



جامعة العريش



كلية التربية

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة التاسعة – العدد السادس والعشرون – الجزء الثاني – أبريل

٢٠٢١م)

<http://foej.aru.edu.eg/>

j_foea@aru.edu.eg

قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
رئيس هيئة التحرير: أ.د. محمد رجب فضل الله			
الهيئة الإدارية للتحرير			
١	أ.د. رفعت عمر عزوز	أستاذ أصول التربية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. رئيس قسم علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	د. إبراهيم فريح حسين	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	د. أحمد فاروق الزميتي	أستاذ مساعد (مشارك) - أصول تربية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. صالح محمد صالح	أستاذ التربية العلمية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس - عضو مجلس الإدارة
٦	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	رئيس قسم الصحة النفسية - عضو مجلس الإدارة
٧	أ.د. عبد الحميد محمد علي	أستاذ الصحة النفسية	المشرف على قسم التربية الخاصة - عضو مجلس الإدارة
٨	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	رئيس قسم أصول التربية - عضو مجلس الإدارة

الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحضير			
٩	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
١٠	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد) مشارك (– مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير – مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
١١	د. محمد علام طلبية	مدرس (أستاذ مساعد) – مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير – مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
١٢	د. ضياء أبو عاصي فيصل	مدرس (أستاذ مساعد) – الصحة النفسية	عضو هيئة تحرير – مسؤول متابعة الأمر المالية
١٣	أ. أسماء محمد الشاعر	أخصائي علاقات علمية وثقافية – باحثة دكتوراه	عضو هيئة تحرير – إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين
١٤	أ. أحمد مسعد العسال	أخصائي تعليم – باحث دكتوراه	عضو هيئة تحرير – إدارة الموقع الإلكتروني للمجلة
١٥	أ. محمد عربي	مدير سفارة المعرفة بالجامعة	عضو هيئة تحرير – المسؤول المالي

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـمجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاوي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم. نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية ببنها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفوس التربوي	أ.د. رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث – قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د. سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمنهور الأسبق – خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية - مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د. سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط – مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشرف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد – أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د. عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية – جامعة الإمارات " سابقاً" – وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" – خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د. عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي - مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د. عنتر صلهجي عبد اللاه طليبة	١٢

١٣	أ.د عوشة احمد المهيري	أستاذ التربية الخاصة	جامعة الإمارات الإمارات	رئيس قسم التربية الخاصة – مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات لشؤون الطلبة.
١٤	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة المنصورة مصر	- مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . - رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو " سابقاً "
١٥	أ.د ماهر اسماعيل صبري	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	جامعة بنها مصر	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية – جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب
١٦	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	أستاذ تكنولوجيا التعليم	جامعة حلوان مصر	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " – رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي
١٧	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج نفسي	جامعة طنطا مصر	العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر، ويقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.
١٨	أ.د محمد الشيخ حمود	أستاذ الصحة النفسية	جامعة السلطان قابوس - عُمان	خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا –رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق – سوريا- "سابقاً" – عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA – رئيس التحرير " السابق" لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.
١٩	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	أستاذ الأصول الدينية للتربية . التربية الأسرية	وزارة التربية الوطنية - المغرب	-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا

تواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث – عبر موقع المجلة بينك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد

منها ٢.٥سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن

(Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التلخيص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحتفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسَل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن – في حالة الحاجة – توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
- موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

- و بريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعتمد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.

محتويات العدد (السادس والعشرون – الجزء الثاني)

هيئة التحرير		السنة الثامنة	
الصفحات	الباحث	عنوان البحث	الرقم
بحوث ودراسات محكمة			
٥٠-٢٠	الأستاذ الدكتور محمد علي طه ريان أستاذ متفرغ بقسم أصول التربية كلية التربية – جامعة العريش الدكتور أحمد فاروق الزميتي أستاذ أصول التربية المساعد وكيل كلية التربية لشئون خدمة المجتمع جامعة العريش الباحثة إسراء شعيب محي الدين سليمان فتوح	دراسة تقويمية لخرجات بعض كليات جامعة سيناء	١
٧٨-٥١	أ. د/ كمال عبد الوهاب أحمد أستاذ الإدارة التربوية بكلية التربية جامعة العريش أ. م. د/ أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المساعد بكلية التربية جامعة العريش الباحثة أمل جمعة كامل جمعة	تصور مقترح لتطوير منظومة البحث العلمي بالجامعات المصرية على ضوء الخبرة الصينية	٢
٩٨-٧٩	الأستاذ الدكتور محمد علي طه ريان أستاذ متفرغ بقسم أصول التربية كلية التربية – جامعة العريش الدكتور	دور التربية المدنية في ترسيخ قيم حقوق الإنسان لدى طلاب جامعه العريش	٣

	<p>أحمد فاروق الزميتي أستاذ أصول التربية المساعد وكيل كلية التربية لشئون خدمة المجتمع جامعة العريش الباحثة رنا صلاح حسن قاسم</p>		
١٢٦-٩٩	<p>الأستاذ الدكتور محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاتة أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش الدكتور نبيل صلاح المصيلحي جاد استاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية - جامعة العريش الباحث طارق أحمد حسين سليمان شنير</p>	<p>فاعلية الخرائط الذهنية في تنمية مهارات حل المشكلات الرياضية اللفظية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية</p>	٤
١٧٤-١٢٧	<p>الأستاذ الدكتور محمد عبد الوهاب الصيرفي أستاذ أصول التربية المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش الأستاذ الدكتور عصام عطية عبد الفتاح أستاذ أصول التربية بكلية التربية- جامعة العريش الباحث عثمان أحمد علي عبد الرحيم العقيلي</p>	<p>استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعهد الثانوية الأزهرية (دراسة ميدانية)</p>	٥
٢٠٨-١٧٥	<p>الأستاذ الدكتور</p>	<p>فاعلية نموذج الفورمات في</p>	٦

	<p>محمد عبد المنعم عبد العزيز شحاتة أستاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المتفرغ كلية التربية – جامعة العريش الدكتور</p> <p>نبيل صلاح المصليحي جاد استاذ المناهج وطرق تدريس الرياضيات المساعد كلية التربية – جامعة العريش الباحث</p> <p>عصام مرزق سالم سلمي</p>	<p>تنمية الترابطات الرياضية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية</p>	
٢٤٩-٢٠٩	<p>الأستاذ الدكتور محمد علي طه ريان أستاذ متفرغ بقسم أصول التربية كلية التربية – جامعة العريش الدكتور</p> <p>أحمد فاروق الزميتي أستاذ أصول التربية المساعد وكيل كلية التربية لشئون خدمة المجتمع جامعة العريش الباحثة</p> <p>سارة موسى عيد غنمي</p>	<p>دور الجامعة في تنمية الثقافة الإسلامية في عصر تكنولوجيا المعلومات</p>	٧
٢٩٥-٢٥٠	<p>الأستاذ الدكتور (رحمه الله) خليل رضوان خليل أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم وعميد كلية التربية السابق – جامعة العريش الأستاذ الدكتور صالح محمد صالح أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم وعميد كلية التجارة – جامعة</p>	<p>فاعلية وحدة مقترحة قائمة على مدخل STEM في تنمية مهارات حل المشكلات المهنية لدى طلاب التعليم الثانوي الصناعي</p>	٨

	<p>العريش الدكتور نجلاء محمود يوسف مدرس المناهج وطرق التدريس العلوم كلية التربية – جامعة العريش الباحثة ولاء عبد الحي الحسيني</p>		
<p>-٢٩٦ ٣٣٠</p>	<p>Prof. Ahmad Hassan Mohammed Seif –Eldein Professor of Curriculum & Instruction (TEFL) Shebin El – Koum Faculty of Education Menoufia University Dr. Amal Abdel-Fattah El- Maleh Lecturer of Curriculum &Instruction (TEFL) Al-Arish Faculty of Education - Al-Arish University Dr. Ahmad El-Sayed Ahmad Khodary Lecturer of Curriculum &Instruction (TEFL) Al-Arish Faculty of Education - Al-Arish University Dr. Heba Al Shahat Ali Dahroug Lecturer of Curriculum & Instruction (TEFL) Al-Arish Faculty of Education Al-Arish University Prepared by Salli Seif El Deen Roushdi Ali</p>	<p>Using Thinking Maps to Develop Writing Skills for Faculty of Education Students</p>	<p>٩</p>

تقديم

الوفاء بالوعد

شكراً لكل من استجاب للدعوة

أهلاً بكل من انضم إلينا

بقلم : هيئة التحرير

قبل شهر ؛ وعدت هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش قراءها من الأساتذة والباحثين بإحداث نقلة نوعية في المجلة، والسير قدماً في تحقيق رؤية المجلة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية بأن تصبح المجلة وعاء عربياً ودولياً للنشر بعد أن تمتعت المجلة - خلال العامين الماضيين - بسمعة محلية طيبة، والله الحمد.

يأتي العدد الحالي ، وقد أتمت هيئة التحرير - خلال الشهور الأربعة السابقة- ما يلي:

- الحصول على ترقيم دولي للنسخة الالكترونية للمجلة هو ٢٧٣٥-٥٦٩١ ؛ ليُضاف إلى الترقيم الدولي للنسخة الورقية للمجلة.
- تدشين الموقع الالكتروني للمجلة على بنك المعرفة المصري، وربطه:

<https://foej.journals.ekb.eg>

وجاري تحميل جميع بحوث المجلة التي تضمنتها أعدادها الصادرة خلال السنوات الخمس الأخيرة (قرابة ال ٢٠ عدداً تحتوي حوالي ١٥٠ بحثاً ومقالة علمية)

- التواصل مع أكثر من (٢٠٠ أستاذ جامعي وباحث) ، يمثلون التخصصات التربوية المختلفة ، وذلك في كليات التربية ، والتربية النوعية، والطفولة المبكرة، وعلوم ذوي الاعاقة والتأهيل ، والمراكز البحثية ذات العلاقة

بالتربية والتعليم، ودعوتهم للمشاركة في تحكيم ما يرد للمجلة من إنتاج علمي خلال العامين ٢٠٢١م ، و٢٠٢٢م ، وقد استجاب لهذه الدعوة (١٤٩ أستاذاً وباحثاً) يمثلون جميع التخصصات التربوية في معظم الجامعات المصرية.

ولزاماً على هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش في كلمتها في هذا العدد أن تتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لجميع الأساتذة الذين رحبوا بالتعاون معنا في تحكيم البحوث المقدمة للنشر ، وهو ما وفر لنا قاعدة معلومات ثرية لمحكمين متميزين، نتشرف بانضمامهم إلى أسرة المجلة.

• التواصل مع ما يقارب الـ (٣٠) من القيادات والخبراء التربويين على المستوى الوطني والعربي والدولي : وزراء تعليم ، ورؤساء ونواب رؤساء جامعات، ومديري مراكز بحثية قومية ، وعمداء ووكلاء كليات ، ومقرري وأمناء لجان علمية دائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في تخصصات تربوية مختلفة ورؤساء مجالس إدارة منظمات مهنية وجمعيات علمية، وغيرها، كانوا أو مازالوا في مناصبهم الأكاديمية والإدارية ، وقد رحب من بينهم (٢٣ أستاذاً خبيراً وقائداً تربوياً) من الدول : الأردن ، والإمارات، والسعودية ، وسوريا ، عُمان ، والمغرب ، واليمن ، وممن ينتمون لجامعات في كندا، وبريطانيا، وألمانيا ، إلى جانب الخبراء والقادة التربويين المصريين بالمشاركة في الهيئة الاستشارية الدولية للمجلة.

نتشرف - هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش - بوجود هيئة استشارية للمجلة ، متميزة ، على هذا القدر من الخبرات الثرية ، والمكانة الرائدة في بلدانهم وجامعاتهم ومراكزهم .

نشكرهم ، كل باسمه ومنصبه وقدره ، ونقدر استجابتهم ، وقبولهم هذا العمل التطوعي ، رغم مشاغل كل منهم الأكاديمية والإدارية.

وبالطبع ، ترحيب خاص بكل الأساتذة من غير المصريين ؛ باعتبارهم ضيوفاً علينا في مصر بعامة ، وفي جامعة العريش بخاصة.

والشكر والتقدير لكل من :

- معالي الأستاذ الدكتور / سعيد عبد الله لافي رفاعي رئيس جامعة العريش.

- سعادة الأستاذ الدكتور / رفعت عمر عزوز عميد كلية التربية.

فقد حرصا أن تحظى الهيئة الاستشارية بمباركة مجلس الكلية الموقر ، وبقرار من معالي رئيس الجامعة ، وأوصيا بتوجيه شكر باسم الكلية والجامعة لجميع أعضاء هذه الهيئة الموقرة.

ويتبقى الإشارة إلى أنه من حسن الطالع أن تصادف هذا التطورات ، وتلك النقلة النوعية للمجلة، إصدار العدد الحالي : عدد أبريل ٢٠٢١ م ، ومصر – كلها- وسيناء في القلب منها تحتفل بأعياد تحرير سيناء ، وكأن جامعة العريش ، وكلية التربية تهدي الباحثين بما يتلج صدورهم بارتقاء المجلة لهذا المستوى المتميز؛ لتكون ضمن واحدة ضمن مجالات كليات التربية المتصدرة لتصنيف المجلس الأعلى للجامعات

وتتعهد هيئة تحرير مجلة كلية التربية بجامعة العريش بالاستمرار في مسيرة التطوير تحت قيادة مجلس إدارتها، وبتوجيه من مستشاريها الخبراء المتميزين، وبتعاون محكميها المتمكنين، وبفكر وإبداعات أعضائها الشباب الواعدين.

والله الموفق

هيئة التحرير

بحوث مستلة من الرسائل الجامعية

البحث الخامس

استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعهد الثانوية الأزهرية (دراسة ميدانية)

إعداد

الأستاذ الدكتور

عصام عطية عبد الفتاح

أستاذ أصول التربية

بكلية التربية - جامعة العريش

الأستاذ الدكتور

محمد عبد الوهاب الصيرفي

أستاذ أصول التربية المتفرغ

كلية التربية - جامعة العريش

الباحث

عثمان أحمد علي عبد الرحيم العقيلي

استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية (دراسة ميدانية)

إعداد

الأستاذ الدكتور
عصام عطية عبد الفتاح
أستاذ أصول التربية
كلية التربية - جامعة العريش

الأستاذ الدكتور
محمد عبد الوهاب الصيرفي
أستاذ أصول التربية المتفرغ
كلية التربية - جامعة العريش

الباحث

عثمان أحمد علي عبدالرحيم العقيلي

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي التعرف على الأسس النظرية لثقافة الجودة والاعتماد (المفهوم - الأهمية - الخصائص)، وكذلك الوقوف على واقع الوعي بثقافة الجودة والاعتماد، والعوامل المؤثرة عليه بالمعاهد الثانوية الأزهرية، ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كأداة للدراسة للوقوف على استجابات أفراد العينة (شيوخ المعاهد - وكلاء - ومعلمين) بالمعاهد الثانوية الأزهرية حول مدى وجود معوقات تحول دون الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بها، تمهيدا لإعداد استراتيجية مقترحة تعمل على تنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية،

لذا ينقسم البحث الحالي إلى خمسة محاور كالتالي:

أولاً: مقدمة البحث (مشكلة البحث وأسئلته، أهداف البحث، أهمية البحث، منهج البحث، الدراسات السابقة والتعليق عليها).

ثانياً: الأسس النظرية لثقافة الجودة والاعتماد، وواقع الوعي بثقافة الجودة الشاملة والعوامل المؤثرة عليه بالمعاهد الثانوية الأزهرية.

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها.

رابعاً: استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية

Abstract

The current research aimed to identify the theoretical foundations of the culture of quality and accreditation (concept - importance - characteristics), as well as to identify the reality of awareness of the culture of quality and accreditation, and the factors affecting it in Al-Azhar secondary institutes, and to achieve the goal of the study. The researcher used the descriptive approach, in addition to using the questionnaire as a study tool to find out the responses of the sample members (sheikhs of institutes - agents - and teachers) in Al-Azhar secondary institutes about the existence of obstacles that prevent awareness of the culture of quality and accreditation, in preparation for preparing a proposed strategy that works to develop awareness of the culture of quality and accreditation At Al-Azhar Secondary Institutes‘

Therefore, the current research is divided into five axes as follows:

Firstly: Introduction to the research (research problem and its questions, research objectives, research importance, research methodology, previous studies and comments on them.)

Secondly: The theoretical foundations of a culture of quality and accreditation, and the requirements necessary to achieve comprehensive quality in Al-Azhar secondary institutes.

Thirdly: The reality of awareness of the total quality culture and the factors affecting it in Al-Azhar secondary institutes.

Fourthly: Field study procedures and results.

Fifthly: A proposed strategy for developing awareness of a culture of quality and accreditation in Al-Azhar secondary institutes

أولاً: مقدمة البحث:

ظل الأزهر منذ إنشائه مركزاً للثقافة الإسلامية والعربية، يطل على العالم برسائلته السامية التي تتمثل في خدمة العلم والدين، وتزويد العالم العربي والإسلامي بالعلماء العاملين بمختلف العلوم.

وإذا كانت المعاهد الأزهرية تستهدف تنمية القدر الكافي من الثقافة الإسلامية لدى طلابها وإلى جانبها المعارف والخبرات التي يتزود بها نظراؤهم في المدارس الأخرى؛ فإنها مطالبة أيضاً بأن تستجيب لاتجاهات التجديد التربوي والتطوير العلمي ومواكبة المستجدات التعليمية المحلية والعالمية التي تطرأ على الساحة التعليمية فتؤثر في تطوير التعليم، ومن أهم تلك المستجدات التعليمية تطبيق نظام الجودة الشاملة، الذي رغم أنه يعد من المستجدات؛ إلا أن له أصولاً قديمة ترجع إلى ما قبل الإسلام، ولما جاء الإسلام حث على الجودة والإتقان في العمل، حتى جاء القرن العشرون وتم تطبيق فكر الجودة في المجال التعليمي.

واتساقاً مع ثقافة الجودة التي كانت آخذة في التنامي عالمياً وإقليمياً؛ لم يكن الأزهر بمعزل عن هذه الثقافة فقد نص القرار رقم (٣٥٩) لسنة ٢٠١٠م في مادته الرابعة في البند الثاني الذي ينص على اقتراح آليات نشر ثقافة الجودة بالمناطق الأزهرية لتطبيق نظم جودة التعليم ومتابعة تنفيذها. والبند الخامس من نفس المادة الذي ينص على الإشراف على المكاتب الفرعية لضمان جودة التعليم والتدريب بالمناطق الأزهرية، وتسمية العاملين بها، واقتراح خطط تدريبهم على نشر ثقافة الجودة بصفة دورية، وإصدار النشرات الدورية المنظمة لعملها. وكذلك في المادة الخامسة من نفس القرار بإنشاء مكتب فرعي بكل منطقة أزهرية يتبع فنياً المكتب التنفيذي لمركز ضمان الجودة والتدريب ، ويختص المكتب الفرعي باتخاذ الإجراءات اللازمة لنشر ثقافة الجودة بالجهات التابعة للمنطقة من إدارات، وأقسام، وتفتيش، ومعاهد وفقاً لما يقرره مركز ضمان الجودة والتدريب. (الأزهر الشريف، ٢٠١٠م، ٤-١)، ولمزيد من إجراءات نشر ثقافة الجودة فقد جاءت المادة السابعة من نفس

القرار والتي تنص على إنشاء وحدة لضمان الجودة والتدريب بكل معهد أزهرى تختص بتنمية الوعي بثقافة الجودة الشاملة تتبع هذه الوحدة المكتب الفرعي لضمان الجودة والتدريب بالمنطقة الأزهرية، وتختص هذه الوحدة بتدريب المعلمين على المستحدثات التعليمية ونشر ثقافة الجودة في المؤسسة، مما يساعد ذلك على تغيير الثقافة التقليدية بالمعاهد الأزهرية إلى ثقافة الجودة والاعتماد.

وتعتبر ثقافة الجودة في المعاهد الأزهرية في ذاتها عملية معقدة لأنها تمثل تغيير في القوانين والنظم المتحكمة في المؤسسة ذاتها، ويمثل إيجاد أو خلق ثقافة في المؤسسة عنصر حيوي ومهم من عناصر الجودة، فجميع العاملين على كافة المستويات يجب تزويدهم بالمعارف والمعلومات والنظريات ونتائج تطبيق الجودة في مؤسسات أخرى ومن دول متعددة، وكذلك إكسابهم الوعي بأهمية ومفاهيم الجودة الشاملة لأن تنمية الوعي بثقافة الجودة يوفر لغة مشتركة من خلال العمل داخل المؤسسة. ولتنمية الوعي بثقافة الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية بشكل فعال يجب توفر ما يتطلبه ذلك في الأبعاد الرئيسة لمنظومة العملية التعليمية في المعاهد الأزهرية والتي تتكون من المدخلات، والعمليات، والمخرجات. وبما أن المعلم في المعاهد الأزهرية من أبرز عناصر البعد الأول من أبعاد منظومة العملية التعليمية وهو (المدخلات)؛ فمن الضروري البدء به عند نشر ثقافة الجودة الشاملة وتنمية الوعي بها.

حيث إن المعلم هو روح العملية التعليمية وألبها، وأساسها الأول، وركنها الركين. فرغم أهمية المقرر الجيد، والكتاب الجذاب، والمبنى النموذجي، لكن هذه الأشياء كلها وسواها تأتي في الأهمية بعد المعلم المقتدر المتميز، الصالح القوي الأمين المخلص في أداء عمله، المتمكن من مادته، أهم منها جميعاً. (زنون ، ٢٠١٢م، ٤٥).

مشكلة البحث وأسئلته:

على الرغم من أن ثقافة الجودة الشاملة تُعد المتطلب الرئيس الذي يقوم عليه نجاح كل محاولات تطوير المؤسسة التعليمية؛ إلا أن حراك ثقافة الجودة الشاملة

ينتشر في هذه الأوساط على مريض فيما بين العاملين والإداريين والمعلمين بالجودة والاعتماد. (ناس، ٢٠١٠م، ١٢١). وقد يرجع ذلك إلى مجموعة المشكلات أو الصعوبات التي تحول دون تطبيقه ومن أهمها عدم الوعي بثقافة الجودة الشاملة ومعرفة المقصود منها. (يوسف، ٢٠١٢م، ٣). ويؤكد ذلك العديد من الدراسات السابقة يعرضها الباحث في تسلسل تنازلي من الأحدث إلى الأقدم: فتشير دراسة (رمضان، ٢٠١٥، ١٥) أن التقويم بالمعاهد الأزهرية يقوم على الطرق التقليدية فكرياً ومنهجياً، وأن الاعتماد بالمعاهد الأزهرية يركز على عناصر عامة دون النظر إلى أدق التفاصيل داخل النظام المدرسي، وقد يرجع ذلك إلى عدم وعي كثير من المسؤولين والعاملين بالمعاهد الأزهرية أثناء تطبيق الجودة والاعتماد بالمقصود بثقافة الجودة والاعتماد، وأن ما يقال عنهما مجرد صياغات تربوية يسعى خبراء التعليم إلى إبرازها. كما توصلت دراسة (حسن، ٢٠١٤م، ١٨٢) إلى أن درجة تحقق أغلب مؤشرات الجودة والاعتماد بالمعاهد الأزهرية منخفضة. وتوصلت دراسة (عمران، ٢٠١١م، ٩) إلى وجود العديد من المعوقات التي تعوق تحقيق الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم الأزهرية؛ أهمها قصور في وعي العاملين بمفردات الجودة الشاملة. وتشير دراسة (أبو عاصي، ٢٠٠٨م، ٣٢) إلى وجود قصور في المتطلبات اللازمة لإنشاء مؤسسات صالحة بتطبيق الجودة الشاملة.

كما أسفرت دراسة (الوراعي، ٢٠٠٦م، ٧) عن غياب ثقافة الجودة الشاملة ومؤشراتها، وكذلك غياب الثقافة المؤسسية لإدارة الجودة الشاملة، وضعف المشاركة من الإداريين في المعاهد الثانوية الأزهرية في عملية اتخاذ القرار، وعدم توافر المتطلبات المهنية لدى شيوخ المعاهد الأزهرية والتي تؤهلهم للعمل بإدارة الجودة الشاملة.

ومن هنا يتضح أن الإشكالية في موضوع البحث تتمثل في القفز على المقدمات الضرورية وصولاً لنتائج هي في الأغلب نتائج مؤقتة أو زائفة، وهذا كمن يدفن رأسه في الرمال حين يُطلب منه المواجهة، أو كمن يرى الواقع من خلال عدسته هو، فتقافة

الجودة تأتي سابقة على تطبيق الجودة، وإذا لم يكتسب الأعضاء القيم والمبادئ والمهارات المكونة لثقافة الجودة لن يتحقق النجاح الذي تنتشه المؤسسات، بالإضافة إلى أنه في غمرة الانشغال بتطبيق الجودة وتسايق الباحثين في التنظير لفكر الجودة، وبيان جوهرية هذا الفكر ومناسبته وأهميته وضروراته، فقد أهمل مفهوم " ثقافة الجودة"، وهو المفهوم المحوري الذي يمثل البنية القاعدية لفكر الجودة، ويعد البيئة الخصبة لتطبيقات برامج الجودة. (الصيرفي، ٢٠٠٨م، ١٠)

ويمكن معالجة هذه المشكلة من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي

:

ما الاستراتيجية المقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية؟

وينتفرع منه بعض الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١ - ما ثقافة الجودة الشاملة؟ وما أهم خصائصها وأنواعها؟
- ٢- ما المتطلبات اللازمة لتحقيق الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية؟
- ٣- ما واقع الوعي بثقافة الجودة والاعتماد لدى المعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية؟
- ٤- ما المعوقات التي تحول دون الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية؟
- ٥- ما الإجراءات اللازمة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن واقع ثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية ووضع استراتيجية للارتقاء بها ويتطلب ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على الأسس النظرية لنظام الجودة الشاملة والاعتماد التربوي بمؤسسات التعليم الأزهرية.

- ٢- تحديد مفهوم ثقافة الجودة الشاملة وبيان بأهم خصائصها وأبعادها ومكوناتها ومتطلبات تطبيقها المتوافقة مع متطلبات الجودة الشاملة في التعليم الأزهرية.
- ٣- الكشف عن مستوى ثقافة الجودة الشاملة بالمعاهد الثانوية الأزهرية.
- ٤- الوصول إلى أسباب مقاومة معلمي المعاهد الأزهرية للتغيير نحو ثقافة الجودة والاعتماد ومحاولة حلها.
- ٥- رصد المعوقات التي تحول دون الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية ومحاولة التغلب عليها أو الحد منها.
- ٦- وضع استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية يمكن من خلالها الارتقاء بثقافة الجودة بها.

أهمية البحث:

١ - يأمل الباحث ان يكتسب القائمون على الجودة في المعاهد الأزهرية بعضًا

من مفرداتها:

- المعلم في الارتقاء بمستوى ثقافته عن الجودة والاعتماد معرفيًا ووجدانيًا ومهاريًا، وإكسابه بعض المهارات المتضمنة في معايير الجودة والاعتماد.
- الموجه في معرفة مستوى المعلم ومدى مواكبته لمعايير الجودة لتلاشي التصادم الفكري.
- القائمين على تطوير أداء المعلم عن طريق بناء خريطة مستقبلية للإجراءات اللازمة لتنمية الوعي بثقافة الجودة وتنفيذ تلك الإجراءات.
- المعاهد الأزهرية حيث إن تطبيق نظام الجودة بها يمنحها المزيد من التطور والتقدم والتقدير المحلي والاعتراف الدولي ويزيد الثقة والتعاون بينها وبين غيرها من مؤسسات المجتمع .
- الطالب في رفع مستواه عن طريق النهوض بمستوى المعلم الثقافي حسب متطلبات ومعايير الجودة والاعتماد ومن ثم يتحقق أهم عنصر من عناصر معايير الجودة وهو جودة المنتَج .

٢ - ويمكن أن يفيد هذا البحث في:

- وضع بعض الطرق والأساليب والاستراتيجيات لتنمية ثقافة الجودة والاعتماد لدى معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية .
- لفت الانتباه إلى أهمية ثقافة الجودة التي جاءت كإحدى التوصيات المهمة في العديد من الدراسات والمؤتمرات والتي تؤكد من خلالها أهمية نشرها والافتتاح بها قبل البدء في تطبيق برامج الجودة في المعاهد الأزهرية.
- استخلاص متطلبات تطبيق الجودة وتحقيق الاعتماد والإجراءات المطلوب اتخاذها للوفاء بهذه المتطلبات من قبل القائمين على منظومة الجودة والاعتماد .
- تقديم الإجراءات اللازمة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد، والخطوات اللازمة لتنفيذ تلك الإجراءات.
- فتح المجال أمام دراسات وبحوث لاحقة في ميدان الارتقاء بمستوى المعلم المهني والثقافي والتربوي.

منهج البحث وأداته:

يُعد المنهج الوصفي هو الأكثر ملاءمة لهذا البحث حيث يتم مسح الدراسات السابقة والبحوث والأدبيات السابقة في الميدان بقصد التعرف على معايير الجودة والاعتماد للتعليم، والتعليم الأزهرية، ويقوم بوصف وتشخيص الواقع الراهن لثقافة الجودة بمؤسسات التعليم الأزهرية، كما يساعد هذا المنهج في تفسير البيانات والمعلومات التي توصل إليها البحث، كما استخدم البحث أسلوب التحليل البيئي "SWOT" كأحد مداخل التخطيط الاستراتيجي، حيث يعتمد على المصفوفة الرباعية التي تحدد نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات. (Kaye,2003, 52). أما بالنسبة لأداة البحث فيعتمد البحث على استبانة من تصميم الباحث كمقياس لمعوقات الوعي بثقافة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم الأزهرية، تمهيداً لوضع استراتيجية مقترحة للتغلب على تلك المعوقات وتنمية هذه الثقافة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج وتحليلات.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

نُشرت العديد من الدراسات، والتقارير، والمقالات العلمية، والبحوث، والمؤتمرات في مجال الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في المؤسسات التعليمية المختلفة بما فيها مؤسسات التعليم الأزهرية، وقد قام الباحث بالاطلاع على عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، ويعرض الباحث بعض تلك الدراسات فيما يلي:

١- دراسة (أبو حجر، ٢٠١٥م) بعنوان "دور مديري مدارس التعليم الأساسي في نشر ثقافة الجودة الشاملة بمدارسهم-دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية" حيث هدفت الدراسة إلى تفعيل دور مديري مدارس التعليم الأساسي في نشر ثقافة الجودة الشاملة، وذلك من خلال توضيح مفهوم ثقافة الجودة الشاملة، وبيان أهم خصائصها ومكوناتها والمتطلبات اللازمة لنشرها والكشف عن واقع قيام مديري المدارس بدورهم في نشرها، وكذلك الكشف عن بعض المعوقات التي تعوق مديري المدارس للقيام بأدوارهم في نشر هذه الثقافة، وتقديم تصور مقترح يمكن من خلاله الارتقاء بمستوى قيام مديري مدارس التعليم الأساسي بأدوارهم في نشر ثقافة الجودة الشاملة بمدارسهم، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي بالإضافة إلى استبانتين إحداهما لمديري المدارس والأخرى للعاملين بنفس المدارس، وقد خلصت الدراسة إلى أن مديري المدارس يمارسون أدوارهم في نشر ثقافة الجودة بدرجة متوسطة سواء في المرحلة الابتدائية أو المرحلة الإعدادية. وكذلك أن أكثر الأدوار التي يقوم بها مديري المدارس هو ما يتعلق بدوره في تنمية قيم الجودة الشاملة حيث احتل المرتبة الأولى، ثم يليه محور تهيئة العاملين لقبول ثقافة الجودة الشاملة حيث احتل المرتبة الثانية، ثم محور التخطيط لنشر ثقافة الجودة الشاملة حيث احتل المرتبة الثالثة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية تتضمن كيفية نشر ثقافة الجودة الشاملة، وكيفية تنمية قيم واتجاهات الجودة للعاملين. وكذلك نشر ثقافة الجودة الشاملة في المدارس من خلال توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة وتطوير شبكات الاتصالات

والمعلومات لنشر ثقافة الجودة الشاملة، وكذلك تخصيص الجوائز والمكافآت التشجيعية للمديرين والعاملين المبدعين في مجال تحقيق الجودة، بالإضافة إلى تفعيل وحدات قياس الجودة بالإدارات والمديريات التعليمية وذلك من خلال وضع الخطط اللازمة لتنمية وتقييم ثقافة الجودة بجميع المدارس.

واتفقت الدراسة السابقة والدراسة الحالية على ضرورة نشر ثقافة الجودة الشاملة وتنمية الوعي بها من أجل الارتقاء بمستوى وعي العاملين بأدوارهم في نشر ثقافة الجودة الشاملة، كما اتفقتا على استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى الاستبانة للكشف عن بعض المعوقات التي تعوق الوعي بثقافة الجودة الشاملة، بينما اختلفت الدراستان في أن الدراسة السابقة قد وضعت تصور مقترح لنشر ثقافة الجودة الشاملة يعتمد فقط على دور مديري المدارس في نشر هذه الثقافة، وكذلك اختلفت الدراستان السابقة والحالية في عينة الدراسة حيث إن عينة الدراسة السابقة هي مدارس التعليم الأساسي، وقد استفاد الباحث من المحورين الثاني والثالث الخاصين بتهيئة العاملين لقبول ثقافة الجودة والتخطيط لنشر ثقافة الجودة الشاملة وتنمية الوعي بها.

٢- دراسة (خاطر، ٢٠١٣م) بعنوان "ثقافة الجودة الشاملة في الجامعات المصرية واقعها وسبل تفعيلها". حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لنظام الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم الجامعي، والكشف عن مستوى ثقافة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم الجامعي وذلك لوضع تصور مقترح يمكن من خلاله الارتقاء بثقافة الجودة بمؤسسات التعليم الجامعي ولتحقيق تلك الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد نتج عن الدراسة عدة نتائج من أهمها أن مستوى ثقافة الجودة الشاملة بالجامعات المصرية متوسط سواء كانت الكلية معتمدة أم غير معتمدة، وأن تصحيح مفاهيم أعضاء المؤسسة التعليمية وتغيير معتقداتهم إيجابياً نحو الجودة الشاملة هو السبيل الوحيد لتعديل سلوكهم ليأتي متوافقاً مع مبادئ وأسس الجودة الشاملة، وقد أوصت الدراسة بنشر ثقافة الجودة الشاملة في المؤسسات الجامعية والتأكيد على عنصرَي القيادة والإدارة من خلال الاختيار الجيد للقيادات الصالحة لشغل المناصب

القيادية، وتقويم الثقافة السائدة بالمؤسسة الجامعية، ونشر ثقافة الجودة الشاملة من خلال عمل دورات تدريبية للقيادات وأعضاء هيئة التدريس، والتأكيد على عنصرى القيادة والإدارة، وأخيراً تنمية ثقافة الجودة الشاملة لدى قيادات التعليم الجامعي.

واتفقت الدراسات السابقة والحالية في هدف الدراسة وهو نشر ثقافة الجودة الشاملة، وكذلك وضع تصور مقترح للارتقاء بمستوى ثقافة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، كما اتفقتا في أن تصحيح مفاهيم أعضاء المؤسسة التعليمية وتغيير معتقداتهم إيجابياً نحو الجودة الشاملة هو السبيل الوحيد لتعديل سلوكهم ليأتي متوافقاً مع مبادئ وأسس الجودة الشاملة، واتفقتا أيضاً في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسة السابقة في تحديد مفهوم ثقافة الجودة الشاملة وتحديد مكوناتها ومتطلبات نشرها.

٣- دراسة أوليفر وآخرون (Oliver, et al, 2012) بعنوان " دور منظومة ضمان

الجودة في تحليل واقع تطبيق نظام ضمان الجودة وآفاقه في الجامعات الاسبانية" والتي هدفت إلى تحليل واقع تطبيق نظام ضمان الجودة وآفاقه في الجامعات الاسبانية، من خلال استجواب مسؤولي الجودة بالجامعات محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى بعض النتائج منها: وجود خلايا لضمان الجودة بهذه الجامعات تتطور وظائفها من مجرد توفير معلومات لوحدة التقييم الداخلية والخارجية إلى السهر على التطبيق لنظام ضمان الجودة، كما كشفت الدراسة عن وجود جملة من المعوقات والمتطلبات، منها: عدم وجود مسؤول لضمان الجودة، ونقص الأفراد المختصين في إدارة الجودة، وجملة من المتطلبات منها: الحاجة إلى التحديد الدقيق لسياسة الجودة وأهدافها، والحاجة إلى تحديد ووضع الإجراءات، والحاجة للموارد التكنولوجية. كما أظهرت الدراسة أن نظام ضمان الجودة يعد أحد أهم العناصر التي تضمن لمؤسسات التعليم التكيف بنجاح مع المجتمع.

واتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية على ضرورة تحليل واقع المؤسسات التعليمية قبل تطبيق نظام الجودة بها، كما اتفقتا على استخدام أداة الاستبانة للحصول

على استجابات الأفراد محل الدراسة، كما اتفقتنا على ضرورة توافر بعض المتطلبات اللازمة لتحقيق نظام الجودة، ووجود بعض المعوقات التي تعوق ذلك، بينما اختلفت الدراسة الحالية في تحديد عينة الدراسة، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة في كيفية تحليل واقع المعاهد الأزهرية قبل تطبيق الجودة بها.

٤- دراسة بوليكيون (Pouliquen, 2010) بعنوان "التحديات التي تواجه تطبيق الجودة في مؤسسات التعليم العالي" واستهدفت الدراسة إبراز أهم المعوقات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تطبيق الجودة، والتعريف بمنهجية تطبيق نظام إدارة الجودة فيها مع الإشارة إلى عوامل النجاح، وقد توصلت الدراسة إلى أن تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي وتدويله والحاجة لتحقيق رضى اصحاب المصلحة تعد من أهم التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، كما بينت الدراسة أن عملية التقييم لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف تعد أساس تطبيق نظام إدارة الجودة، وقد أوصت الدراسة بالكشف عن عوامل نجاح تطبيق نظام إدارة الجودة في مؤسسات التعليم العالي، وأهمها النجاح في استغلال الموارد البشرية إلى جانب قيادة التغيير. واتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في وجود بعض المعوقات التي تواجه تطبيق الجودة الشاملة منها مقاومة العاملين لمبدأ التغيير، وكذلك وجود بعض القوى الجامعية التي تحارب فكر الجودة، بالإضافة إلى تزايد الطلب الاجتماعي على التعليم العالي وتدويله والحاجة لتحقيق رضى اصحاب المصلحة، واختلفت الدراسة الحالية في أنها قدمت بعض الإجراءات التي قد تساعد في التغلب على تلك المعوقات أو الحد منها. وقد استفاد الباحث من الدراستين السابقتين في الإطار النظري الخاص بأهمية الإعداد أثناء الجامعة للنجاح في تطبيق الجودة.

تعليق عام علي الدراسات السابقة:

بالنسبة للدراسات التي تناولت موضوع الجودة الشاملة وثقافتها لدى العاملين فقد استفاد منها الباحث في الوصول إلى بناء استراتيجية لتنمية الوعي بثقافة الجودة، بناءً

على النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات من أهمية نشر ثقافة الجودة لدى المعنيين بالعملية التعليمية وتوصياتها ببناء استراتيجيات لتنمية وعيهم بها. وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدة نقاط منها:

- ١- إمكانية تطبيق الجودة الشاملة بالتعليم الأزهرى.
- ٢- أن تطبيق الجودة الشاملة يتطلب نشر ثقافة الجودة قبل التطبيق الفعلي لبرامج الجودة.
- ٣- أن تطبيق الجودة الشاملة يتطلب تغيير في اتجاهات وأراء وقيم العاملين بالمؤسسات ككل.
- ٤- استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة.
- ٥- استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أن معظم الدراسات السابقة اهتمت بمدخل الجودة الشاملة وضرورة تطبيقه إلا أنها لم تتطرق إلى دراسة ثقافة الجودة الشاملة في التعليم الأزهرى؛ وعليه فقد قامت الدراسة الحالية بهدف تحديد مفهوم ثقافة الجودة الشاملة، والكشف عن واقعها بمؤسسات التعليم الأزهرى، والمعوقات التي تحول دون وعي العاملين بثقافة الجودة الشاملة، ووضع استراتيجية مقترحة يمكن من خلالها الارتقاء بثقافة الجودة الشاملة بمؤسسات التعليم الأزهرى. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

الجانب النظري: عن طريق تكوين خلفية نظرية للدراسة وإلقاء الضوء على الأسس النظرية لنظام الجودة الشاملة والاعتماد بالتعليم بشكل عام والتعليم الأزهرى بشكل خاص من حيث المفهوم، والسياق التاريخي للجودة والاعتماد، ومتطلبات تطبيق نظام الجودة الشاملة، وإلقاء الضوء أيضاً على أسس ثقافة الجودة الشاملة من حيث مفهومها، وخصائصها، وأنواعها، وأهمية تنمية الوعي بها، وكذلك الإجراءات اللازمة لنشرها وتنمية الوعي بها.

الجانِب المِيداني: عن طريق الاستفادة من الأدوات البحثية التي تضمنتها هذه الدراسات وكيفية إعدادها وجمع معلومات عن كيفية اختيار عينة الدراسة والاستفادة ببعض الأساليب الإحصائية الواردة لاستخلاص نتائج الدراسة وتفسيرها وكيفية بناء الاستراتيجية المقترحة.

ثانياً: الأسس النظرية لثقافة الجودة والاعتماد:

إن ثقافة الجودة هي الوعي بمجموعة من المفاهيم، والمبادئ، والمعتقدات التي تحكم عمل المؤسسات التعليمية ومنها مؤسسات الأزهر الشريف، و أن المنهج الإسلامي قد زخر بهذه المفاهيم التي تمثل في ذاتها مكونات ثقافة الجودة في التعليم والحياة، كما أنها دوافع للعمل التربوي على مستوى التنظير والتطبيق معاً. (الصوفي، ٢٠٠٤م، ١١٣)

ومع غياب الوعي بثقافة الجودة تصبح الجودة لا وجود لها فمن الضروري أن ينظر للجودة الشاملة على أنها فلسفة وثقافة مشتركة تشكل جزءاً جوهرياً من قيم وثقافة المؤسسة، وتساعد في تفسير سبب وجودها، وماذا تفعل؟ وكيف تفعل ذلك؟ فنشر ثقافة الجودة الشاملة وفلسفتها في المرحلة التمهيدية لتطبيق الجودة في المجال التعليمي يسهم في أن تكون مفتاحاً ومدخلاً أساسياً وطبيعياً لتحسين جودة العملية التعليمية التعليمية في المرحلة التالية؛ تحقيقاً للأهداف التربوية المنشودة، وهذا ما ينشده الفكر التربوي المعاصر في نشر ثقافة الجودة والاعتماد. وسيعرض الباحث في الصفحات التالية بعض مفردات ثقافة الجودة في الفكر التربوي المعاصر، كمفهوم ثقافة الجودة في التعليم، وخصائصها، وأنواعها، وواقع الوعي بثقافة الجودة الشاملة بالمعاهد الثانوية الأزهرية وذلك كما يلي :

أ- مفهوم ثقافة الجودة الشاملة

تعرف ثقافة الجودة الشاملة في التعليم بأنها جملة الحقائق والمفاهيم والأفكار التي تتمحور حول مفهوم الجودة الشاملة ومتطلباته في مجال التعليم الأزهرية والتي

تشكل اتجاهات جميع العاملين بالمعاهد الأزهرية، وتؤثر على سلوكهم وتصرفاتهم نحو الأفضل. (رمضان، ٢٠١٥م، ١٧)

ويقصد بثقافة الجودة الشاملة في التعليم ضرورة الوعي بمفهوم الجودة الشاملة ومتطلباته في مجال التعليم من جميع المشاركين في العملية التعليمية سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة حتى يعطى الجميع المزيد من جهودهم لخدمة أهداف العملية التعليمية ويبحث كل منهم عن السبل التي تمكنه من تحسين طرق أدائه لواجباته الوظيفية. (إسماعيل، ٢٠١١م، ٢٤)

ويمكن تعريفها على أنها جملة الافتراضات الأساسية، والقيم، والمعتقدات، والمبادئ المشتركة، والمفاهيم، والحقائق والأفكار، والمظاهر المادية السائدة بالمدرسة التي تدور وتتمحور حول الجودة الشاملة في التعليم، شريطة أن تتفاعل هذه المكونات، وتتكامل في كل مركب بما يشكل الطريقة التي تتبعها المؤسسة أو أي وحدة فرعية منها لتطوير جودة ما يفعلونه وينتجونه. (السيسي. وعشبية، ٢٠١١م، ١٦)

وهذا التعريف لا يؤكد فقط على مكونات الجودة الشاملة في المؤسسة التعليمية بل يؤكد على شرط التفاعل بين هذه المكونات حتى يتم تطوير العمليات والمنتج النهائي وهو التلميذ.

و تُعرف أيضاً ثقافة الجودة الشاملة في التعليم على أنها: مجموعة الأفكار والمفاهيم والإجراءات المؤدية إلى الارتقاء بالأداء الأكاديمي للمؤسسة التعليمية، إلى مستوى المعايير الأكاديمية، بما يجعلهم قادرين على المنافسة القوية لنظائرهم في أسواق العمل المحلية والإقليمية والدولية. (محمود، ٢٠٠٩م، ٢١١).

وهذا التعريف يشير إلى أن ثقافة الجودة الشاملة في التعليم تشتمل أيضاً على الأفكار والمفاهيم والإجراءات وهذا يعني أن ثقافة الجودة الشاملة لا تشتمل فقط على المعرفة بالجودة، وإنما تشمل أيضاً على الثقافة التي تؤثر على الإجراءات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد .

ومن خلال التعريفات السابقة لمفهوم ثقافة الجودة الشاملة في التعليم يمكن الوصول إلى تعريف إجرائي يخص الدراسة الراهنة. فهي "جملة الافتراضات والمبادئ الأساسية، والقيم والمعتقدات، والحقائق والمفاهيم والأفكار والمظاهر المادية السائدة التي تتمحور حول مفهوم الجودة الشاملة ومتطلباته في مجال التعليم الأزهرية والتي تشكل اتجاهات جميع العاملين بالمعاهد الأزهرية، وتؤثر على سلوكهم وتصرفاتهم أثناء تأديتهم لأعمالهم المرتبطة بالجودة الشاملة التعليمية، وذلك في إطار مناخ تربوي يضمن التحسين المستمر في أدائهم لعلمهم الديني والعلمي".

ب - خصائص ثقافة الجودة الشاملة في التعليم :

لتحقيق جودة شاملة تساعد علي تحسين وتطوير العملية التعليمية يجب التعرف على خصائصها من جميع الجوانب حتى يمكن نشرها في النظام التعليمي بأكمله. وفي هذا السياق أكد وودز (Woods,2014,42) أنه إذا كنت ترغب في أن تؤهل النظام برمته للعمل بشكل جيد، لا يمكنك التركيز فقط على جزء واحد لتحسين أدائه، فإذا أردت أن تقوم بأي إجراء يجب عليك أن تنتظر للنظام بأكمله، وتمعن النظر دائما في الآثار المترتبة على أي إجراء وكيفية تأثير ذلك على كل شيء آخر، لذا يجب أن تفكر دائما في هذا النظام برمته وكذلك إدارة العمليات فيه.

ومن هنا يجب التطرق إلى خصائص ثقافة الجودة الشاملة في التعليم ومؤسساته، فتقافة الجودة الشاملة للمؤسسة التعليمية كأى ثقافة تنظيمية تشتمل على مجموعة من الخصائص التي تتميز بها فتقافة الجودة الشاملة تعد ثقافة طويلة الأجل ، تدوم في المنظمات التربوية وغير التربوية إذا ما اقتنع بها الأفراد ، وهي طريق قوي في التأثير علي السلوك المرغوب من خلال اتباعها استراتيجية وقائية مفادها أفعال الشيء صحيحاً من أول مرة .(عبدالجواد ،٢٠٠٤م، ١٠٢).

ومن خلال الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة يمكن حصر خصائص ثقافة الجودة الشاملة في التعليم كما يلي:

- ١- **إنها نظام مركب** : يتكون من عدد من المكونات والعناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض في تشكيل ثقافة المؤسسات التعليمية وثقافة المديرين، حيث تشتمل على العناصر الثلاثة التالية: (أوبكر ، ٢٠٠٢م، ٤٠٧)
 - أ - الجانب المعنوي : وهو القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار .
 - ب- الجانب السلوكي : وهو العادات والتقاليد والممارسات .
 - ج - الجانب المادي : وهو كل ما هو ملموس .
- ٢ - **إنها نظام متكامل** : فأى تغيير بأحد الجوانب في العملية التعليمية لا يلبث أن ينعكس على باقي الجوانب فيجب الانسجام بينهما.
- ٣ - **إنها نظام تراكمي متصل** : حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة التعليمية على تسليمها للأجيال المتلاحقة عن طريق التعليم والمحاكاة ، وتتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال اللاحقة إلى مكوناتها.
- ٤ - **التكيف والمرونة** : حيث تؤكد بعض الدراسات أن من خصائص ثقافة الجودة الشاملة في التعليم المرونة وتجنب الإجراءات الروتينية وتشجيع التفكير الابتكاري والاهتمام بالعاملين والمتعلمين علي حد سواء وترسيخ القيم والقواعد والسلوك في أذهان العاملين . (العبادلة ، ٢٠٠٣م، ٤٣) .
- ٥ - **التغيير** : تتميز الثقافة بخاصية التغيير استجابة للأحداث التي تتعرض لها المجتمعات، وتجعل من الأشكال الثقافية السائدة غير مناسبة لإشباع الاحتياجات التي تفرضها خبرات وأنماط سلوكية، وبفضل ما تحذفه من أساليب وأفكار وعناصر ثقافية غير قادرة على تحقيق التكيف للمجتمع . (الساعاتي ، ١٩٩٨م، ٩٣) .
- ٦ - **مكتسبة** : فثقافة المؤسسات التعليمية هي من صنع الإنسان، وذلك من خلال التنشئة الاجتماعية، وبالتالي فهي نظام مكتسب ومتغير ومتطور، فاستمرارية الثقافة لا تعني تناقلها من جيل إلى جيل كما هي، وإنما تكون بشكل متغير ومستمر، حيث تدخل عليها ملامح جديدة . (أوبكر، ٢٠٠٠م، ٤٠٧) .

إذاً فثقافة الجودة الشاملة لها خاصية الاكتساب، وتختلف من فرد إلى آخر رغم تشابه الأفراد في جوانبها بحكم نشأتهم في بيئة اجتماعية وثقافية واحدة، وبهذا تتميز الثقافة بأنها مصنع الاختلاف، فعلى الرغم من أن الثقافة بطبيعتها جماعية إلا أنها قد تأخذ الطابع الفردي أحياناً.

٧- إنسانية : يعد الإنسان هو الكائن الحي الوحيد الذي يصنع الثقافة ويبدع عناصرها، ويرسم محتواها عبر العصور، فهي تخص الإنسان وحده، والثقافة بدورها تصنع الإنسان وتشكل شخصيته. إذاً فالثقافة لها سمة الإنسانية لأنها تتشكل من المعارف والحقائق والمدارك والمعاني والقيم التي يأتي بها الأفراد إلى المؤسسة التعليمية أو التي تتكون لديهم خلال تفاعلهم مع الأفراد العاملين بها (الساعاتي، ١٩٩٨م، ٩٧)

٨- استقلالية : تتميز بأنها مستقلة عن الأفراد الذين يحملونها ويمارسونها في حياتهم اليومية لأنها صور مكتسبة، تستمر وتبقى وتتطور على تعاقب الأجيال، وهي تمثل التراث الاجتماعي الذي يتراكم عبر العصور مما يمنحها المرجعية . (غنيم، ٢٠١٤م، ٤٦) .

٩- القابلية للانتشار : يتم انتقال العناصر الثقافية بطريقة انتقالية واعية داخل الثقافة نفسها من جزء إلى أجزاء أخرى، ومن ثقافة مجتمع إلى ثقافة مجتمع آخر، ويتم الانتشار مباشرة عن طريق احتكاك الأفراد ، والجماعات بعضها ببعض داخل المجتمع الواحد، أو عن طريق احتكاك المجتمعات بعضها ببعض، وهذا الانتشار يكون سريعاً، وفعالاً عندما تحقق العناصر الثقافية فائدة للمجتمع، وحينما تلقى قبولا واسعاً من أفراد المجتمع لقدرتها على حل بعض مشكلاتهم، أو إشباع بعض حاجاتهم. وبصفة عامة تنتشر العناصر المادية للثقافة بسرعة أكبر من انتشار العناصر المعنوية لها. (الشلوي ، ٢٠٠٥م، ٢٢-٢٣) .

وقد ذكر (الصيرفي ٢٠٠٨م، ٢٢) بعض الخصائص الأخرى لثقافة الجودة فذكر كونها : معيارية أي تضبط وتحدد سلوك الأفراد ، وكونها نسبية أي ترتبط في تطبيقها

بواقع وبيئة ما ، وهي أيضا تقديمية كونها تفتح الطريق أمام التطبيق الصحيح لبرامج الجودة ، وتثري المناخ التنظيمي للمؤسسة .

مما سبق يتضح أن لثقافة الجودة الشاملة في التعليم- كأى ثقافة تنظيمية- خصائص متنوعة، وهناك اتفاق لبعض الدراسات في هذه الخصائص، وهناك من يرى أن هذه الخصائص تختلف باختلاف المؤسسات التعليمية. ويعد تناول الخصائص المميزة لثقافة الجودة الشاملة في التعليم، يتطرق الباحث للعناصر المكونة لهذه الثقافة كما يلي:

ج - أنواع ثقافة الجودة الشاملة :

إن الإعلان عن ثقافة جودة شاملة جديدة قد لا يستغرق وقتاً طويلاً ، إلا أننا نحتاج لسنوات لنجعل مئات أو آلاف من العاملين يتصرفون بطريقة مختلفة ، وإن لم يكن هؤلاء العاملون على أتم الاستعداد لإظهار الصبر، وبذل الجهد في التخطيط، وقيادة عملية التغيير والاستمرار في أسلوبها تجاه الجودة الشاملة، فلن تتحقق نتائج مهمة على المدى البعيد، وبالتالي فإن التغيير سينتهي كما انتهت التجارب السابقة بدون أي تحسين أو تطوير. وعلي العكس تنتشر ثقافة الجودة وتتحقق نتائجها في المعاهد الأزهرية عندما تجد استعداداً ومرونةً وجاهزيةً من القيادة قبل الموظفين .

وبما أن ثقافة الجودة تعكس نمط العلاقات والسلوك الإنساني المرتبط بالجودة فإنه يمكن التمييز بين نوعين من ثقافة الجودة هما:

١ -ثقافة جودة سلبية **Negative Quality Culture** ومعناها أنها ثقافة تعتمد على سيناريو إخفاء المخالفات حيث تقوم هذه الثقافة على وجود عادات وقيم ومعتقدات وأنماط سلوكية سلبية، تؤثر سلباً على كفاءة وفعالية الأداء في المنظمة.

٢ -ثقافة جودة إيجابية **Positive Quality Culture** ومعناها أنها ثقافة تقوم على سيناريو تحمل المتاعب من أجل رضا العميل حيث تبنى هذه الثقافة على رؤية التوجه نحو المستفيد والتخلص من كافة الأخطاء التي تعرقل هذا التوجه حيث إن

إدراك القائمين على المنظمات التي تتبنى هذه النوعية من الثقافة لأهمية الجودة تجعلهم يتخذون أي إجراءات فورية للتغلب على الأخطاء الموجودة مهما كان حجمها سعياً نحو تحقيق الرضا الكامل للعملاء. (سباعي، ٢٠٠٥م، ٩٤-٩٥)

والمقصود بالنوعين السابقين أنه ينبغي الالتفات للعنصر البشري على اختلاف اتجاهاته، فالنوع الأول يتطلب إحداث تغيير ثقافي لتقبل برامج الجودة وتكوين الدافع الذي يحقق الإنجاز والتحسين، أما النوع الثاني الذي يشعر بالانتماء والرغبة في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها، وبالتالي يتطلب النوعان السابقان تحقيق التغيير في مفهوم الجودة من أداة للرقابة إلى أداة للإدارة؛ لضمان تحقيق المستوى المطلوب من الأهداف. (بخيت، ٢٠١٢م، ٤٦-٤٧)

د- واقع الوعي بثقافة الجودة الشاملة بالمعاهد الثانوية الأزهرية:

ظهرت الحاجة إلى الأخذ بنظام ضمان الجودة والاعتماد التربوي بسبب الظروف العالمية التي تقضي بإعداد موارد بشرية قادرة على المنافسة الدولية، وحالة الشعور المجتمعي العام بعدم الرضا عن أداء المؤسسة التعليمية، وأيضاً عدم الرضا عن الأداء التعليمي للطلاب وضعف تحصيلهم الدراسي. (محمد، ٢٠١٣م، ٦)

لأجل ذلك أصدرت الدولة قانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦م بشأن إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد السابق ذكره، ولمواكبة ما سبق قامت مؤسسة الأزهر الشريف ممثلة بشيخ الأزهر وطبقاً للقرار رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠م، بإنشاء مركز لضمان الجودة والتدريب بقطاع المعاهد الأزهرية.

ورغم تأكيد قانون رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦م، وقرار شيخ الأزهر رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠م على أهمية نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية؛ إلا أن تطبيق نظام الجودة في منظومة التعليم قد تواجهه بعض من المعوقات وهي عبارة عن مجموعة المشكلات أو الصعوبات وأهمها عدم وعي العاملين بثقافة الجودة الشاملة ومعاييرها. (يوسف، ٢٠١٢م، ٣).

وعلى صعيد الواقع المدرسي فإن كثيراً من متطلبات الجودة والاعتماد، والتي من أهمها وضوح الأهداف والرؤية والرسالة، وتوفير الدعم المادي، والمشاركة المجتمعية، والإمكانات والتجهيزات، والإدارة المدرسية الفعالة، لم يتم توفيرها لأن هناك فجوة بين توافر هذه المتطلبات وواقع إمكانات المؤسسات التعليمية بهذا الوضع. (أحمد، ٢٠٠٨م، ٦٦١). وبذلك لا تتطابق طموحات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مع الواقع المدرسي بوضعه الحالي ومتطلبات حصول المدرسة المصرية كمنظومة تعليمية على الاعتماد. (محمد، ٢٠١٣م، ٩)

وباعتبار أن المعاهد الأزهرية جزء لا يتجزأ من المنظومة التعليمية بمصر بكل ما تشتمل عليه من مشكلات ومعوقات بخلاف طبيعتها الدينية التي تميزها عن غيرها من مؤسسات التعليم قبل الجامعي، يتبين أن تطبيق أساليب التقويم والاعتماد المؤسسي - كمستحدثات تعليمية حديثة- بتلك المعاهد يواجه بالعديد من المعوقات التي تحد من أهدافه الموضوعية له، مع الإشارة إلى أن تلك المعوقات لا ترجع في الأساس إلى قصور في تلك النماذج أو الأساليب، ولكن ترجع إلى قصور في تطبيقها أو عدم وعي العاملين بها وقصور في ثقافتهم نحوها. (رمضان، ٢٠١٥م، ١٦)

وبالرغم أن القيادات المعنية بالتعليم الأزهرى تبذل جهوداً مستمرة من أجل تحسين جودة التعليم الأزهرى، والارتقاء بمستواه، يظهر ذلك في عمليات التطوير المستمرة في جميع مدخلات النظام التعليمي سواء في التعليم قبل الجامعي أو التعليم الجامعي، مثل الاهتمام بقضية جودة التعليم قبل الجامعي، وإنشاء وحدات متخصصة لضمان الجودة والاعتماد وغيرها من عمليات التطوير الأخرى، إلا أن التقدم في هذا المجال لم يزل بطيئاً في جميع مراحل التعليم الأزهرى، ويرجع ذلك إلى قلة وعي العاملين بثقافة الجودة الشاملة وعدم تقبلهم للتغيير. (نصر، ٢٠٠٨م، ٤). مما ينعكس ذلك على أن مفهوم الجودة الشاملة وتطبيقاته في التعليم الأزهرى مازال يحبو بخطى وئيدة في أروقة التعليم في مصر. (إبراهيم، ٢٠١٠م، ٥٧٩)

وقد سعى الأزهر لوضع رؤية تطويرية لمؤسساته لتنفيذ بعض الإصلاحات مثل تعزيز التعلم المستمر وتشجيع مفهوم الشراكة المجتمعية، وتحقيق جودة التعليم الأزهرية، لذا تم إنشاء وحدات للجودة والتدريب بكل معهد أزهرية، إلا أن الواقع المعاش لتلك المعاهد يشير إلى أن تلك الإصلاحات ظلت عند مستوى الآمال والطموحات، واختصرت في هياكل تنظيمية شكلية دون أن تتحول إلى ممارسات حقيقية تغير في الأداء التنظيمي وتطور في الكفايات البشرية ويرجع ذلك إلى الفهم الخاطيء، أو عدم الوعي بثقافة الجودة الشاملة سواء من إدارة تلك المعاهد أو من بعض العاملين بها أو من المعلمين أنفسهم. (رمضان، ٢٠١٤م، ٢٣٨٠).

مما سبق يتضح عدم توافر سياسة واضحة للجودة، حيث إن مفهوم الجودة لا يزال غير شائع في مؤسسات التعليم الأزهرية، كما أن مستوى وعي وإدراك العاملين بها لا يزال قاصراً، وأن معظم المعاهد لا تمتلك سياسة للجودة وتعمل بشكل عشوائي، ولم تحدد سياسة وأهدافاً للجودة في شكل واضح ورسمي ومنشور ومتاح لمن يريد الإطلاع عليها سواء داخل المؤسسة أو من خارجها، كما لم يحظ التدريب للجودة بالاهتمام المطلوب، حيث تبين بأن معظم مؤسسات التعليم الأزهرية لا يوجد بها برامج لتدريب العاملين وتوعيتهم بثقافة الجودة والاعتماد.

وللوقوف على ثقافة الجودة والاعتماد داخل المعاهد الأزهرية قام الباحث بعمل إحصاء عددي- مصدره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والمكتب التنفيذي لضمان الجودة والتدريب بقطاع المعاهد الأزهرية- لمعاهد التعليم الأزهرية المدرجة بخطة ضمان الجودة والاعتماد، والتي تم اعتمادها والتي لم يتم، بالمقارنة بمدارس التعليم العام المدرجة بخطة ضمان الجودة والاعتماد، والتي تم اعتمادها والتي لم يتم، وقد قام الباحث بعمل إحصاء عددي للمعاهد الثانوية الأزهرية الحاصلة على الاعتماد على مستوى الجمهورية بشكل عام وعلى مستوى محافظة شمال سيناء بشكل خاص - محل عمل الباحث- والمقارنة بين ذلك وبين مدارس الثانوية العامة منذ إنشاء الهيئة وحتى عام ٢٠١٦م، وتبين الآتي:

جدول (١) يوضح النسبة المئوية بين المدارس المعتمدة والمعاهد الأزهرية المعتمدة*

استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية (دراسة ميدانية)
د. محمد عبد الوهاب الصيرفي د. عصام عطية عبد الفتاح أ. عثمان أحمد علي عبد الرحيم العقبلي

النسبة المئوية	عدد المعاهد الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المعاهد المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمعاهد الأزهرية	النسبة المئوية	عدد المدارس الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية بينهما	عدد المدارس المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي لمدارس التعليم العام
١,٧%	١٥٧	٦,٤%	٥٧٦	٩٠٢٩	٥,٧%	٢٥٢٦	٢١%	٩٥٧٠	٤٥٢٧٩

*المصدر: مكتب الإحصاء والمعلومات بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

يتضح من خلال الجدول السابق وجود فجوة بين النسبة المئوية لمدارس التعليم العام المتقدمة للاعتماد وبين النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية المتقدمة للاعتماد، لصالح مدارس التعليم العام، مما يدل على تأهل التعليم العام للحصول على الاعتماد أكثر منها في التعليم الأزهرية، ويؤكد ذلك أن النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية المتقدمة للاعتماد ٦% بينما مدارس التعليم العام تبلغ ٢١%، كما يوجد فجوة بين النسبة المئوية لمدارس التعليم العام الحاصلة على الاعتماد وبين النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية الحاصلة على الاعتماد، لصالح مدارس التعليم العام ويؤكد ذلك أن النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية الحاصلة على الاعتماد ١,٧% بينما مدارس التعليم العام الحاصلة على الاعتماد تبلغ ٥,٧% وقد يرجع ذلك إلى عدم اقتناع العاملين بالمعاهد الأزهرية بتطبيق الجودة الشاملة في معاهدهم وقد ينتج ذلك عن قصور في وعي العاملين بالمعاهد الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد..

جدول (٢) يوضح النسبة المئوية بين المدارس الثانوية المعتمدة والمعاهد الثانوية

المعتمدة*

النسبة المئوية	عدد المعاهد الثانوية الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المعاهد الثانوية المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمعاهد الثانوية الأزهرية	النسبة المئوية	عدد المدارس الثانوية الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المدارس الثانوية المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمدارس الثانوية
٠,٧%	١٥	١%	٢٢	٢١٦٧	٤,٨%	١٠٨	١٧,٤%	٣٨٩	٢٢٢٦

*المصدر: مكتب الإحصاء والمعلومات بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

يتضح من الجدول السابق تضيق النسب المئوية للعينة إلى المعاهد والمدارس الثانوية فقط، ويتضح من خلال الجدول اقتراب العدد الكلي للمعاهد الثانوية الأزهرية من العدد الكلي لمدارس الثانوية العامة، إلا أن نسبة المعاهد الثانوية الأزهرية المتقدمة للاعتماد بلغت ١% من العدد الكلي لها، بينما نسبة المدارس الثانوية العامة المتقدمة للاعتماد بلغت ١٧,٤% من العدد الكلي لها، ورغم اقتراب العدد الكلي للمدارس والمعاهد الثانوية إلا أن نسبة المعاهد الثانوية الأزهرية الحاصلة على الاعتماد تبلغ ٠,٧% فقط مقارنة بنسبة المدارس الثانوية العامة الحاصلة على الاعتماد والتي بلغت ٤,٨%، وقد يرجع ذلك إلى تمسك العاملين بالمعاهد الأزهرية بالثقافة التقليدية وتحدي نشر ثقافة الجودة الشاملة لعدم الوعي بها.

جدول (٣) يوضح النسبة المئوية بين المدارس المعتمدة والمعاهد الأزهرية المعتمدة لعام ٢٠١٦م

بمحافظة شمال سيناء*

النسبة المئوية	عدد المعاهد الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المعاهد المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمعاهد الأزهرية	النسبة المئوية	عدد المدارس الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المدارس المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمدارس
٠,٦%	١	٤,٩%	٨	١٦٤	٣,٢١%	١٩	٤,٩%	٢٩	٥٩١

*المصدر: مكتب الإحصاء والمعلومات بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

بالنظر إلى نطاق تضيق وتحديدًا محافظة شمال سيناء - (الحد المكاني لعينة الدراسة) - من خلال تحليل النسبة المئوية للمدارس والمعاهد الأزهرية المتقدمة للاعتماد بمحافظة شمال سيناء يتضح تساوي نسبة المدارس المتقدمة للاعتماد مع نسبة المعاهد المتقدمة للاعتماد، حيث بلغت النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية ومدارس التعليم العام المتقدمة للاعتماد ٤,٩% بينما يوجد فجوة بين النسبة المئوية لمدارس التعليم العام الحاصلة على الاعتماد وبين النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية الحاصلة على الاعتماد، لصالح مدارس التعليم العام ويؤكد ذلك أن النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية الحاصلة على الاعتماد ٠,٦% بينما مدارس التعليم العام الحاصلة على الاعتماد تبلغ ٣,٢١% وبالرغم من تساوي النسبة المئوية لعدد المعاهد الأزهرية المتقدمة للاعتماد مع النسبة

المئوية لعدد المدارس المتقدمة للاعتماد إلا أنه يظهر جلياً زيادة النسبة المئوية لمدارس التعليم العام الحاصلة على الاعتماد عن النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية الحاصلة على الاعتماد، وقد يرجع ذلك إلى عدم مرونة العاملين بمؤسسات التعليم الأزهرية بالمحافظة وعدم تقبلهم للتغيير.

جدول (٤) يوضح النسبة المئوية بين المدارس الثانوية المعتمدة والمعاهد الأزهرية الثانوية

المعتمدة لعام ٢٠١٦م

بمحافظة شمال سيناء*

النسبة المئوية	عدد المعاهد الثانوية الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المعاهد الثانوية المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمعاهد الثانوية الأزهرية	النسبة المئوية	عدد المدارس الثانوية الحاصلة للاعتماد	النسبة المئوية	عدد المدارس الثانوية المتقدمة للاعتماد	العدد الكلي للمدارس الثانوية
٣,٦%	١	١٠,٧%	٣	٢٨	٣,٦%	١	١٧,٨%	٥	٢٨

*المصدر: مكتب الإحصاء والمعلومات بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

بتحليل النسب المئوية بين المدارس الثانوية العامة، والمعاهد الأزهرية الثانوية بمحافظة شمال سيناء تبين تساوي العدد الكلي للمدارس الثانوية العامة مع العدد الكلي للمعاهد الأزهرية الثانوية، ورغم هذا التساوي إلا أن نسبة المدارس الثانوية العامة المتقدمة للاعتماد تزيد عن نسبة المعاهد الأزهرية الثانوية المتقدمة للاعتماد مما يوضح وجود فارق بين توجهات المدارس الثانوية العامة نحو الجودة والاعتماد، وبين توجهات المعاهد الأزهرية الثانوية نحو الجودة والاعتماد، ويؤكد ذلك أن النسبة المئوية للمعاهد الأزهرية المتقدمة للاعتماد ١٠,٧% بينما نسبة مدارس التعليم العام المتقدمة للاعتماد تبلغ ١٧,٨%، ويتضح من الجدول السابق أن معهد ثانوي واحد فقط في محافظة شمال سيناء من واقع (٢٨) معهد ثانوي في المحافظة أي بنسبة ٠,٢٨% وقد يرجع ذلك إلى قصور في وعي العاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد، وبالطبع وجود معوقات تسبب ذلك القصور وتقف حائلاً دون الوعي بثقافة الجودة والاعتماد.

واستكمالاً لرصد واقع الوعي بثقافة الجودة والاعتماد في المعاهد الثانوية الأزهرية قام الباحث بعمل دراسة استطلاعية و إجراء مقابلات مع بعض المسؤولين عن تطبيق نظام الجودة والاعتماد في التعليم الأزهرية، فقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع نائب رئيس الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لشئون التعليم الأزهرية، كما قام بإجراء مقابلة مع السيد مدير المكتب التنفيذي لضمان الجودة والتدريب بقطاع المعاهد الأزهرية، كما قام الباحث بإجراء مقابلة مع السيد مدير إدارة ضمان الجودة والتدريب بمنطقة شمال سيناء الأزهرية، بالإضافة إلى مقابلة مع بعض المعلمين من تخصصات مختلفة في المعاهد الثانوية الأزهرية، وبالرغم من اختلاف وظائف وتخصصات كل من قام الباحث بمقابلاتهم، واختلاف آرائهم حول ماهية الجودة وكيفية تطبيقها ومتطلباتها إلا أنهم اتفقوا على أهمية الوعي بثقافة الجودة قبل تطبيقها، كما اتفقوا على أنه رغم اعتناء هيئة ضمان الجودة والقائمين على العملية التعليمية بنشر ثقافة الجودة في الأوساط التعليمية على المستوى الرسمي، فإن الحراك الثقافي ينتشر في هذه الأوساط على مضع فيما بين العاملين والإداريين والمعنيين بالجودة والاعتماد وكذلك وجود قصور في وعي العاملين بالمعاهد الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد.

ومن خلال تحليل إحصائيات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وإحصائيات قطاع المعاهد الأزهرية ، وإدارة ضمان الجودة والتدريب بمنطقة شمال سيناء الأزهرية، وبالمقارنة بين نسبة المدارس الثانوية العامة المتقدمة والحاصلة على الاعتماد ونسبة المعاهد الثانوية الأزهرية المتقدمة والحاصلة على الاعتماد والتي اتضح بها تفوق المدارس الثانوية العامة على المعاهد الثانوية الأزهرية تبين وجود قصور في وعي العاملين بالمعاهد الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد وبالطبع حتمية وجود أسباب ومعوقات تؤدي إلى ذلك ، لذا يقوم الباحث ببناء استبانة للوقوف على تلك الأسباب والمعوقات ضمن الدراسة الميدانية التي يقوم بها الباحث في البحث الحالي، تمهيداً لوضع استراتيجية لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية.

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها.

تشتمل إجراءات الدراسة الميدانية في البحث الحالي على بعض المحاور

الرئيسية يلخصها الباحث فيما يلي:

أ- أهداف الدراسة الميدانية:

- هدفت الدراسة الميدانية إلى الوقوف على المعوقات التي تحول دون وعي العاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد بمحافظة شمال سيناء من وجهة نظر العاملين أنفسهم.
- الوقوف على مدى تأثير بعض المعوقات- كاعداد الطلاب المعلمين أثناء الجامعة وفق معايير الجودة والاعتماد، أو التدريب أثناء الخدمة، أو وعي شيوخ المعاهد الأزهرية، أو الإمكانيات المادية والتجهيزات، أو معوقات خاصة بالمعلمين أنفسهم- على الوعي بثقافة الجودة والاعتماد.
- التوصل إلى المعوقات التي تحول دون وعي المعلمين بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية، والإستفادة من الإمكانيات المتاحة للتغلب على هذه المعوقات أو الحد من تأثيرها على الأقل. لذا قام الباحث بإعداد أداة الدراسة.

ب- أداة الدراسة الميدانية وبنائها:

استخدم الباحث في دراسته استبانة من إعداده؛ لجمع البيانات التي تتطلبها الدراسة الميدانية؛ لكي تحقق أهدافها، من واقع أن الاستبانة الجيدة هي التي تُكتب بطريقة تستحوذ على اهتمام المستجيب، وأن الاستبانة هي وسيلة للحصول على إجابات عن عدد من الأسئلة المكتوبة في نموذج يُعد لهذا الغرض ويقوم المُجيب بملئه بنفسه، وقد راعى الباحث في صياغته لعبارات الاستبانة أن تتسم بالموضوعية والبساطة بحيث لا تحتمل أكثر من معنى وينصب كل سؤال على جانب معين، وتم تحديد عبارات كل محور بما يتوافق مع طبيعته ومراعاة البُعد عن الأسئلة الصعبة المعقدة، والاستفادة من آراء السادة المشرفين والسادة المحكّمين قبل وضعها في صورتها النهائية.

ج- مجتمع وعينة الدراسة وتوصيفها:

يتوقف إلى حد كبير نجاح الدراسة الميدانية، وتحقيق أهدافها على حسن اختيار العينة الممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً جيداً، مما يساعد في الحصول على نتائج صحيحة وواضحة. ويصعب على الباحث أن يقوم بدراسة ظاهرة ما على جميع أفراد المجتمع الأصلي ومن ثم اللجوء إلى اختيار عينة ممثلة لأفراد المجتمع الأصلي. (كوهين، وماثيون، ١٩٩٠م، ١٢٩). حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من المعاهد الثانوية الأزهرية الحكومية الرسمية بجميع الإدارات التعليمية الخمسة التابعة لمنطقة شمال سيناء الأزهرية والبالغ عددها (٢٨) معهد ثانوي يشتمل على (٣٥٢) معلم حسب إدارة المعلومات والتوثيق بمنطقة شمال سيناء الأزهرية ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (٥) يوضح مجتمع الدراسة وهو إجمالي عدد المعاهد الثانوية الأزهرية

بالإدارات التعليمية بمنطقة شمال سيناء الأزهرية

م	الإدارة	عدد المعاهد		المجموع	عدد المدرسين		المجموع
		ذكور	إناث		ذكور	إناث	
١	العريش	٢	٣	٥	٦٢	٥٧	١١٩
٢	الشيخ زويد	٢	٢	٤	٤٦	٨	٥٤
٣	رفح	٢	٣	٥	٤٠	٣	٤٣
٤	بئر العبد	٥	٣	٨	٨١	٣١	١١٢
٥	الحسنة	٣	٣	٦	٢٤	لا يوجد	٢٤
		١٤	١٤	٢٨	٢٥٣	٩٩	٣٥٢

وقد تم توزيع الاستبانة على عدد من العاملين بالمعاهد الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد أخذ في الاعتبار عند اختيار هذه المعاهد تمثيلها للبيئات المختلفة، وتقارب خصائصها وإمكاناتها المادية والبشرية مع الخصائص والإمكانات المادية والبشرية للمجتمع الأصلي وشمولها للمعاهد المعتمدة، وغير المعتمدة. وعند تطبيق الاستبانة على المجتمع الأصلي (المعاهد الثانوية الأزهرية) والذي يبلغ عدد معلميه (٣٥٢) معلم ومعلمة، فتم اختيار العينة بطريقة عشوائية وعددهم (١٩٦) معلم ومعلمة. تم توزيع (١٩٦) استبانة بواقع ٥٦% من إجمالي عدد المعلمين (العينة)، وفقد

منها (١٢) استبانة بنسبة ٦,١%، وتم استبعاد (٢١) استبانة بنسبة ١٠,٧% لعدم جديتها في الاستجابات ، ويكون بذلك إجمالي عدد الاستبانات التي ستدخل ضمن الإحصائيات (١٦٣) استبانة بنسبة ٨٣% للمعلمين بالمعاهد المختارة. وفيما يلي جداول توضح توزيع الاستبانات على شيوخ ووكلاء ومعلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بالإدارات التعليمية في نطاق منطقة شمال سيناء الأزهرية. جدول (٦) يوضح توزيع الاستبانة على معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بالإدارات التعليمية بمنطقة

شمال سيناء الأزهرية

م	الإدارة التعليمية	عدد المعلمين	عدد الاستبانات الموزعة	النسبة المئوية	الاستبانات المطبقة		
					مفقودة	غير جديدة	صالحة
١	العريش التعليمية	١١٩	٦٠	٥٠%	٤	٦	٥٠
٢	بئر العبد التعليمية	١١٢	٨٦	٧٧%	لا يوجد	٣	٨٣
٣	إدارة رفح التعليمية	٤٣	٢٠	٤٧%	٥	٤	١١
٤	الشيخ زويد	٥٤	٢٠	٣٧%	٢	٧	١١
٥	الحسنة (الوسط)	٢٤	١٠	٤٢%	١	١	٨
	إجمالي	٣٥٢	١٩٦	٥٦%	١٢	٢١	١٦٣

قام الباحث بتوزيع الاستبانات على شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية ووكلائها ومعلميها التابعين للإدارات التعليمية الخمس في نطاق محافظة شمال سيناء (كما هو موضح بالجدول السابق) وقد تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة العريش التعليمية بنسبة ٥٠% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٨٣%. وقد تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة بئر العبد التعليمية بنسبة ٧٧% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٩٦,٥%. كما تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة رفح التعليمية بنسبة ٤٧% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٥٥%. كما

تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة الشيخ زويد التعليمية بنسبة ٣٧% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٥٥%. كما تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة رفح التعليمية بنسبة ٤٧% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٥٥%. كما تم توزيع الاستبانات على معلمي المعاهد التابعة لإدارة الحسنة التعليمية بنسبة ٤٢% صالحة في التطبيق منها بنسبة ٨٠%.

د- نتائج الدراسة الميدانية:

يتم عرض أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية من خلال الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية بمحافظة شمال سيناء لاستطلاع آرائهم حول مدى الموافقة على وجود عبارات الاستبانة كمعوقات للوعي بثقافة الجودة والاعتماد في واقع التعليم الثانوي الأزهرية. وأسفرت الدراسة الميدانية عن عدة نتائج منها:

١. وجود قصور وضعف في وعي العاملين بشكل عام -والمعلمين بشكل خاص- بثقافة الجودة والاعتماد، ويرتبط ذلك (وفق تحليل المقابلات مع بعض المسؤولين عن تطبيق الجودة، وبعض المعلمين في المعاهد الأزهرية) ببعض الأسباب الأولية منها ما هو مرتبط بالإدارة، ومنها ما هو مرتبط بالإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة، ومنها ما هو مرتبط بالعاملين، ومنها ما هو مرتبط بالإمكانات المادية والتجهيزات بالإضافة إلى ما يلي:

- عدم اقتناع المعنيين بجدوى محاولات تجويد التعليم، بدعوى أن الواقع أصعب مما يمكن تجويده، من حيث التجهيزات والإمكانات المتاحة مادياً وبشراً.

- أن فكر الجودة في المعاهد الأزهرية لا يتعدى سوى إعادة ترتيب الأوراق بعد توثيقها وتوفير مجموعة من الأفراد القادرين على فهم العمليات التي تؤهل المؤسسات للحصول على الاعتماد المطلوب، سواء كان من حيث القياس أو التقويم أو المراجعة، فالمهم توافر الأوراق الدالة على اتباع خطوات التقويم على الوجه الأمثل، وملء الأوراق

- والاستثمارات وتطبيق المعايير على النحو الأمثل، وبعد هذا-من وجهة نظرهم- مؤشراً جيداً على السير في خطوات الاعتماد الذي تنتشده هذه المؤسسات.
- عدم الاهتمام بثقافة الجودة ومحااربة ثقافة التغيير من قبل العاملين في المعاهد الأزهرية والرضا بثقافة العمل القديمة.
- قلة العائد المادي لشيخ المعهد أو للعاملين مقابل العمل المرهق والاضافي في المعاهد الأزهرية منذ ادراجها في خطة الجودة والاعتماد وحتى تقييمها.
- المتطلبات المادية لتطبيق الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية تعد متطلبات مبالغ فيها ، من غرف للأنشطة، وأجهزة كهربائية، وآلات كتابية ، ومراوح... الخ، في حين أن قنوات التمويل من خلال قطاع المعاهد الأزهرية والمنطقة الأزهرية بطيئة للغاية ولا تستوعب توفير كل تلك المتطلبات مما يؤدي بالعاملين إلى الإنفاق الذاتي مما يرهق العاملين مادياً.
- أن الجودة مضيعة للوقت دون العائد العلمي الحقيقي على الطلاب.
٢. لا توجد خطة استراتيجية بالمعاهد لنشر ثقافة الجودة الشاملة.
٣. ضعف التعاون بين وحدة الجودة بإدارة الجودة بالمنطقة وشيوخ المعاهد..
٤. ضعف الإعداد الثقافي للمعلم يؤدي إلى القصور في القيام بأدواره المختلفة بفاعلية لتحقيق جودة التعليم.
٥. ضعف تأهيل المعلمين أثناء الجامعة حسب معايير الجودة رغم أنه ضرورياً للارتقاء بمستواهم لتحقيق متطلبات جودة التعليم.
٦. ضعف تقبل العاملين بالمعاهد لثقافة التغيير .
٧. ضعف مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار بشأن نشر ثقافة الجودة الشاملة.
٨. قلة الزيارات الميدانية للمؤسسات ذات الخبرة في مجال الجودة الشاملة.
٩. قلة الموارد المالية مما يصعب توفير متطلبات نشر ثقافة الجودة الشاملة.
١٠. ندرة الأماكن الكافية والمناسبة لإجراء تدريبات الجودة الشاملة.

١١. الدورات التدريبية لا تضيف للمعلم الجديد في مجال الجودة والاعتماد.
١٢. لا تتوافر لدى المعلم الرغبة الحقيقية للالتحاق بالدورات التدريبية لتحقيق جودة التعليم.

وانطلاقاً من تلك النتائج والتي أثبتت وجود معوقات تحول دون الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية؛ يسعى الباحث إلى وضع استراتيجية مقترحة يمكن من خلالها الإرتقاء بمستوى وعي العاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية بثقافة الجودة والاعتماد؛ بهدف تحسين جودة العملية التعليمية.

رابعاً: استراتيجية مقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية

تعد الاستراتيجية المقترحة استراتيجية قصيرة المدى ويتم من خلالها طرح مجموعة من الإجراءات قريبة التنفيذ والتي يمكن أن تساهم في التغلب على معوقات الوعي بثقافة الجودة والاعتماد التي أبدى أفراد عينة الدراسة الميدانية الموافقة على وجودها بواقع المعاهد الثانوية الأزهرية.

ويعد تنفيذ هذه الاستراتيجية هو الضرورة الملحة للتغلب على تلك المعوقات المدرجة بأداة الدراسة الميدانية (الاستبانة)، والتي أكد أفراد العينة بغالبية الاستجابات على وجودها كمعوقات للوعي بثقافة الجودة والاعتماد بواقع المعاهد الثانوية الأزهرية لذا قسّم الباحث الإجراءات التي تحتويها هذه الاستراتيجية لتنفيذها حسب فئات المعوقات إلى إجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بالإدارة، وإجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بالإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة، إجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بالعاملين، وإجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بالإمكانات المادية والتجهيزات، وكذلك بعض الإجراءات العامة التي قد تساعد في تحقيق الاستراتيجية المقترحة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الثانوية الأزهرية. ويقوم الباحث بالحديث عنها فيما يلي:

أولاً: إجراءات للتغلب على المعوقات الخاصة بالإدارة:

إن الإدارة في المعاهد الأزهرية والمتمثلة في شيوخ المعاهد الأزهرية لها دور هام في نشر وتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد لما لها من رؤية وبصيرة مستقبلية وقدرة على تعريف أهداف الجودة الشاملة بوضوح لدى جميع العاملين، كما يعتمد تنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الأزهرية بصفة رئيسة على فهم وقناعة والتزام القيادات العليا بها، وتعد القيادة الفعالة شرطاً ضرورياً لإدارة التغيير وتنفيذ خطط الإصلاح والتطوير، لذا تقترح الدراسة الإجراءات التالية:

- ١- الارتقاء بمستوى شيوخ المعاهد في التخطيط لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بمعاهدهم عن طريق تدريب شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية على كيفية وضع خطة لتغيير ثقافة المعهد من الثقافة التقليدية إلى ثقافة الجودة الشاملة.
- ٢- تنمية ثقافة الجودة الشاملة لدى قيادات التعليم الأزهرى لأن نجاح نشر وترسيخ ثقافة الجودة الشاملة يعتمد بصفة رئيسة على فهم وقناعة والتزام القيادات العليا بها، بحيث يصبح سلوك الأفراد نحو الجودة سلوكاً تلقائياً تحركه الحوافز والرغبات الداخلية وليس تنفيذاً لتوجيهات عليا ودون التظاهر بقبولها والافتتاع الكامل بها.
- ٣- الاختيار الجيد لقيادات المعاهد الأزهرية ويكون ذلك بموضوعية ووفق معايير محددة وواضحة، ويمكن أن تتميز هذه القيادة بما يلي:
 - قيادة واعية بثقافة الجودة وقيمها.
 - قيادة ميسرة للعمل لا تعوقه.
 - قيادة تخطط استراتيجياً لتحقيق الأهداف.
 - قيادة تسعى للوفاء بحاجات العميل الداخلي والخارجي.
 - قيادة تربط بين الواقع والمأمول.
- ٤- تضمين شروط تعيين شيوخ المعاهد انجازاتهم فى مجال الجودة بصفة عامة - ونشر ثقافتها بصفة خاصة.

٥- تشكيل لجنة من خبراء الجودة الشاملة لتقويم كفاءة وفاعلية الإدارة المتمثلة في شيخ المعهد، والمتابعة المستمرة لعمليات التطوير والتحسين المدرسى فى ضوء ثقافة الجودة الشاملة.

٦- تشكيل لجنة من علماء التربية والعاملين بالتعليم لتحديد الأدوار الجديدة لشيخ المعهد وتوصيفها فى ضوء ثقافة الجودة الشاملة.

٧- تخصيص الجوائز والمكافآت التشجيعية لشيخ المعهد المبدعين فى مجال تحقيق الجودة الشاملة بمعاهدهم ونشر ثقافتها بين العاملين.

٨- استئثار حماس شيخ المعهد لتطبيق نظام الجودة والتزامهم بتطوير المعهد بأقصى درجة ممكنة مع تخفيف الأعباء عليهم وممارسة الصلاحيات الممنوحة لهم لإصدار القرار.

٩- تصميم برامج تدريبية لشيخ المعهد تتضمن كيفية نشر ثقافة الجودة الشاملة بالمعهد ، وكيفية تنمية قيم واتجاهات الجودة للعاملين، مما ينعكس على أداء شيخ المعهد مع العاملين في المعهد على النحو التالي:

- وضع شيخ المعهد خطة استراتيجية لنشر ثقافة الجودة الشاملة.
- التعاون بين شيخ المعهد ووحدة الجودة بالمنطقة الأزهرية.
- اهتمام شيخ المعهد بمكافأة العاملين عند التزامهم بتحسين أدائهم.
- استقرار القيادة التربوية للمعهد وعدم تغييرها.
- تنمية شيخ المعهد لمهارات العمل الجماعي لدى العاملين.
- تقوية شيخ المعهد لمهارات الاتصال بينه وبين العاملين.
- زيادة وعي شيخ المعهد بأهمية العنصر البشرى في الجودة الشاملة.
- تهيئة شيخ المعهد للعاملين لتقبل ثقافة الجودة الشاملة.
- تحديد شيخ المعهد معايير تقييم أداء العاملين في ضوء ثقافة الجودة الشاملة.
- يوفر شيخ المعهد نظاماً للإعلام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالمعهد.
- تفعيل شيخ المعهد لنظم المساءلة والمحاسبة داخل المعهد.

ثانياً: إجراءات للتغلب على المعوقات الخاصة بإعداد المعلم قبل الخدمة والتدريب أثناء الخدمة:

ويقسم الباحث تلك الإجراءات إلى بُعدين: الأول خاص بالإعداد قبل الخدمة، والثاني خاص بالتدريب أثناء الخدمة:

- البعد الأول: إجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بإعداد المعلم قبل الخدمة:

حيث إن إعداد الطالب المعلم أثناء فترة الدراسة وتدريبه على تقبل المستجدات التعليمية، والتفاعل مع أي ثقافة جديدة تطرأ على مؤسسات عمله ومنها ثقافة الجودة الشاملة يُعد من أهم الدعامات الرئيسة التي توجه عقيدة المعلم نحو تبني ثقافة الجودة الشاملة، وإذا ما وُجد غياب للفهم الصحيح لنظام الجودة الشاملة وثقافتها في مؤسسات تعليم المعلمين؛ يُعد هذا من أهم معوقات نشر وتنمية وعي هؤلاء المعلمين بثقافة الجودة والاعتماد، ويُعد التخطيط من أجل نشر ثقافة الجودة في التعليم الجامعي الأزهرية؛ أساس لضمان الجودة به، ويتطلب من الإدارة العليا أن تكون هي المرشد والدليل لكل من العاملين من خلال قيامها بالإجراءات التالية:

- وجود رؤية واضحة للجودة لدى الإدارة العليا بجامعة الأزهر.
- أن تُدرج الإدارة العليا هذه الرؤية في سياسة الجامعة.
- أن يشارك كل العاملين ومندوبين من الطلاب في وضع استراتيجيات وخطط عمل لتحقيق هذه الرؤية.
- أن تدفع جميع المستويات كل حسب قدرته بتطبيق هذه الرؤية.

فمن الضروري تطوير مفردات وثقافة الجودة والاعتماد، وإعادة صياغة الاعتماد كوسيلة للتطوير والتحسين المستمر، والابتعاد عن نظرة التفتيش، ويتطلب ذلك تحول ثقافي على مستوى مؤسسات التعليم الجامعي والتعامل مع متطلبات الاعتماد والجودة كجزء أساسي من عملية التخطيط للمؤسسة ونجاحها. (البناء. وعمارة، ٢٠٠٥م، ١٦٣)

وتقترح الدراسة الحالية مجموعة من الإجراءات الأخرى التي تساعد على إعداد

الطالب المعلم في المؤسسة الجامعية كالتالي:

- ١- إنشاء مكان مخصص لوحدة التدريب والجودة بكل كلية لتخريج كوادر مدربة ومفرغة للعمل وتوفير الموارد المادية لها.
- ٢- التدريب الإلزامي المكثف والمستمر لجميع الطلاب المعلمين بالجامعة لتطوير مهاراتهم علمياً وإدارياً وفنياً لتطبيق نظام الجودة.
- ٣- تكييف تعاون وحدة التدريب والجودة بالكلية مع الوحدات المماثلة بالكليات الأخرى داخل الجامعة أو خارجها من كليات الجامعات الأخرى.
- ٤- تنظيم المحاضرات والندوات والمؤتمرات للتعريف بثقافة الجودة وأهم مكوناتها وأبعادها، بل وتوضيح العائد الذي تحققه الجودة للكلية بصفة عامة، ولأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة، ويمكن أن يتضح من خلالها التعريف بالرؤية والرسالة، ومفهوم التخطيط الاستراتيجي وعناصره، والتوجهات العامة للجودة داخل الكلية، وخبرات بعض الدول الأجنبية والعربية التي نجحت في تطبيق الجودة، والتعريف بحقوق وواجبات عضو هيئة التدريس تجاه الكلية في ظل الظروف الجديدة، وتوضيح أهم قيم ومبادئ ثقافة الجودة التي تساهم في تحقيق النجاح.
- ٥- إعداد اللوحات الإعلانية الثابتة والنشرات اليدوية التي تعرض فيها أهداف الجودة ورؤية ورسالة الكلية، بالإضافة إلى الملصقات التي تبين مراحل التخطيط الاستراتيجي، والإعلان عن الدورات والورش التي يمكن أن تقدم في هذا المجال، وكذلك الهيكل التنظيمي للكلية في ضوء معايير الجودة.
- ٦- طباعة وتوزيع الكتيبات التي تشرح ماهية ثقافة الجودة، أهدافها، مزاياها، أهميتها، والخطط التي سوف تعتمد عليها الكلية في العمل.
- ٧- إنشاء المواقع الإلكترونية المختلفة التي تبرز من خلالها أهمية ومكونات ثقافة الجودة، وإتاحة المواقع للجميع، مع نشر أسماء المواقع وطريقة الدخول إليها من خلال الملصقات الإعلانية داخل الكلية.

٨- تخصيص لجان محددة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب تكون مسئولة عن الترويج والتنقيف للجودة من جميع الكليات.

- **البُعد الثاني:** إجراءات خاصة بالتغلب على المعوقات الخاصة بتدريب المعلم أثناء الخدمة:

رغم أن تزويد كل فرد بالمؤسسة التعليمية بالعمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته من المتطلبات الهامة لنشر ثقافة الجودة الشاملة، إلا أن تأهيله التأهيل اللازم الذي يضمن جودة أدائه لهذا العمل يعد الأهم لضمان تنمية مهنية مستدامة للعاملين، ويحتاج هذا التأهيل بشكل خاص إلى تدريب من خلال برامج تدريبية أو ورش عمل لتهيئة العاملين لتقبل ثقافة الجودة والاعتماد، ويتم ذلك من خلال مجموعة من الإجراءات تقترحها الدراسة الحالية فيما يلي:

١- نشر ثقافة الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية من خلال عمل برامج تدريبية لشيخ المعهد والوكلاء وجميع العاملين، ويحاضر فيها أبرز علماء وخبراء الجودة وتتضمن تلك البرامج مفهوم هذه الثقافة وأبرز آلياتها وعناصرها وأهميتها في الوقت الراهن، ثم بعد ذلك يتم التطبيق الفعلي لمدخل الجودة الشاملة، وإن اختلفت آليات واستراتيجيات التنفيذ.

٢- تفعيل وحدة ضمان الجودة بالمعاهد الأزهرية وذلك من خلال وضع الخطط اللازمة لتنمية ثقافة الجودة وإنشاء وتوجيه الفرق القيادية للجودة مثل لجنة تصميم وتنمية الجودة، ولجنة توجيه الجودة، ولجنة قياس وتقويم الجودة، وتوفير الموارد المادية والبشرية لتحقيق الجودة الشاملة.

٣- تنظيم البرامج والدورات التدريبية للعاملين بالمعاهد الأزهرية توضح مفهوم الجودة الشاملة وأسسها ومبادئها، ويمكن لتلك البرامج التدريبية أن تحقق الأهداف الإيجابية التالية:

- تنمية الرغبة الصادقة لدى العاملين في تحقيق النجاح المنشود، والإيمان بضرورة التغيير للأفضل.

- تصحيح مفاهيم العاملين بالمعاهد الأزهرية وتغيير معتقداتهم إيجابياً نحو الجودة الشاملة ومعاييرها; وذلك من خلال اقناعهم بأن الثقافة التقليدية المتبعة لا يمكنها تحقيق عمليات الإصلاح والتطوير التي ينشدها المعهد.
- تغيير سلوك الأفراد وتعديله لكي يأتي متوافقاً مع نظام الجودة الشاملة.
- ترسيخ مفهوم العمل الجماعي، بحيث تنصب جميع جهود الأفراد في إطار التطوير الجماعي لتحقيق جودة المدخلات والعمليات والمهام مما ينعكس ذلك بدوره على جودة المخرجات وهي الطلاب.
- ٤- عمل سجل لأعضاء المؤسسة لتسجيل ملاحظاتهم وأفكارهم حول سير عملية التدريب ورصد إيجابياتها لتحسينها، وسلبياتها لعلاجها والاستفادة من هذه الملاحظات وأخذها في الاعتبار.
- ٥- إنشاء وحدة لضمان الجودة والتدريب بكل معهد أزهرى، وكذلك إنشاء وحدة طوارئ بالمعاهد للتخطيط ومواجهة الأزمات والكوارث حال حدوثها.
- ٦- عمل استمارة لحصر الإحتياجات التدريبية للعاملين بالمعاهد الأزهرية بكل فئاتهم من عميد المعهد، ووكلاء، ومعلمين، وإداريين، وأخصائيين، وعمال النظافة.
- ٧- إعداد مخطط لدورات تدريبية للعاملين بالمعاهد الأزهرية والجهاز الإداري لتنمية مهاراتهم فيما يتعلق بجميع برامج العملية التعليمية من تكنولوجيا. ومناهج دراسية، وأعمال إدارية، وخاصة ما يتعلق بإدارة نظم الجودة.
- ٨- عقد ورش العمل التدريبية للتثقيف في مجال الجودة بصورة عملية، وحقيقية وفعالة في الترويج لثقافة الجودة، ولكي تصل هذه الورش إلى أهدافها لابد أن تتسم بما يلي:
 - أن تكون موجهة إلى جميع الفئات والمستويات العاملة بالمعاهد الأزهرية.
 - أن تُلبي متطلبات وقدرات كل فئة حسب التحديات التي يواجهونها.
 - أن تشمل كل ما يخص الجودة والمهارات اللازمة لتحقيقها.
 - استخدام الأساليب التي تساهم في تنمية القدرة على حل المشكلات والتخطيط الناجح.

- ٩- تفعيل دور مراكز ووحدات ضمان الجودة على مستوى المنطقة الأزهرية لمتابعة الأنشطة والبرامج التي تقدم داخل المعاهد ؛ لضمان الوصول بالمعاهد إلى الاعتماد.
- ١٠- استدعاء ممثلي المعاهد الأزهرية (منسقي الجودة) إلى أقرب فرع من فروع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بشكل رسمي ومنتظم لحضور الدورات التدريبية التي تعقدها الهيئة للتعرف على آخر المستجدات التي ظهرت في مجال الجودة والاعتماد، ومن ثم نقلها إلى معاهدهم.
- ١١- تصميم برامج تدريبية خاصة بالموجهين الفنيين والعموم لمواكبة التطورات التي تحدث في طريقة الشرح والتحضير واستخدام الوسائل التعليمية الحديثة، حتى لا يحدث صدام بين الموجه المنتمي للثقافة القديمة وبين المعلم المتبني لثقافة الجودة الشاملة في العملية التعليمية.
- ١٢- تصميم برامج تدريبية خاصة بتدريب وتنقيف القيادات الإدارية من مديري المناطق الأزهرية ووكلائهم، ومديري الإدارات التعليمية، وكذلك شيوخ المعاهد على مبادئ الجودة وأدواتها وتقنياتها، بما يحقق الفعالة لديهم لتطبيقها، والعمل على تحقيقها من خلال تطهير العقول من الثقافة القديمة واستبدالها بثقافة جديدة قوامها مبادئ الدين ومعاييرها التميز والنزاهة، لأن بدون اقتناع من أيديهم زمام الأمور فلن تقوم لثقافة الجودة قائمة في المعاهد الأزهرية.

ثالثاً: إجراءات للتغلب على المعوقات الخاصة بوعي المعلمين بثقافة الجودة:

أوضحت الدراسة الميدانية أن هناك غياب لثقافة الجودة والاعتماد لدى المعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية، وهذا يعد حجر العثرة نحو نجاح تطبيق نظام الجودة الشاملة بالمعاهد الأزهرية، حيث لا يعقل إمكانية تطبيق نظام الجودة الشاملة بالمعاهد الأزهرية في حين تبني العاملين بها لثقافة تقليدية قديمة وعدم اقتناعهم ووعيهم بثقافة الجودة الشاملة، لذا تقترح الدراسة الحالية بعض الإجراءات اللازمة للتغلب على ذلك فيما يلي:

- ١- الاهتمام ببناء توجهات المعلم المنتج الذي يتمسك بالقيم والمعتقدات الدينية والاجتماعية والعمل على التخلص من السلوكيات السلبية واعتبار الجودة مسئولية كل مواطن يرغب في النهوض بمجتمعه.
- ٢- ترسيخ قيم ثقافة الجودة الشاملة بما تحتويه من توجهات دينية وعقائدية بين جميع العاملين بالمعاهد الأزهرية بحيث يصبح سلوك الأفراد سلوكًا تلقائيًا تحركه الحوافز والرغبات الداخلية بتبني ثقافة الجودة الشاملة.
- ٣- عقد لقاءات، وندوات، ومؤتمرات، دورات تدريبية، وورش عمل لتوعية الأفراد العاملين بالمعهد بأهمية نشر الوعي بمفاهيم الجودة الشاملة وأبعادها، وكيفية تطبيقها وأدائها وأساليبها والمهارات اللازمة لتحقيقها، وطرق قياس وتحسين الأداء ومبادئ القيادة، بحيث يتم التركيز في بداية الأمر على القادة والفرق الأساسية التي هي من دعائم النظام، ثم يوجه بشكل مركز لجميع الفئات والمستويات ويغطي كافة الاحتياجات اللازمة لكل فئة.
- ٤- نشر المفاهيم والمعارف والأسس النظرية للجودة الشاملة بالمعاهد الأزهرية بطريقة عملية عن طريق اشتراك العاملين بكل أعمال الجودة بالمعهد.
- ٥- تزويد كل فرد بالمعهد بالعمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته وتأهيله التأهيل اللازم الذي يضمن جودة أداءه في العمل، ويحقق له الإشباع الوظيفي بما يضمن رضاه عن العمل في ظل نظام الجودة الشاملة.
- ٦- تشجيع التعاون وبتث الثقة بين الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للمعاهد الأزهرية.
- ٧- توفير بيئة تنظيمية ومناخ تربوي مناسب يساعد في عملية التواصل الإنساني وتهدف لتحقيق جودة التعليم.
- ٨- معرفة المعوقات التي تحول دون وعي العاملين بثقافة الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية والتغلب عليها.
- ٩- توعية العاملين بالمعهد بنظام الجودة الشاملة لتقبل ثقافة التغيير.

- ١٠- وضع خطة لمواجهة المقاومة المتوقعة من بعض العاملين لنظام الجودة الشاملة.
- ١١- عقد دورات تدريبية متخصصة في الجودة الشاملة، لتنمية مهارات الاتصال والعمل الجماعي للعاملين.

رابعاً: إجراءات للتغلب على المعوقات الخاصة بالإمكانات المادية والتجهيزات:

تمثل الإمكانات المادية والتجهيزات في أي مؤسسة تعليمية ترغب في الحصول على الاعتماد العنصر الأساسي الثاني بعد الموارد البشرية، ويعد توفير تلك الإمكانات المادية والتجهيزات الطريق المختصر الذي يوفر الوقت والجهد عند نشر وتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد بالمعاهد الأزهرية، لذا تقترح الدراسة الراهنة مجموعة من الإجراءات فيما يلي:

- ١- التزام الموضوعية في توزيع الموارد المادية على المعاهد الأزهرية مما يساعد على توفير الموارد المالية اللازمة لتطبيق نظام الجودة.
- ٢- زيادة الحوافز المادية للإداريين والفنيين والعمال وتوفيرها للذين يساهمون في تطبيق نظام الجودة وربطها بمعدلات الأداء وإنجاز وإتمام أعمال الجودة.
- ٣- تزويد المعاهد الأزهرية بمكتبات مناسبة مزودة بالوسائل السمعية والبصرية وشبكة الإنترنت، وربطها بمواقع تعليمية، ومكتبات المؤسسات التعليمية المختلفة، وتزويدها بمراجع عن الجودة الشاملة.
- ٤- استخدام الوسائل التكنولوجية ووسائل الإعلام المختلفة في نشر وتنمية الوعي بثقافة الجودة في جميع الأعمال والمجالات مهما كان نوعها.
- ٥- زيادة المخصصات المالية للعملية التعليمية باعتبارها قضية أمن قومي، ورصد ميزانية خاصة وملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة بالمعاهد الأزهرية.
- ٦- تحديد الاحتياجات المالية اللازمة لنشر ثقافة الجودة الشاملة، وتوفيرها بناءً على متطلبات خطط التحسين.
- ٧- عمل قاعدة بيانات متكاملة للموارد المادية للمعهد واستخدامها فيما يحقق رؤية المعهد ورسالته.

ويرى الباحث ضرورة إعادة النظر في الميزانية المطروحة الخاصة بتطبيق الجودة الشاملة في المعاهد الأزهرية، وتوفير الإمكانيات المادية والتجهيزات من مباني تعليمية وحجرات مهينة كحجرة التدريب والجودة لتنمية الوعي بثقافة الجودة والاعتماد، وكذلك وضع حوافز تشجيعية للإدارة والعاملين بالمعهد عند إدراجه بخطة الجودة والاعتماد وكذلك عند الحصول على الاعتماد، صرف ميزانية للمعهد بمجرد ادراجه في خطة الجودة تساعد في الإنفاق على متطلبات جمع الأدلة والشواهد من ملفات ورقية أو إلكترونية ضخمة يتم جمعها وتصويرها وتوزيعها على مجالات الجودة. مما يساعد ذلك على قبول العاملين لثقافة الجودة الشاملة وتنمية وعيهم بها. ويقترح الباحث مجموعة من النقاط التي تسهم في توفير الدعم المادي وهي كالتالي:

- لابد من توافر ميزانية بكل معهد أزهرية مخصصة للإنفاق على متطلبات الجودة يتصرف فيها شيخ المعهد تحت إشراف مجلس الآباء والمعلمين من خلال تشكيل لجنة مختصة لهذا الغرض.
 - تشكيل لجنة خارجية تقوم بجمع التبرعات للمعهد ولكن بصفة قانونية.
 - تحديث آليات الصرف من الرسوم بإضافة بند مصروفات الجودة والاعتماد.
 - تنشيط ودعم المعاهد المنتجة بهدف توفير إمكانيات مادية للمعهد
- هـ - مرحلة متابعة وتقويم الاستراتيجية المقترحة:

تعد مرحلة المتابعة والتقويم من أهم مراحل تنفيذ الاستراتيجية؛ حيث يتم تشكيل فريق مكلف بمتابعة تنفيذ الاستراتيجية وتقويمها وفق معايير ومقاييس أداء متفق عليها وموضوعة مسبقاً من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وتقييم الفرق بين الوضع الحالي والوضع المستهدف، ومن خلال التقييم يمكن إدخال بعض التعديلات على الخطة وفق ما يستجد من متغيرات، كما أنه من الضروري قياس أداء العاملين بالمعاهد الأزهرية بالمقارنة مع العاملين بمدارس التعليم العام لتحديد أفضل الممارسات في هذا المجال. ويقترح الباحث تشكيل لجنة من أعضاء الدعم الفني بقطاع المعاهد الأزهرية والمراجعين الخارجيين التابعين لمؤسسات الأزهر للقيام بمهمة التقويم

والمتابعة وإصدار أحكام موضوعية، بهدف التطوير والتحسين المستمر، وتشمل هذه المرحلة عدد من الخطوات التي تقوم بها لجنة التقييم والمتابعة منها:

١. تحديد جوانب القصور والضعف ووضع حلول لإصلاحها.
 ٢. تحديد جوانب القوة وتعزيزها.
 ٣. وضع مقترحات للتطوير ووضع خطط إجرائية لتنفيذها.
 ٤. قياس مدى رضا العاملين عن الخطة الاستراتيجية المقدمة ومدى مناسبتها لهم، وإتاحة فرصة للعاملين للتعبير عن مقترحاتهم بالنسبة للبرامج المقدمة.
- ومن الجدير بالذكر أن مرحلة التقييم ليست مرحلة نهائية في الاستراتيجية لمجرد إصدار احكام على البرامج والأنشطة المقدمة، وإنما تقدم تغذية مرتدة لتحديد نقاط القوة والضعف وتضع أسس لتطوير الخطط الاستراتيجية المقبلة في ضوء ما يستجد من قضايا ثقافية أخرى.

المصادر والمراجع

- ١- إبراهيم، إيمان عبدالفتاح محمد. (سبتمبر، ٢٠١٠م): متطلبات نشر ثقافة الجودة في التعليم الجامعي الأزهرى. مجلة كلية التربية، العدد (١٤٤)، الجزء الخامس، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- ٢- أبو بكر، مصطفى محمود. (٢٠٠١م): دليل التفكير الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية. القاهرة: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٣- أبوبكر، مصطفى محمود. (٢٠٠٢م): التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، مدخل تطبيقي لإعداد وتطوير التنظيم الإداري في المنشآت المتخصصة. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٤- أبو حجر، أشرف صديق. (٢٠١٥م): دور مديري مدارس التعليم الأساسي في نشر ثقافة الجودة الشاملة بمدارسهم - دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة مدينة السادات.

- ٥- أبو عاصي، هشام عبدالعزيز يوسف. (٢٠٠٨م): دراسة تقييمية لمرحلة رياض الأطفال في المعاهد الأزهرية النموذجية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٦- أحمد، محمد جاد. (من ٢٠-٢١ أبريل، ٢٠٠٨م): الوعي بمتطلبات الجودة والاعتماد التربوي لدي العاملين بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي العربي الثالث، التعليم وقضايا المجتمع المعاصر. المجلد الثاني، جمعية الثقافة من أجل التنمية بالإشتراك مع جامعة سوهاج، القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- ٧- الأزهر الشريف. (٢٠١٠م): قرار شيخ الأزهر رقم ٣٥٩ لسنة ٢٠١٠م. بشأن إنشاء مركز ضمان الجودة والتدريب بالأزهر.
- ٨- إسماعيل، حنان محمد. (٢٠١١م): بعض العوامل الدينامية المؤثرة على رضا طلاب كلية التربية جامعة المنوفية عن معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي والمهني. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنوفية.
- ٩- إسماعيل، محمد السيد محمد. (٢٠١٢م): متطلبات الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي في مصر (جامعة سوهاج نموذجًا). رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ١٠- بخيت، رضا. (٢٠١٢م): الأبعاد التربوية لثقافة الجودة والاعتماد لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، دراسة ميدانية بمحافظة سوهاج. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ١١- حسن، محمد علي محمد. (٢٠١٤م): متطلبات تأهيل المعاهد الأزهرية الابتدائية للاعتماد -دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ١٢- خاطر، نعمة منور محاسب. (٢٠١٣م): ثقافة الجودة الشاملة في الجامعات المصرية وأقعها وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا .

- ١٣- رمضان، عصام جابر. (٢٠١٥م): تصور مقترح للتقويم المؤسسي بالمعاهد الأزهرية بمصر في ضوء الإتجاهات الحديثة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد ٣٥، فلسطين.
- ١٤- رمضان، عصام. (٢٠١٤م): مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة العاملين فيها. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، العدد (١٠)، المجلد (٢٨)، فلسطين.
- ١٥- زنون، نشوى سعد محمود. (٢٠١٢م): إعداد معلمي التعليم الثانوي العام لأدار أدوارهم في ظل نظام جودة التعليم والاعتماد. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية.
- ١٦- الساعاتي، سامية. (١٩٩٨م): الثقافة الشخصية. القاهرة، دار الفكر العربي.
- ١٧- سباعي، أحمد سيد. (٢٠٠٥م): تقييم فرص تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة كمرتكز لتحسين جودة أداء العملية التعليمية. رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة أسيوط.
- ١٨- السيسي، جمال محمد. وعشبية، فتحي درويش. (مارس ٢٠١١م)، ثقافة الجودة الشاملة بمدارس التعليم العام على ضوء تطبيق نظام ضمان جودة التعليم والاعتماد. مجلة مستقبل التربية العربية، العدد ٦٩، المجلد ١٨.
- ١٩- الشلوي، حمد بن فرحان. (٢٠٠٥م): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، دراسة ميدانية علي منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٢٠- الصوفي، حمدان. (سبتمبر ٢٠٠٤م): مفهوم الجودة ومقوماتها في الإسلام. مجلة الجودة في التعليم العالي، وحدة الجودة، العدد الأول، المجلد الأول، الجامعة الإسلامية بغزة.

- ٢١- الصيرفي ، محمد عبدالوهاب. (يوليو ٢٠٠٨م): "متطلبات تعزيز ثقافة الجودة في الجامعات المصرية ". مجلة مستقبل التربية العربية، العدد ٥٢، المجلد ١٤ .
- ٢٢- العبادلة، عبدالرحمن فالح. (٢٠٠٣م): الأنماط القيادية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى الفئات الإدارية في محافظات جنوب الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ٢٣- عمران، جلال محمود عبداللطيف. (٢٠١١م): مدي تحقق بعض معايير الجودة والتأهيل للاعتماد بالمعاهد الأزهرية بمحافظة سوهاج- دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، كلية التربية بالبحر الأحمر، جامعة جنوب الوادي.
- ٢٤- غنيم ، غادة عبد الله. (٢٠١٤م): أدوار مديري المدارس في تطوير الثقافة التنظيمية للمعلمين، دراسة ميدانية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنوفية .
- ٢٥- محمد، عصام أحمد حسين. (٢٠١٣م): دراسة الفجوة بين الواقع المدرسي ومتطلبات حصول المدرسة المصرية علي الاعتماد (رؤية مستقبلية)، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- ٢٦- محمود، حسين بشير (٢٠٠٩م): الاعتماد للمؤسسات التعليمية، مدخل لإصلاح التعليم. المؤتمر الدولي السابع، التعليم في الألفية الثالثة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة .
- ٢٧- محمود، حسين بشير (في الفترة ٢٥-٢٦ يوليو، ٢٠٠٧م): حول المستويات المعيارية والاعتماد المهني. المؤتمر العلمي التاسع عشر، تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة، المجلد الرابع، جمعية التربية المقارنة.
- ٢٨- محمود، مديحة فخري. (إبريل ٢٠٠٩)، تصور مقترح لتنمية ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة حالة بجامعة حلوان)، المؤتمر السنوي الدولي الأول (العربي الرابع)، الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي " الواقع والمأمول، كلية التربية، جامعة المنصورة.

- ٢٩- ناس ، السيد محمد أحمد. (اكتوبر، ٢٠١٠م): ثقافة الجودة والاعتماد في الفكر التربوي المعاصر وإمكانية الاستفادة منها في تطوير نظام الاعتماد التربوي في مصر ، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق ،العدد ٦٩.
- ٣٠- نصر، محمد يوسف مرسى (يناير، ٢٠٠٨م): التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأزهرى قبل الجامعي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد. مجلة كلية التربية، العدد ١٣٤، الجزء الثاني، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٣١- الوراقى، ميسرة عبدالرؤوف علي. (٢٠٠٦م): تصور مقترح لتطوير إدارة المعاهد الأزهرية في ضوء بعض مؤشرات الجودة الشاملة. رسالة ماجستير، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر.
- ٣٢- يوسف، أماني فيليب. (٢٠١٢م): عوامل البيئة الإجتماعية المؤثرة على تطبيق نظام الجودة في التعليم الإعدادي (نموذج للتوعية بثقافة الجودة للمتعلمين). رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
- 33- Kaye, Allison . (2003): "**Strategic Planning**", U.K. John Wiley Press ,
- 34- Pouliquen, Isabelle .(Novembre,2010): **la place des demarches qualities dans l'enseignement supérieur Actes Du Colloque Internationale Sur Les Enjeux De L'assurance Qualité Dans L'enseignement Supérieur** Université De Skikda,
- 35- Oliver,et al. (November 2012):,"**Qualité Et Contexte Actuel: Le Rôle Des Systèmes D'assurance Qualité (AQ) Et Les Perspectives D'avenir Des Systèmes D'assurance Qualité Dans Les Universités Espagnoles**",Actes Du Colloque Internationale Sur La Démarche Qualité Dans L'enseignement Supérieur : Notions, Processus, Mise En Œuvre, Université De Skikda,
- 36- woods ,John. (1998):. **The Six Values of a Quality Culture**, cwl PublishingEnterprisesp4availableat: <http://my.execpc.com/~jwoods/6values.ht>,