



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

تصور مقترح لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال

إعداد

د / اسامه عربي محمد محمد عمار

مدرس بقسم المناهج وطرق التدريس

(تخصص مناهج وطرق تدريس علم النفس)

« المجلد الثاني والثلاثين - العدد الأول - يناير ٢٠١٦ م »

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال، ولقد تم بناء استبانة معايير الجودة الشاملة لمقرر الإدارة والتوافق النفسي واستبانة متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل، وذلك لتحديد مدي توافر معايير الجودة الشاملة والسلوك الإداري الفعال في محتوى، وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي وذلك لوضع التصور المقترح.

وتوصلت النتائج إلي:

- بلغ عدد المعايير التي توفرت بدرجة ضعيفة من معايير جودة المحتوى الدراسي في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي (١١) معيار وذلك بنسبة (٤٤%).
 - بلغ عدد المعايير التي توفرت وبنسب كبيرة في إخراج الكتاب المدرسي (١٦) معياراً من معايير جودة إخراج الكتاب المدرسي، وذلك بنسبة (٨٠%)، ومعياران توافرا بدرجة ضعيفة، ومعياران لم يتوافرا مطلقاً.
 - بلغ عدد معايير جودة التقويم التي توفرت بدرجة ضعيفة (٩) معايير بنسبة (٤٢,٨٥%).
 - بلغ عدد متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة سوق العمل التي توفرت بدرجة ضعيفة (١٧) مطلب بنسبة (٥٨,٦٢%)، وعدد المتطلبات التي لم تتوفر (١٢) مطلب، وذلك بنسبة (٤١,٣٧%).
 - بلغ عدد البنود الإختبارية التي لم تتوفر فيها المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل (١٢) بند إختباري بنسبة (٤١,٣٧%) من أسئلة المقرر.
- ولقد تم وضع تصور لتطوير محتوى وإخراج الكتاب ونظم التقويم لمقرر الإدارة والتوافق النفسي تراعي معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال بناءً علي نتائج الدراسة.

مشكلة الدراسة :

لاشك أن التعليم التجاري يسهم بدور أساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، إذ يهدف بصفة أساسية إلى إعداد الطلاب لممارسة أحد الأعمال المالية والتجارية وفقاً للمواصفات المحددة لتلك الأعمال (صابر حسين محمود وسامي شلبي، ٢٠٠٠، ص ٨٧).

ويعتبر مقرر الإدارة والتوافق النفسي أحد المقررات المهمة في التعليم التجاري والتي تساهم في إكساب الطلاب الكثير من المعارف والخبرات والمهارات ويسعى إلى تحقيق العديد من الأهداف والتي تتمثل في:

- تعريف الطلاب بمفاهيم علم النفس بوجه عام والإدارة والتوافق النفسي بوجه خاص.
- دور الصحة النفسية في تحقيق التوافق النفسي في العمل الإداري.
- تدريب الطلاب علي العمل الإداري في جو نفسي سليم متوافق مع الذات والآخرين.
- التأكيد على أنواع الإدارة وعلاقتها بالصحة النفسية والتوافق النفسي.
- تدريب الطلاب علي تطبيع الشخصية مع الجوانب الإدارية التي تؤدي إلي زيادة الإنتاج.
- دور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.
- إدراك مدي الإختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.

وعلى الرغم من تلك الأهمية لمقرر الإدارة والتوافق النفسي إلا أنه يوجد به قصور نحو تحقيق أهدافه بالشكل الأمثل، بل وعدم قدرة علي مسايرة التطورات التجارية والإقتصادية سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، وبذلك لا يوجد خريج يستطيع أن يتعايش بشكل وظيفي فعال مع النظم الإدارية الحالية والتي تتضمن ضرورة توافر سلوكاً إدارياً فعالاً لدي الخريج يتوافق مع ما يتطلبه سوق العمل.

كذلك فنجد أنه يعالج موضوعات عامة في علم النفس وغير مرتبطة بشكل عميق مع سيكولوجية الإدارة بشكلها العملي، كما أن هذا المحتوى في كثير من موضوعاته لا يراعي معايير الجودة الشاملة، ويظهر ذلك أيضا في نظم تقويم هذا المقرر، حيث إن معظم مفرداته الإختبارية تركز على الناحية المعرفية فقط، وتهمل باقي جوانب نمو شخصية الخريج، والتي تعتبر من المتطلبات الرئيسة لسوق العمل.

وبالإضافة إلى ذلك فإنه على الرغم من التطورات والتغيرات التي حدثت في النواحي الإجتماعية والإقتصادية والثقافية علي المستوي المحلي والعالمي وفي ظل التغيرات والمعايير والمتطلبات المتغيرة باستمرار، فإن مقرر الإدارة والتوافق النفسي لم يتم تطويره منذ عدة سنوات.

ومجمل القول فإن خريجي المدارس الثانوية التجارية اليوم في حاجة إلي أن تكون لديهم قدرة علي التخطيط لإدارة المشكلات ولديهم قدرة فنية فائقة ومهارات شخصية وإجتماعية تساهم في التعامل وتوافق مع سيكولوجية الخريج نفسه وبينه وباقي العاملين في المؤسسة التي سيعمل بها، وتنمائي أيضا مع معايير الجودة الشاملة.

لذا قام الباحث بدراسة إستطلاعية تتعلق بمدى توافر معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في محتوى ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي وكذلك إخراج الكتاب، وتم تطبيق الإستطلاع علي بعض موجهي ومعلمي علم النفس بشكل عام وعلم النفس التجاري والإدارة والتوافق النفسي بشكل خاص، وتوصلت نتائج الإستطلاع إلي:

- أهمية مقرر الإدارة والتوافق النفسي لطلاب المرحلة الثانوية التجارية في إكساب الطلاب الكثير من المهارات الإدارية المتوائمة والتوافق النفسي.
- عدم تطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي أو وضع تصور لتطويره منذ فترة كبيرة بما لا يتماشى والتغيرات الحادثة في الخريج وفي العلوم والمعارف والمجتمع ككل.
- لا يركز المقرر علي الجانب العملي للإدارة بقدر التأثير علي الجانب النظري.
- عدم تماشي محتوى المقرر مع تنمية قدرة الطلاب على حل المشكلات الإدارية.
- تركيز المقرر علي الجانب النظري لم يؤدي إلي تنمية السلوكيات الإدارية الفعالة والتي يحتاجها سوق العمل.

وفي حدود علم الباحث فإن الدراسات التي تناولت تطوير أو وضع تصورات تطوير المناهج والمقررات الدراسية قليلة، كما لم توجد أي دراسات تناولت تطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي أو وضع تصور لتطويره، ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية ، وذلك لوضع تصور لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي : " ما التصور المقترح لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال؟"

أسئلة الدراسة: تتمثل أسئلة البحث فيما يلي :

- ١- ما معايير الجودة الشاملة الواجب توافرها في مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ؟
- ٢- ما مدى توافر معايير الجودة الشاملة في محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي ؟
- ٣- ما متطلبات السلوك الإداري الفعال واللازمة للخريج ؟
- ٤- ما مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في أهداف ومحتوى ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي ؟
- ٥- ما التصور المقترح لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية المراعي لمعايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل ؟

أهداف الدراسة:هدفت الدراسة إلى:

- ١- التعرف على مدى توافر معايير الجودة الشاملة في محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية.
- ٢- التعرف على مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازم لمواجهة متطلبات سوق العمل في محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية.
- ٣- وضع تصور مقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي في ضوء معايير الجودة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال.

أهمية الدراسة :

- ١ - يقدم البحث لوضعي المناهج قائمة بمعايير الجودة الشاملة التي يمكن الإسترشاد بها في تحديد موضوعات محتوى مناهج علم النفس في المراحل الثانوية المختلفة.
- ٢ - يقدم البحث لوضعي المناهج قائمة بمتطلبات السلوك الإداري الفعال التي يمكن الإسترشاد بها في وضع مناهج علم النفس خاصة في المراحل الثانوية التجارية.
- ٣ - تقديم تصور مقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلبات سوق العمل.
- ٤ - إعادة النظر في مقرر الإدارة والتوافق النفسي ليسهم بفاعلية في إعداد الخريج المتميز القادر على مواجهة التطورات التجارية والاقتصادية.
- ٥ - يقدم البحث معياراً يمكن أن يستخدم في تقييم كتب مقرر الإدارة والتوافق النفسي وباقي مقررات علم النفس.

منهج البحث في الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي في:

- تقويم ووصف محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية.
- الوقوف على الإطار النظري للدراسة التي تتمثل في الجودة الشاملة ومعاييرها ومتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل.
- وضع تصور مقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة ومتطلبات سوق العمل.

أدوات الدراسة: قام الباحث بإعداد الأدوات التالية:

- ١ - بناء استبانة معايير الجودة الشاملة لمقرر الإدارة والتوافق النفسي .
- ٢ - بناء استبانة متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل.

حدود الدراسة:

التزم الباحث في إجراءاته بمحتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية.

مصطلحات الدراسة :

- تطوير المنهج : Curriculum's improvement

يعرفه صبحي أبو حمدان (٢٠٠٠ ، ٢٨١) تطوير المنهج " بأنه تحسين متكامل لكل جوانب المنهج وأبعاده بهدف الوصول إلى أفضل صورة ممكنة بقصد تحسين العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية المرجوة.

ويري البعض أن تطوير المنهج يعني التغيير والتعديل والتبديل إلى ما هو أحسن (صبرى الدمرداش، ٢٠٠٠، ص ٦٦٤).

ويضيف مروان أبو حويج (٢٠٠٠ ، ٢٠٥) بأنه مواكبة سرعة تطورات العصر ومفاهيمه وفقاً للتغيرات الخاصة في البيئة والثقافة والعلم ، والتماشي مع هذه التغيرات . ويعرف الباحث التصور لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بأنه : رؤية لتحسين متكامل لمقرر الإدارة والتوافق النفسي من حيث محتوى المقرر وطرق وأساليب التقويم به وكذلك الكتاب والجوانب المرتبطة بإخراجه.

- معايير الجودة : Quality's criteria

ويعرف (Hill et al 1999, 9) معايير الجودة بأنها وصف للأداء المتوقع خلال النظم التعليمية، ووصف للأداءات في صورة توقعات expectation، وتحقيق هذه التوقعات وعدم تحقيقها يوضح مدى فهم واستيعاب المشاركين في عملية التعلم لمضمونها وأهدافها وفلسفتها ومعايير الجودة عبارات عامة تصف ما يجب التمكن منه من خبرات ومهارات وسلوكيات، وما يجب فهمه وإنجازه في مجال معين.

ويشير مصطفى حلمي وحسين قاسم (٢٠٠٥ ، ٨٣) إلى أن معايير الجودة هي المرجعيات أو المواصفات القياسية والمستويات التي يجب توافرها في جميع مكونات المنظومة التعليمية ، ويتم صياغتها في صورة موجّهات للسلوك تساعد في قياس نواتج التعلم ومخرجاته ومتغيراته المختلفة.

ولغرض البحث تعرف معايير الجودة بأنها "السمات والصفات الواجب توافرها في محتوى وتقويم وإخراج مقرر الإدارة والتوافق النفسي، بهدف وضع رؤية لتحسين المقرر وتحسينه".

- متطلبات السلوك الإداري الفعال :

يعرف السلوك الإداري بأنه أحد أشكال السلوك الإنساني، ويختص بتحليل السلوكي لوظائف المديرين علي إختلاف مستوياتهم الإدارية داخل التنظيم، بهدف التعرف علي العوامل والمتغيرات السلوكية التي تؤثر في طريقة ممارستهم لوظائفهم واتخاذهم للقرارات، وبالتالي علي كفاءة وفعالية المنظمات (رجب حسانين رفاعي ، ٢٠٠٨ ، ٤٣).

ولغرض هذا البحث تعرف متطلبات السلوك الإداري الفعال بأنها : "عبارة عن المعارف والمهارات والخبرات الواجب توافرها في مقرر الإدارة والتوافق النفسي لإكسابها لطلاب المرحلة الثانوية التجارية حتى يتمكنوا من التعرف علي العوامل والمتغيرات السلوكية التي تؤثر في طريقة ممارستهم لوظائفهم واتخاذهم للقرارات، وبالتالي علي كفاءة وفعالية المنظمات".

إجراءات الدراسة وأدواتها:

حيث قام الباحث بإعداد أدوات الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها ، وخطوات تطبيقها بالنسبة لمقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية، وتتمثل أدوات الدراسة في الآتي :

١- إعداد استبانة معايير الجودة الشاملة اللازم توافرها بمقرر الإدارة والتوافق النفسي .

أ- هدف الاستبانة :هدفت الإستبانة للتعرف على مدى توافر معايير الجودة الشاملة بمقرر " الإدارة والتوافق النفسي"، والوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف فيه، بهدف وضع تصور مقترح يراعي هذه المعايير في ثناياه .

ب- مصادر بناء الاستبانة :اعتمد الباحث في بناء الإستبانة على المصادر التالية:

- الدراسات السابقة في مجال تطوير المقررات في ضوء معايير الجودة الشاملة، مثل دراسة (1997)Wiender، (1996) FeliP، عادل صادق (٢٠٠٣)، عبد الهادي عبد الله (٢٠٠٤)، أيمن سيد حنفي (٢٠٠٧) ، Madhabi, (2002).
- الكتب المنهجية المتخصصة في المناهج وطرق التدريس، والكتابات المتصلة بها وكذلك كتاب الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ، ودليل المعلم لكتاب الإدارة والتوافق النفسي بالإضافة إلي خصائص طلاب المرحلة الثانوية التجارية وفلسفة التعليم الفني وأهدافه لمادة الإدارة والتوافق النفسي وأهدافه وفلسفته خاصة .

ج- الصورة الأولى للاستبانة: تم إعداد الإستبانة في صورتها الأولى بحيث تشمل قائمة بمعايير الجودة الشاملة الواجب توافرها في مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية والمرتبطة بالمقرر مصاغة في صورة إجرائية موجزة يمكن قياسها وذلك في ضوء ثلاث جوانب رئيسية وهي كالتالي :

١- معايير جودة المحتوى الدراسي: وهي مجموعة الخصائص والسمات الواجب توافرها في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية وتضمن هذا الجانب (٢٥) معياراً فرعياً .

٢- معايير جودة إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي: وهي مجموعة السمات الواجب توافرها في إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية وقد تضمن هذا الجانب (٢٠) معياراً فرعياً .

٣- معايير جودة التقويم: وهي مجموعة السمات والصفات الواجب توافرها في نظم تقويم وأسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي قد تضمن هذا المحور (٢١) معياراً فرعياً.

• وتم تحديد أربعة بدائل أمام عبارات المقياس وهي (متوافر بدرجة كبيرة - متوافر بدرجة متوسطة - متوافر بدرجة ضعيفة - غير متوافر) ، لكي يضع المتخصص علامة (√) في أحد البدائل بناء على درجة توافر المعيار أو عدم توافره في مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية، وكانت الدرجات كالتالي ٤ درجات للبديل متوافر بدرجة كبيرة ، ٣ درجات متوافر بدرجة متوسطة ، ودرجتان للبديل متوافر بدرجة ضعيفة ودرجة واحدة للبديل غير متوافر .

د- صدق الاستبانة: اعتمد الباحث على صدق السادة المحكمين ، حيث تم عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين في المناهج وطرق التدريس والخبراء في مجال تدريس مقررات علم النفس التجاري للتأكد من صدقه بلغ عددهم (٩) محكمين . وقد قام الباحث بفحص استجابات السادة المحكمين وحساب نسب اتفاق المحكمين على عبارات المقياس، وقد انتقي الباحث العبارات التي نالت نسبة أكثر من ٧٥ % ، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

نسب اتفاق السادة المحكمين على عبارات الإستبانة

نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة
التقويم		الإخراج		المحتوى			
%٨٨	١	%٨٢	١	%٩٢	٢٢	%٨٠	١
%٨٦	٢	%٨٧	٢	%٨٠	٢٣	%٩٠	٢
%٨٦	٣	%٨٢	٣	%٨٠	٢٤	%٨٠	٣
%٧٨	٤	%٩٠	٤	%٨٢	٢٥	%٨٨	٤
%٨٢	٥	%٩٠	٥	-	-	%٨٨	٥
%٨٤	٦	%٨٦	٦	-	-	%٧٨	٦
%٨٢	٧	%٨٤	٧	-	-	%٨٨	٧
%٩٠	٨	%٨٠	٨	-	-	%٨٠	٨
%٩٢	٩	%٧٨	٩	-	-	%٨٩	٩
%٧٥	١٠	%٨٨	١٠	-	-	%٧٩	١٠
%٨٠	١١	%٩٠	١١	-	-	%٧٥	١١
%٨٢	١٢	%٩٠	١٢	-	-	%٨٠	١٢
%٨٨	١٣	%٩٠	١٣	-	-	%٨٢	١٣
%٧٨	١٤	%٩٢	١٤	-	-	%٨٢	١٤
%٩٠	١٥	%٨٢	١٥	-	-	%٧٨	١٥
%٨٤	١٦	%٨٢	١٦	-	-	%٧٨	١٦
%٨٢	١٧	%٨٦	١٧	-	-	%٨٤	١٧
%٨٢	١٨	%٧٨	١٨	-	-	%٨٦	١٨
%٨٠	١٩	%٨٦	١٩	-	-	%٨٦	١٩
%٧٤	٢٠	%٨٠	٢٠	-	-	%٨٨	٢٠

ويتضح من جدول (١) التباين في درجات ونسب الإتفاق في آراء السادة المحكمين على عبارات المقياس، وقد إتفق السادة المحكمين على حذف بعض العبارات وتعديل صياغة بعضها الأخر، وقد تم عمل التعديلات وأصبح عدد بنود الاستبانة في صورتها النهائية (٦٦) معياراً فرعياً ، موزعة على ثلاث جوانب رئيسة على النحو التالي:

جدول (٢)

معايير الجودة الشاملة لمقرر الإدارة والتوافق النفسي في صورتها النهائي

م	المعايير	عدد المعايير
١	معايير جودة المحتوى الدراسي	٢٥
٢	معايير جودة إخراج الكتاب المدرسي	٢٠
٣	معايير جودة التقييم	٢١
	المجموع	٦٦

هـ- ثبات المقياس : وقد قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من معلمي وموجهي الإدارة والتوافق النفسي بالمدارس الثانوية التجارية وإدارة أسيوط التعليمية ومديرية التربية والتعليم، وقد استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار لحساب الاستبيان، حيث قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢١) من معلمي وموجهي الإدارة والتوافق النفسي، وتم تطبيق الاستبيان مرة أخرى على نفس العينة وقام الباحث بحساب معامل ارتباط درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني، ووصل معامل الثبات إلى ٠.٧٧ وهو معامل ثبات مناسب يمكن الوثوق به.

٢- إعداد استبانة "متطلبات السلوك الإداري الفعال الواجب توافرها في خريجي المدارس الثانوية التجارية من خلال دراسته لمقرر الإدارة والتوافق النفسي لمواجهة متطلبات سوق العمل"

أ- هدف الاستبانة: تهدف الاستبانة إلى الوقوف على مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال واللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في المقرر، بهدف وضع تصور مقترح يراعي هذه المتطلبات في ثناياه.

ب- مصادر بناء الاستبيان: اعتمد الباحث في بناء الاستبيان على المصادر الآتية :

- الدراسات السابقة في مجال متطلبات سوق العمل ، مثل دراسة عزيزة عبد الرحمن العيروس (٢٠٠٦)، ومدوح عبد الهادي (٢٠٠٢)، برهامي عبد الحميد زغلول (١٩٩٧)، (2001) Anderea، t (1999) Lewis، (1998) Kapur، نوال نصر (٢٠٠٢).

- الكتب المنهجية المتخصصة في المناهج وطرق التدريس والإدارة والصحة النفسية، والكتابات المتصلة بها وكذلك كتاب الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية، ودليل المعلم لكتاب الإدارة والتوافق النفسي بالإضافة إلي خصائص طلاب المرحلة الثانوية التجارية وفلسفة التعليم الفني وأهدافه لمادة الإدارة والتوافق النفسي وأهدافه وفلسفته خاصة وكذلك المقابلات الشخصية مع أصحاب الأعمال والشركات والمصانع؛ للوقوف على آرائهم ووجهات نظرهم، فيما يتعلق بالمتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لسوق

ج- الصورة الأولية للاستبانة : تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية في ضوء المصادر السابقة وقد تم ما يلي :

١ - إعداد قائمة بمتطلبات السلوك الإداري الفعال والتي ينبغي توافرها في خريجي المدارس الثانوية التجارية، ومقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية.

٢ - صياغة المتطلبات في صورة عبارات موجزة يمكن قياسها في ضوء المقصود بالسلوك الإداري الفعال والذي يشمل مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات التي يجب أن يمتلكها الفرد كمدير لمجموعة من الأفراد، أو مدير لعميل ما، أو عضو في مؤسسة ما، للتعرف علي العوامل والمتغيرات السلوكية والتي تؤثر في طريقة ممارستهم لوظائفهم واتخاذهم للقرارات، وبالتالي علي كفاءة وفعالية المنظمات وليكون متوافقاً نفسياً مع نفسه وبينه وبين العاملين معه. وتكونت هذه الإستبانة من (٢٩) متطلباً فرعياً، وأمام كل متطلب ثلاثة بدائل وهي كالتالي (مناسب، مناسب إلي حد ما ،غير مناسب) ثم يوضع ملاحظات، وفيها يكتب المحكم تعديلاته وملاحظاته إذا كانت لديه ملاحظات، وفي نهاية الإستبانة يطلب من المحكم إضافة أي متطلبات وإضافات يراها مناسبة ولم تذكر في المتطلبات.

د- صدق الاستبانة :اعتمد الباحث على صدق السادة المحكمين ، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين للوقوف على صدقه، وقد قام الباحث بفحص استجابات السادة المحكمين وحساب نسب اتفاهم على عبارات المقياس، وانتقي الباحث العبارات التي نالت نسبة اتفاق أكثر من ٧٥ % ، وهي كما في جدول (٣).

جدول (٣)

نسب الاتفاق بين السادة المحكمين على عبارات الاستبانة

رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	نسبة الاتفاق
١	%٨٨	٢	%٨٨	٣	%٨٦	٤	%٨٤	٥	%٨٨
٦	%٨٥	٧	%٨٦	٨	%٨٤	٩	%٨٦	١٠	%٨٤
١١	%٨٦	١٢	%٨٤	١٣	%٩٠	١٤	%٨٤	١٥	%٨٦
١٦	%٨٥	١٧	%٨٦	١٨	%٩٢	١٩	%٨٦	٢٠	%٨٦
٢١	%٩٢	٢٢	%٨٨	٢٣	%٩٤	٢٤	%٨٤	٢٥	%٨٦
٢٦	%٨٨	٢٧	%٩٢	٢٨	%٩٢	٢٩	%٩٢		

يتضح من جدول (٣) مدى الاختلاف في نسب الإتفاق في آراء المحكمين، وقد تم عمل التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمين، وبعد إجراء التعديلات المشار إليها أصبح عدد بنود الاستبانة في صورتها النهائية (٢٩) مطلب وتم تحديد أربعة بدائل أمام عبارات المقياس وهي (متوافر بدرجة كبيرة - متوافر بدرجة متوسطة - متوافر بدرجة ضعيفة - غير متوافر)، لكي يضع المتفحص علامة (٧) في أحد البدائل بناء على درجة توافر المتطلب أو عدم توافره في مقرر الإدارة والتوافق النفسي.

هـ- ثبات الاستبانة: قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من المعلمين والموجهين بالمدارس الثانوية التجارية وإدارة أسيوط التعليمية، ومديرية التربية والتعليم، وقد تم حساب معامل ثبات الاستبانة من خلال إعادة تطبيقه مرة أخرى على العينة نفسها، وبلغ معامل ثبات الاختبار (٠.٧٦) تقريباً وهو معامل ثبات مناسب .

الإطار النظري :

معايير الجودة الشاملة وتطوير المناهج:

تسعى الجودة إلى تشجيع وتطوير وتحسين مؤسسات التعليم من خلال عمليات الفحص وتقييم الأنشطة، واستخدام معايير للاعتماد الأكاديمي والمهني يساعد في استخدام وسائل التعليم والتدريب المتاحة في المؤسسات التعليمية على النحو الأمثل في جميع البلدان، وتنمية الموارد البشرية Human tic Resources وزيادة فعاليتها، كما تساعد الجودة على حركة المجتمع وتشجيع التنافس وتحقيق مستويات ممتازة من الأداء الأكاديمي والمهني في البرامج المقدمة من قبل المؤسسة محل الاعتماد عادل علي (٢٠٠٣، ٢٨٤)، محمود كامل (٢٠٠٣، ٢٠١، ١٠١)، عبد العزيز جميل (٢٠٠٥، ٧٤).

أهداف الجودة الشاملة ما يلي (عادل علي، ٢٠٠٣، ص ٩٦؛ الإدارة العامة للتربية، ٢٠٠٥):

- أ - تطوير الأداء لجميع العاملين من خلال تنمية روح العمل التعاوني، وتنمية مهاراته، للإستفادة من كافة الطاقات وجميع العاملين بالمؤسسة التعليمية.
- ب - إرساء دعائم ومفاهيم الجودة الشاملة القائمة على الفعالية.
- ج - التواصل التربوي مع الجهات الحكومية والأهلية التي تطبق نظام الجودة، والتعاون مع الدوائر، والشركات، والمؤسسات التي تعنى بالنظام، لتحديث برامج الجودة الشاملة وتطويرها بما يتواءم مع النظام التربوي .
- د- تحديد المشكلات التربوية والنفسية والتعليمية والوقوف عليها وتحليلها بالأساليب والطرق العلمية السليمة واقتراح الفروض المناسبة لها ، وكذلك ضبط وتطوير النظام الإداري بالمدرسة والارتقاء بمستوى المتعلمين في جميع جوانب الشخصية ورفع الكفاءة التعليمية

وفي مجال التعليم الفني تساعد الجودة الشاملة علي ما يلي:

- أ - زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء للعاملين بالمؤسسة التعليمية.
- ب - تفعيل دور المؤسسة التعليمية إلى الحد الأقصى وتمكينها من تحليل مشكلاتها بالطرق العلمية السليمة.
- ج - تنمية العمل الجماعي وروح الفريق وتحقيق الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالعملية التدريسية والمسئولين عن المؤسسة. (Robert , 1999, P 53)

معايير الجودة الشاملة:

وتعد معايير الجودة مواصفات وشروط ينبغي توافرها في نظم التعليم، وتؤدي إلي مخرجات تتصف بالجوة، وتعمل على الإيفاء باحتياجات المتعلمين (عبد الهادي عبدالله أحمد، ٢٠٠٤، ص ١٣). ولقد حظيت سياسة تبني ثقافة معايير الجودة الشاملة بتأييد الكثيرين من صانعي القرار، وكذلك المهتمين بشئون التعليم وتحديثه؛ وذلك لقناعتهم بأهمية ودور المعايير في الانتقال بالتعليم إلي مرحلة جديدة من الجودة الشاملة يتحقق من خلالها تعليم متميز للطلاب، وذلك من خلال تزويدهم بالمهارات المعرفية والوجدانية والحياتية اللازمة لمتطلبات العصر ومسايرة قضاياها المعاصرة، والارتقاء بمستوى الكفاءة التدريسية في المدارس بصفة

عامة (حسن شحاته، ٢٠٠٥، ص ٧٦). وتحدد معايير الجودة الشاملة الملامح الرئيسية لعملية التعليم، وإطارها ومدة الدراسة في كل برنامج تعليمي، وتتطلب هذه المعايير تطابق مواصفات الخريجين مع المتطلبات والمواصفات التي يتطلبها سوق العمل من مهارات وخبرات وسلوكيات معرفية ووجدانية ومهارية (محمد رجب، ٢٠٠٥، ص ١٤٣؛ ولیم عبید، ٢٠٠٤، ص ٦). كذلك فهي تعكس القدرة على الاستفادة من مصادر التعلم والوسائل التكنولوجية الحديثة في عملية التعليم والتعلم، واستخدام نظم التقويم الشامل كأساس لتحديد مستوى أداء المتعلم، كما تشير معايير الجودة للمنهج إلى استخدام أساليب التقويم الفعالة (Robert, Jully, 1999, p3).

ويشير محمد أبو طالب وآخرون (٢٠٠٧، ص ٩٤) إلى أهم عناصر المنظومة التعليمية الدالة على الجودة ألا وهي المناهج المقدمة في برامج المنظومة التعليمية المختلفة وقدرتها على تنمية التفكير بأنواعه، وإتقان مهارات الفهم والتحليل والتجريد وتركيزها على كل أنواع الذكاء علاوة على ربط المناهج باحتياجات ومتطلبات المجتمع.

ويضيف محمد شرين (٢٠٠٧، ص ١٣٩)، Baker، (106، 1997)، Elmore (2005، p53) بأن معايير الجودة الشاملة تسهم في تطوير المقررات الدراسية كما أنها مداخل للحكم على الجودة في مجال معين مثل جودة ما يعرفه الطلاب وما يمكنهم عمله في هذا المجال، وتمثل المعايير تحدياً للطلاب بما يدفعهم إلى بذل مزيد من الجهد للوصول لمستوى التميز والإتقان والكفاءة في الأداء. هذا بالإضافة إلى أنها تقدم محكات للحكم على تقدم المتعلمين نحو رؤية قومية لتعلم وتعليم مجال معرفي معين.

ويقرر (Morgan Colin & Migatryd stepheu (1995, 10) أن هناك العديد

من المعايير العامة لجودة المنهج الدراسي وتتمثل فيما يلي:

أ - أن تكون أهداف المنهج واضحة ومحددة بطريقة دقيقة وواضحة لجميع العاملين والطلاب.

ب - أن تكون موضوعات المحتوى محددة، بحيث ترتبط باحتياجات ومطالب الطلاب والمعلمين وسوق العمل ومتطلباته ومهاراته وكذلك متطلبات وحاجات المجتمع، بحيث يشارك جميع المستفيدين في تحديدها.

ج - استخدام استراتيجيات وطرائق تدريس تساعد على الاكتشاف والتأمل والتوجيه الذاتي وحل المشكلات، واتخاذ القرارات وتنمية القدرة على التفكير والاستنتاج، والتعلم الذاتي والقدرة على التعلم حتى يتمكن.

د - تفعيل العمل الجماعي ودوره بالإضافة للعمل الفردي، مع إرساء مبادئ التعليم المستمر والتدريب المتواصل وعمل الدورات التدريبية المناسبة للمعلمين.

هـ - منح الطلاب الثقة وتشجيعهم على التفاعل الإيجابي والمشاركة في عملية التعليم والتعلم وتقدير المتميزين منهم وتشجيعهم وتفعيل نظم التعزيز المادي والمعنوي بطريقة فعالة.

كما أن تبني المعايير بوجه عام أصبح اهتمام العديد من المختصين حيث يساعد فيما يلي:

أ - إعداد المتعلم لسوق العمل.

ب - رفع جودة التعلم بما يتفق مع تحقيق معايير الجودة الشاملة.

ج - ضمان استمرارية عملية التجويد والتحسين في منظومة العملية التعليمية.

د - المساهمة في مواجهة الثورة المعلوماتية والمستحدثات والتكنولوجيا ومستجدات الألفية الثالثة.

هـ - المساهمة في إتاحة الفرصة للمتعلمين للالتحاق بأية جامعة وفقاً للطريقة التي تناسبه، مما يساعد في تطوير قدرات الخريجين في سد متطلبات سوق العمل والقدرة التنافسية.

و - تحسين وتطوير عناصر النظام التعليمي (مجدي رجب إسماعيل، ٢٠٠٥، ٤٤٧).

متطلبات السلوك الإداري الفعال في مقرر الإدارة والتوافق النفسي:

يركز السلوك الإداري الفعال على سلوكيات وتفاعلات العنصر البشري والذي يعتبر أهم عناصر الإنتاج في المنظمة ونجاح المنظمة مرهون بنجاح تفعيل العنصر البشري وتحسين أدائه، ويضمن السلوك بهذا المعنى كل ما يصدر عن الفرد من عمل حركي أو تفكير أو كلام أو مشاعر أو انفعالات أثناء عمله الإداري (المنندي العربي لإدارة الموارد البشرية، ٢٠١١).

وترجع أهمية دراسة السلوك الإداري إلى أن الفرد يعتبر أهم عوامل الإنتاج وبدونه لا يمكن أن يوجد أي تنظيم يمارس نشاطاته الفعلية. وقد دعا العالم الأمريكي «تايلور» إلى الاهتمام بالفرد وتدريبه على ممارسة مهامه الوظيفية وتوفير البيئة التنظيمية المناسبة له لكي يتحقق مزيد من الرضا وجودة في الأداء وزيادة في الإنتاج. ولاشك أن الناتج النهائي للمنظمة وتحقيق أهدافها يتأثر سلبًا أو إيجابًا بالدرجة الأولى على سلوكيات العاملين فيها، وتلعب القيم التنظيمية التي يتبناها المديرون والمشرفون العامل الأهم والحاسم في التأثير على السلوك داخل المنظمات (منصور اليوسف، ٢٠١١).

كذلك لدراسة السلوك الإداري الفعال أهمية كبيرة للمنظمة والفرد كالتالي (المنتدى العربي

لإدارة الموارد البشرية، ٢٠١١) :

- ١- فهم وتفسير السلوك والممارسات والمبادرات وردود الأفعال التي تصدر من العاملين من خلال فهم طبيعة الدوافع والإدراك والقيم التي تحكم السلوك وأيضاً معرفة طبيعة الضغوط ومباريات ووسائل الاتصال المستخدمة ونمط القيادة المفضل.
- ٢- إدارة السلوك وتوجيهه نحو تحقيق الهدف من خلال التدعيم الإيجابي للسلوك المرغوب وبناء نظم الحوافز والتدعيم الملائم، وكذلك اختيار نمط الاتصال وأسلوب القيادة المناسب ومحاولة تهيئة مناخ وظروف العمل لتخفيف الضغوط وجعلها عند المستوى الفعال على نحو يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.
- ٣- وضع استراتيجيه مستقبلية لتنمية وتطوير سلوك الأفراد والجماعات واستراتيجيات التطوير والتنمية المختلفة في المنظمة وجدير بالذكر أنه توجد تجارب ناجحة تشير إلى أن استراتيجيات المنظمة الأخرى في الإنتاج والتسويق قد تبنى حول أو في ضوء استراتيجيه الموارد البشرية في المنظمة.
- ٤- تدعيم فرص الالتزام بالسلوك الصحيح للفرد.
- ٥- تجنب العوامل التي تؤدي إلى الإدراك الخاطئ للمواقف والتي تشوه عملية الاتصال أو التعرض لمستوى غير ملائم من الضغوط أو عدم التفاعل والاستجابة الغير صحيحة للزملاء والإدارة.

وتكمن الخطوات الأساسية في عملية التوافق النفسي في العمل الإداري
في (سوسن شاكر مجيد، ٢٠١٢):

- ١- وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.
- ٢- وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.
- ٣- قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.
- ٤- الوصول أخيراً إلى حل يمكن من التغلب على العائق ويؤدي إلى الوصول إلى الهدف وإشباع الدافع.

نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق الأدوات:

نتيجة السؤال الأول: والذي ينص على " ما معايير الجودة الشاملة الواجب توافرها في مقرر الإدارة والتوافق النفسي والتي يمكن في ضوءها وضع تصور لتطوير المقرر ؟
ومن خلال عرض إستبانة معايير الجودة الشاملة علي السادة المحكمين توصلت الدراسة إلى قائمة بمعايير الجودة الشاملة مكونة من ٦٦ معياراً موزعة على ثلاث أبعاد وهي كالتالي :

- ١- معايير جودة المحتوى : وتتكون من (٢٥) معياراً .
 - ٢- معايير جودة إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي : وتتضمن (٢٠) معياراً .
 - ٣- معايير جودة التقويم : وتتضمن (٢١) معياراً .
- وفيما يلي جدول (٤) يوضح قائمة بالمعايير التي تم التوصل إليها بأبعادها الأربعة وعدد المعايير في كل بعد :

جدول (٤)

المعايير التي تم التوصل اليها وأبعادها

م	المعيار
	أولاً : معايير جودة المحتوى :
١	يربط جوانب المحتوى بالأهداف.
٢	يرتبط المحتوى بثقافة المجتمع وخصائصه.
٣	يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف التعليم الفني عامة وأهداف التعليم الفني التجاري خاصة .
٤	يحقق التكامل الرأسي بين أجزاء المحتوى .
٥	يتناسب وقدرات طالب الثانوية التجارية وخصائص نموهم .
٦	يراعي حاجات طلاب الثانوية التجارية ودوافعهم.
٧	يراعى المحتوى التابع والترجح في تناوله للموضوعات .
٨	تلائم مفرداته طبيعة مقرر " الإدارة والتوافق النفسي " .
٩	مفردات المحتوى واضحة ولا غموض فيها أو تناقض.
١٠	يربط بين خبرات طلاب الثانوية التجارية السابقة واللاحقة.
١١	يربط بين الجوانب النظرية والعملية في المواقع الإدارية.
١٢	يتسم بالمرونة والقابلية للتعديل والتطوير وفقاً للأهداف .
١٣	يوازن بين عمق المحتوى ومدى شموليته.
١٤	يغطي الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية للسلوك .
١٥	يقدم تغذية راجعة للطلاب.
١٦	يتضمن المحتوى موضوعات تسهم في تنمية الوعي بجوانب السلوك الإداري .
١٧	يعمل على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية الخاصة بالعمل الإداري في نفوس الطلاب.
١٨	يعمل المحتوى على إثارة تفكير الطلاب.
١٩	التنظيم المنطقي الجيد لجوانب المحتوى.
٢٠	يراعي المبادئ والأسس التربوية في عرض محتويات المقرر.
٢١	تحتوي مفردات المقرر علي تراكيب لغوية بسيطة.
٢٢	تناسب طول فقرات المحتوى مع الأهداف التي تشتمل عليها .
٢٣	يساعد في تنمية القدرة على حل المشكلات الإدارية .
٢٤	تتيح موضوعاته الفرصة للاكتشاف والإبداع.
٢٥	يساعد في تنمية مهارات التفكير العلمي واستخدامه في العمل الإداري.
	ثانياً : جودة إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي :
١	خلو الكتاب من الأخطاء المطبعية.
٢	تظهر جاذبية عالية لغلاف الكتاب.
٣	تتميز خامة غلاف الكتاب بالجودة العالية غير قابلة للتلف بسرعة.
٤	يتميز ورق الكتاب الداخلي بالجودة العالية.
٥	يتضمن الكتاب فهرساً تفصيلياً دقيق للموضوعات والجداول والرسوم والأشكال.
٦	يتضمن الكتاب مقدمة توضح أهدافه، وخطته، وبعض التوجيهات.
٧	تتناسب عناوين الفصول مع محتواها .
٨	يبدأ كل فصل بمقدمة بسيطة لجوانب الفصل.
٩	ينتهي كل فصل بخلاصة للمفاهيم والمعلومات الجديدة .

م	المعيار
١٠	نوع الخط في الكتاب ملائم لاستخدام الطلاب .
١١	تكتب العناوين الرئيسية بخط مميز عن العنوان الفرعي.
١٢	تتسم الطباعة بالوضوح .
١٣	تتميز فقرات الكتاب بوضوح الفواصل بينها.
١٤	المسافة بين الفقرات كافية ومناسبة .
١٥	المسافة بين الأسطر كافية ومناسبة
١٦	تتميز الهوامش في الكتاب كافية ومناسبة.
١٧	يتضمن الكتاب رسوماً توضيحية ومخططات كمعينات للتعلم .
١٨	يتضمن الكتاب جداول وأشكال بيانية لتوضيح المعارف .
١٩	يتضمن الكتاب مسرداً في آخره للمصطلحات الجديدة .
٢٠	يعتبر عدد صفحات الكتاب مناسب للطلاب من حيث الحجم.
ثالثاً : معايير جودة التقويم :	
١	يقيس التقويم لكل جوانب أهداف المقرر.
٢	تكامل التقويم مع المحتوى.
٣	يركز علي كل الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية .
٤	تركيز التقويم علي مدى إستفادة الطلاب من المحتوى في الجانب التطبيقي من حياتهم.
٥	يشتمل التقويم علي إختبارات قبلية تساهم في تسكين الطلاب .
٦	توصف عملية تقويم المقرر بالتعاونيه من قبل أولياء الأمور، والطلاب، والمعلمين..إلخ .
٧	يستخدم أنواع التقويم القبلي والتكويني والنهائي .
٨	يشتمل التقويم علي إختبارات تشخيصية لتشخيص صعوبات تعلم الطلاب.
٩	القدرة علي تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الطلاب .
١٠	يشتمل التقويم علي آلية لإخبار الطلاب بمدي تقدمهم.
١١	تعدد أساليب التقويم.
١٢	يتميز التقويم بأنه إقتصادي التكلفة.
١٣	لا يقتصر التقويم علي قياس الجانب التحصيلي فقط.
١٤	يتميز التقويم بالقدرة على قياس العمليات العقلية العليا.
١٥	يساعد التقويم علي النمو الشامل للطلاب.
١٦	تسهم أسئلة التقويم في تهيئة الطلاب لإكتساب خبرات جديدة .
١٧	يراعي التقويم مستويات الطلاب المختلفة.
١٨	يميز التقويم بين قدرات الطلاب وما بينها من فروق فردية.
١٩	يغطي التقويم كل جزينات المقرر.
٢٠	يتم تفعيل نتائج التقويم لتحسين أداء الطلاب.
٢١	يتميز التقويم بتقديم صورة حقيقية للمنهج التعليمي من حيث نقاط القوة والضعف فيه.

نتيجة السؤال الثاني: والذي ينص على "ما مدى توافر معايير الجودة الشاملة بمقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحليل وتقويم محتوى وإخراج الكتاب وكذلك تقويم وتحليل نظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وتم تحديد مدى توافر معايير الجودة في محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية كما يلي: أولاً : تحليل وتقويم محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي : قام الباحث بالوقوف على مدى توافر معايير الجودة الشاملة في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وذلك من خلال تحليل فقرات محتوى الكتاب، وتحديد مدى توافر المعايير في كل فقرة من فقرات الكتاب، وقد تم تحديد عدد الفقرات الكلي للكتاب حيث بلغت (٦٩٨) فقرة، وقام الباحث بعدد الفقرات التي توافر فيها كل معيار من معايير جودة المحتوى ، وفيما يلي جدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

مدى توافر معايير الجودة الشاملة في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية

م	معايير جودة المحتوى	عدد الفقرات التي توافر فيها المعيار	النسبة المئوية
١	يربط جوانب المحتوى بالأهداف .	٦٠٤	٨٦,٥٣%
٢	يرتبط المحتوى بثقافة المجتمع وخصائصه .	-	٨٩,١%
٣	يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف التعليم الفني عامة وأهداف التعليم الفني التجاري خاصة .	-	٧٩,٦%
٤	يحقق التكامل الرأسي بين أجزاء المحتوى .	-	٧٠,٥%
٥	يتناسب وقدرات طالب الثانوية التجارية وخصائص نموهم .	-	٥٥%
٦	يراعي حاجات طلاب الثانوية التجارية ودوافعهم .	-	٣١,٧٦%
٧	يراعي المحتوى النتائج والتدرج في تناوله للموضوعات .	-	٧٩,٠٢%
٨	يوازن بين عمق المحتوى ومدى شموليته .	٦٤١	٩١,٦٩%
٩	مفردات المحتوى واضحة ولا غموض فيها أو تناقض .	٦٦١	٩٤,٨٣%
١٠	يربط بين خبرات طلاب الثانوية التجارية السابقة واللاحقة .	٩	١,٢٨%
١١	يربط بين الجوانب النظرية والعملية في المواقع الإدارية .	١٢	١,٧١%
١٢	يتسم بالمرونة والقابلية للتطوير وفقاً للأهداف .	-	٨١%
١٣	تلائم مفرداته طبيعة مقرر " الإدارة والتوافق النفسي .	٦١٣	٨٧,٨٢%
١٤	يغطي الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية للسلوك	-	١٩,٢%
١٥	يقدم تغذية راجعة للطلاب .	١١	١,٥٧%
١٦	يتضمن المحتوى موضوعات تسهم في تنمية الوعي بجوانب السلوك الإداري .	-	٤٣,٥%
١٧	يعمل على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية الخاصة بالعمل الإداري في نفوس الطلاب .	-	٢٩,٠٧%
١٨	يعمل المحتوى على إثارة تفكير الطلاب .	٢١	٣%
١٩	التنظيم المنطقي الجيد لجوانب المحتوى .	-	٩١,١%
٢٠	يراعي المبادئ والأسس التربوية في عرض محتويات المقرر .	-	٩٤,٢%
٢١	تحتوي مفردات المقرر على تركيب لغوية بسيطة .	٦٣٠	٩٠,٢٥%
٢٢	تناسب طول فقرات المحتوى مع الأهداف التي تشتمل عليها	٤٠١	٥٧,٤٤%
٢٣	يساعد في تنمية القدرة على حل المشكلات الإدارية .	٨	١,١٤%
٢٤	تتيح موضوعاته الفرصة للاكتشاف والإبداع .	٢٦	٣,٧٢%
٢٥	يساعد في تنمية مهارات التفكير العلمي واستخدامه في العمل الإداري .	٥	٠,٧١%

ومن جدول (٥) يتضح ما يلي :

- بلغ عدد المعايير التي توفرت في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي (٢٥) معيار من معايير جودة المحتوى الدراسي ، وذلك بنسبة (١٠٠%) من معايير جودة المحتوى الدراسي وهي نسبة جيدة حيث إن معظم معايير جودة المحتوى توفرت لكن المشكلة تكمن في نسب توافر هذه المعايير من حيث القوة والضعف .
 - عدد المعايير التي توفرت بدرجة كبيرة بلغت (١٢) معيار من معايير جودة المحتوى الدراسي ، وذلك بنسبة (٤٨%) من معايير جودة المحتوى ، وهي أرقام (١) ، (٢) ، (٣) ، (٤) ، (٧) ، (٨) ، (٩) ، (١٢) ، (١٣) ، (١٩) ، (٢٠) ، (٢١) .
 - بلغ عدد المعايير التي توفرت بدرجة متوسطة (٢) معيار من معايير جودة المحتوى الدراسي ، بنسبة (٨%) من معايير جودة المحتوى ، وهي رقم (٥) ، (٢٢) .
 - بلغ عدد المعايير التي توفرت بدرجة ضعيفة (١١) معيار من معايير جودة المحتوى الدراسي ، وذلك بنسبة (٤٤%) من معايير جودة المحتوى، وهي أرقام (٦) ، (١٠) ، (١١) ، (١٤) ، (١٥) ، (١٦) ، (١٧) ، (١٨) ، (٢٣) ، (٢٤) ، (٢٥) .
- وكل ما سبق يشير الى أن هناك معايير توفرت بدرجة كبيرة ومعايير توفرت بدرجة متوسطة ومعايير توفرت بدرجة ضعيفة ومن الضروري تركيز هذه المعايير فى التصور المقترح لمحتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي حتى يمكن معالجة المعايير التى توفرت بدرجة ضعيفة.

ثانياً : مدى توافر معايير جودة إخراج الكتاب المدرسي :

قام الباحث بتحليل كتاب الإدارة والتوافق النفسي حيث قام بتحليل عناصره الأساسية والفرعية، وكل جوانب إخراج الكتاب وذلك للوقوف على مدى توافر معايير جودة إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي وفيما يلي جدول (٦) يوضح ذلك .

جدول (٦)

مدى توافر معايير الجودة الشاملة في إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية

م	معايير جودة إخراج كتاب الإدارة والتوافق النفسي	عدد الفقرات	النسبة المئوية
١	خلو الكتاب من الأخطاء المطبعية.	٦٨٩	٩٨,٧%
٢	تظهر جاذبية عالية لغلاف الكتاب.	-	٧٠%
٣	تتميز خامة غلاف الكتاب بالجودة العالية غير قابلة للتلف بسرعة.	-	٨٥%
٤	يتميز ورق الكتاب الداخلي بالجودة العالية.	-	٨٥%
٥	يتضمن الكتاب فهرساً تفصيلياً دقيق للموضوعات والجدول والرسوم والأشكال.	-	٨٥%
٦	يتضمن الكتاب مقدمة توضح أهدافه، وخطته، وبعض التوجيهات.	-	٨٠%
٧	تناسب عناوين الفصول مع محتواها .	-	١٠٠%
٨	يبدأ كل فصل بمقدمة بسيطة لجوانب الفصل.	-	٨٥%
٩	ينتهي كل فصل بخلاصة للمفاهيم والمعلومات الجديدة .	-	٠%
١٠	نوع الخط في الكتاب ملائم لإستخدام الطلاب .	-	٨٥%
١١	تكتب العناوين الرئيسية بخط مميز عن العنوان الفرعي .	-	١٠٠%
١٢	تنتمى الطباعة بالوضوح .	-	١٠٠%
١٣	تتميز فقرات الكتاب بوضوح الفواصل بينها.	-	٩٥%
١٤	المسافة بين الفقرات كافية ومناسبة .	-	٨٠%
١٥	المسافة بين الأسطر كافية ومناسبة	-	٨٥%
١٦	تتميز الهوامش في الكتاب كافية ومناسبة.	-	٨٥%
١٧	يتضمن الكتاب رسوماً توضيحية ومخططات كمعينات للتعلم .	٥	٠,٧١%
١٨	يتضمن الكتاب جداول وأشكال بيانية لتوضيح المعارف .	١٩	٢,٧٢%
١٩	يتضمن الكتاب مسرداً في آخره للمصطلحات الجديدة .	-	٠%
٢٠	يعتبر عدد صفحات الكتاب مناسب للطلاب من حيث الحجم.	-	٨٠%

ومن جدول (٦) يتضح ما يلي :

- بلغ عدد المعايير التي توفرت وبنسب كبيرة في إخراج الكتاب المدرسي (١٦) معياراً من معايير جودة إخراج الكتاب المدرسي ، وذلك بنسبة (٨٠%) من معايير إخراج الكتاب المدرسي، وهي كل الأرقام عدا (٩)،(١٧)،(١٨)،(١٩) والتي توافرت بدرجة ضعيفة كما في المعايير أرقام (١٧)،(١٨) أو التي لم تتوافر مطلقاً كما في المعايير أرقام (٩)،(١٩) وهذا يشير إلي أن جودة إخراج الكتاب جيدة إلي حد ما بإستثناء بعض هذه المعايير .

ثالثاً: مدى توافر معايير الجودة الشاملة في نظم تقييم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية:

وقد قام الباحث بالوقوف على مدى توافر كل معيار من معايير جودة التقييم في نظم تقييم وأسئلة المقرر، كما في جدول (٧).

جدول (٧)

مدى توافر معايير الجودة الشاملة في نظم تقييم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية

م	معايير جودة التقييم بمقرر الإدارة والتوافق النفسي	عدد الأسئلة	النسبة المئوية
١	يقيس التقييم لكل جوانب أهداف المقرر .	-	٨٠%
٢	تكامل التقييم مع المحتوي .	-	٨٠%
٣	يركز علي كل الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية .	-	٥٠%
٤	تركيز التقييم علي مدى إستفادة الطلاب من المحتوى في الجانب التطبيقي من حياتهم .	-	٥٠%
٥	يشتمل التقييم علي إختيارات قبلية تساهم في تسكين الطلاب .	-	٠%
٦	توصف عملية تقييم المقرر بالتعاونوية من قبل أولياء الأمور، والطلاب، والمعلمين . إلخ .	-	٢٠%
٧	يستخدم أنواع التقييم القبلي والتكويني والنهاي .	-	٢٠%
٨	يشتمل التقييم علي إختبارات تشخيصية لتشخيص صعوبات تعلم الطلاب .	-	٠%
٩	القدرة علي تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الطلاب .	-	٢٠%
١٠	يشتمل التقييم علي آلية لإخبار الطلاب بمدى تقدمهم .	-	٢٥%
١١	تعدد أساليب التقييم .	-	٢٠%
١٢	يتميز التقييم بأنه إقتصادي التكلفة .	-	٩٠%
١٣	لا يقتصر التقييم علي قياس الجانب التحصيلي فقط .	-	٠%
١٤	يتميز التقييم بالقدرة علي قياس العمليات العقلية العليا .	-	٢٠%
١٥	يساعد التقييم علي النمو الشامل للطلاب .	-	٣٠%
١٦	تسهم أسئلة التقييم في تهيئة الطلاب لإكتساب خبرات جديدة .	-	٥٠%
١٧	يراعي التقييم مستويات الطلاب المختلفة .	-	٤٠%
١٨	يميز التقييم بين قدرات الطلاب وما بينها من فروق فردية .	-	٥٥%
١٩	يغطي التقييم كل جزئيات المقرر .	-	٨٠%
٢٠	يتم تفعيل نتائج التقييم لتحسين أداء الطلاب .	-	١٠%
٢١	يتميز التقييم بتقديم صورة حقيقية للمنهج التعليمي من حيث نقاط القوة والضعف فيه .	-	٣٠%

ويتضح من جدول (٧) ما يلي :

- عدد المعايير التي توفرت في أسئلة ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي (١٨) معياراً مع اختلاف مستويات توافرها، وذلك بنسبة (٨٥,٧١%) من معايير جودة التقويم لمقرر الإدارة والتوافق النفسي ، بما يشير إلى أن هناك عدد كبير من المعايير توفرت في أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي.
 - عدد المعايير التي لم تتوفر في أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي (٣) معيار ، وذلك بنسبة (١٤,٢٨%) من معايير جودة التقويم، وهي أرقام (٥) ، (٨) ، (١٣) .
 - بلغ عدد المعايير التي توفرت بدرجة عالية (٤) معايير بنسبة ١٩,٠٤% من معايير جودة التقويم ، وهي أرقام (١) ، (٢) ، (١٢) ، (١٩).
 - بلغ عدد المعايير التي توفرت بدرجة متوسطة (٥) معايير تمثل نسبة (٢٣,٨٠%) من معايير جودة التقويم ، وهي أرقام (٣)،(٤)،(١٦)،(١٧)،(١٨).
 - بلغ عدد معايير جودة التقويم التي توفرت بدرجة ضعيفة (٩) معايير بنسبة (٤٢,٨٥%) من معايير جودة التقويم وهي أرقام (٦)،(٧)،(٩)،(١٠)،(١١)،(١٤)،(١٥)،(٢٠)،(٢١) ومما سبق نستنتج أن هناك عدد كبير من معايير جودة التقويم لم تتوفر في مقرر الإدارة والتوافق النفسي وأخرى توفرت بدرجة ضعيفة ومن الضروري تضمين هذه المعايير في مقرر الإدارة والتوافق النفسي والاهتمام بالأساليب التشخيص في التقويم وان يتضمن التقويم تشخيص صعوبات التعلم ووضع برنامج علاجي للتعامل مع هؤلاء الطلاب والاهتمام بالاختبارات القبلية والتشخيصية التي تسهم في تسكين الطلاب ولا يقتصر فقط على الجانب التحصيلي.
- نتيجة السؤال الثالث:** والذي ينص على " ما متطلبات السلوك الإداري الفعال الواجب توافرها في خريجي المدارس الثانوية التجارية ومقرر الإدارة والتوافق النفسي ؟ "
- وللإجابة عن هذا السؤال تم وضع قائمة بمتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لسوق العمل وعرضها على السادة المحكمين، وبناء عليه تم التوصل إلى قائمة بمتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل مكونة من ٢٩ مطلب، وفيما يلي جدول (٨) قائمة بالمتطلبات التي تم التوصل إليها.

جدول رقم (٨)

قائمة بالمتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل

المتطلبات	م
دور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.	١
يتيح نمط السلوك المتوازن لجميع العناصر والمكونات التي تتشكل منها شخصية المنظمة الإدارية.	٢
يظهر فرصاً لترشيد السلوكيات والعلاقات بإخضاعها للمنهج العلمي.	٣
إظهار دينامية السلوك في العمل الإداري.	٤
الإمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها.	٥
تمكين الطلاب من التوجه نحو تحقيق الفعالية الإدارية.	٦
دراسة علاقة التوافق النفسي بزيادة الإنتاج والمبيعات.	٧
ادراك الطالب لنتائج العمل الإداري وما تحقق منه.	٨
إتاحة الفرص لإدراك نتائج القرار الإداري على البيئة المحيطة بالفرد.	٩
إدراك مدى الاختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.	١٠
التأكيد على دور التوافق النفسي في القدرة على مواجهة المشكلات.	١١
انتقان الدور النفسي في مهارات الدعاية والإعلان.	١٢
إظهار قدرة على معرفة التأثيرات المختلفة للبيئة المحيطة على العمل الإداري ككل وسلوكيات العاملين بالإدارة.	١٣
إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه.	١٤
إدراك العلاقة بين الدور النفسي ومهارات التفاوض.	١٥
التأكيد على فعالية القرارات الجماعية وأثرها على التوافق النفسي لكل العاملين بالمؤسسة.	١٦
دراسة نظم التعزيز والحوافز للعاملين ودورها في التوافق النفسي.	١٧
إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم على التوافق النفسي في العمل.	١٨
التوجه نحو السلوك الإداري السوي الذي يراعى المعايير والتوقعات التنظيمية.	١٩
إدراك أهمية الصحة النفسية للعاملين.	٢٠
إدراك العلاقة بين السلوك الإداري السوي والسلوك الإداري المنحرف.	٢١
إدراك المآلات النفسية للسلوك الإداري المنحرف.	٢٢
الإمام بالعلاقة بين التوافق النفسي للعاملين وإستثمار إمكانيات المؤسسة والبيئة معاً	٢٣
إدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم على التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري.	٢٤
القدرة على تحديد الأنشطة والمهام المختلفة الخاضعة لعمله بدقة وكفاءة.	٢٥
القدرة على تحديد الأسلوب الذي يمارس به وظائفه المختلفة بما يسمح بالتوافق النفسي مع وظيفته.	٢٦
إدراك المداخل الرئيسية لتحديد ما يفعله المدير ون وعلاقة كل مدخل بالتوافق النفسي داخل المؤسسة.	٢٧
تمكين الطالب من اتخاذ القرار المتوافق مع الجوانب النفسية لأعضاء المنظومة الإدارية.	٢٨
إدراك العلاقة بين تقديم الحوافز والتوافق النفسي في المنظومة الإدارية.	٢٩

نتيجة السؤال الرابع: والذي ينص علي " ما مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل بمقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم تحليل وتقويم محتوى وإخراج الكتاب وكذلك تقويم وتحليل نظم التقويم لتحديد مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال في محتوى وإخراج الكتاب ونظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية كما يلي:

أولاً : تحليل وتقويم محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي :

قام الباحث بتحليل محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي لتحديد مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لخريجي المدارس التجارية به وذلك كالتالي :

مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لخريجي المدارس التجارية بمحتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية :

حيث قام الباحث بتحليل محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي ، وتم تحديد مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال التي توافرت في فقرات محتوى المقرر، وفيما يلي جدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لخريجي المدارس التجارية بمحتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية ونسبها المئوية

م	متطلبات السلوك الإداري الفعال	عدد الفقرات التي توفرت فيها المتطلبات	النسبة المئوية بالنسبة لمحتوى المقرر
١	دور التوافق النفسي في الفترة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.	١٢	%٠٠١٧
٢	ينتج نمط السلوك المتوازن لجميع العناصر والمكونات التي تتشكل منها شخصية المنظمة الإدارية.	٠	%٠
٣	يظهر فرصاً لتوسيد السلوكيات والعلاقات بإخضاعها للمنهج العلمي.	٢	%٠٠٢٨
٤	إظهار دينامية السلوك في العمل الإداري.	٤	%٠٠٠٦
٥	الإمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها.	٠	%٠
٦	تمكين الطلاب من التوجه نحو تحقيق الفعالية الإدارية.	١٠	%١٠٤٣
٧	دراسة علاقة التوافق النفسي بزيادة الإنتاج والمبيعات.	٤	%٠٠٥٧
٨	إدراك الطالب لنتائج العمل الإداري وما تحقق منه.	٣	%٠٠٠٤
٩	إتاحة الفرص لإدراك نتائج القرار الإداري على البيئة المحيطة بالفرد.	٢	%٠٠٢٨
١٠	إدراك مدى الاختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.	٠	%٠
١١	التأكيد على دور التوافق النفسي في القدرة على مواجهة المشكلات.	٣	%٠٠٠٤
١٢	انقاز الدور النفسي في مهارات الدعاية والإعلان.	٠	%٠
١٣	إظهار قدرة على معرفة التأثيرات المختلفة للبيئة المحيطة على العمل الإداري ككل وسلوكيات العاملين بالإدارة	٦	%٠٠٠٨
١٤	إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه.	٠	%٠
١٥	إدراك العلاقة بين الدور النفسي ومهارات التفاوض.	٠	%٠
١٦	التأكيد على فعالية القرارات الجماعية وأثرها على التوافق النفسي لكل العاملين بالمؤسسة.	٠	%٠
١٧	دراسة نظم التميز والحوافز للعاملين ودورها في التوافق النفسي.	٣	%٠٠٠٤
١٨	إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم على التوافق النفسي في العمل.	٠	%٠
١٩	التوجه نحو السلوك الإداري السوي الذي يراعي المعايير والتوقعات التنظيمية.	٢١	%٠٠٣١
٢٠	إدراك أهمية الصحة النفسية للعاملين.	٢٤	%٠٠٣٥
٢١	إدراك العلاقة بين السلوك الإداري السوي والسلوك الإداري المنحرف.	٣	%٠٠٠٤
٢٢	إدراك المآلات النفسية للسلوك الإداري المنحرف.	٠	%٠
٢٣	الإمام بالعلاقة بين التوافق النفسي للعاملين وإستثمار إمكانيات المؤسسة والبيئة معاً	٣	%٠٠٠٤
٢٤	إدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم على التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري.	٠	%٠
٢٥	القدرة على تحديد الأنشطة والمهام المختلفة الخاضعة لعمله بدقة وكفاءة.	١٧	%٠٠٠٨
٢٦	القدرة على تحديد الأسلوب الذي يمارس به وظائفه المختلفة بما يسمح بالتوافق النفسي مع وظيفته.	١٤	%٠٠٠٨
٢٧	إدراك المداخل الرئيسة لتحديد ما يفعله المديرون وعلاقة كل مدخل بالتوافق النفسي داخل المؤسسة.	٠	%٠
٢٨	تمكين الطالب من إتخاذ القرار المتوافق مع الجوانب النفسية لأعضاء المنظمة الإدارية.	٠	%٠
٢٩	إدراك العلاقة بين تقديم الحوافز والتوافق النفسي في المنظمة الإدارية.	٦	%٠٠٠٨

ويتضح من جدول (٩) ما يلي :

*معظم المتطلبات الخاصة بمتطلبات السلوك الإداري الفعال واللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل توفرت بدرجة ضعيفة أو لم تتوافر مما يشير إلى وجود قصور في محتوى المقرر في تناول هذه المتطلبات والمهارات الهامة بالسلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل، وهذا يتضح من خلال النظر في محتوى المقرر حيث يهمل المحتوى كثير من الجوانب العملية للتوافق النفسي كما يهمل القدرة على إتاحة الفرص لإدراك نتائج القرار الإداري علي البيئة المحيطة بالفرد، كذلك تمكين الطالب من إتخاذ القرار المتوافق مع الجوانب النفسية لأعضاء المنظومة الإدارية، وإدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم علي التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري، إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم علي التوافق النفسي في العمل، إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه.

*بلغ عدد الفقرات التي توفرت فيها المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال (١٣٧) فقرة من محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي بنسبة (١٩,٦٢%) من محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وهي نسبة ضعيفة بما يشير إلى قصور المحتوى في تضمين هذه المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال واللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل.

*بلغ عدد المتطلبات التي توفرت بدرجة ضعيفة (١٧) متطلب بنسبة (٥٨,٦٢%) من المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل، وهي نسبة عالية بما يشير إلى أن محتوى المقرر توفر فيه العديد من المتطلبات لكن بدرجة ضعيفة وغير كافية.

*بلغ عدد المتطلبات التي لم تتوفر في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي الخاصة بالسلوك الإداري (١٢) متطلب، وذلك بنسبة (٤١,٣٧%) من المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال، وهي تشير إلى أن هناك متطلبات لم تتوفر في محتوى المقرر ولا بد من تضمينها فيه.

ثانياً : تحليل وتقويم نظم تقويم مقرر الإدارة والتوافق النفسي :

ولتحديد مدى توافر متطلبات السلوك الإداري الفعال في نظم تقويم وأسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي قام الباحث بتحليل نظم تقويم وأسئلة المقرر، حيث تم تحديد مهارات السلوك الإداري اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وتم تحديد المهارات التي توافرت في أسئلة المقرر، كما تم تحديد عدد الأسئلة التي تحقق فيها كل متطلب من المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري، وتم حساب النسبة المئوية لعدد الأسئلة بأسئلة المقرر التي انطبقت على كل متطلب من المتطلبات ، وفيما يلي جدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)
مدى توافر المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في تقويم وأسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي ونسبها المئوية

م	متطلبات السلوك الإداري الفعال	عدد الأسئلة التي توفرت فيها المتطلبات	النسبة المئوية بالنسبة لأسئلة المقرر
١	دور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.	٠	%٠
٢	يتيح نمط السلوك المتوازن لجميع العناصر والمكونات التي تتشكل منها شخصية المنظمة الإدارية.	٢	%١,٥٠
٣	يظهر فرصاً لتزويد السلوكيات والعلاقات بإخضاعها للمنهج العلمي.	٣	%٢,٢٥
٤	إظهار دينامية السلوك في العمل الإداري.	٥	%٣,٧٥
٥	الإمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها.	٠	%٠
٦	تمكين الطلاب من التوجه نحو تحقيق الفعالية الإدارية.	٦٠	%٤٥,١١
٧	دراسة علاقة التوافق النفسي بزيادة الإنتاج والمبيعات.	٣	%٢,٢٥
٨	إدراك الطالب لنتائج العمل الإداري وما تحقق منه.	٣	%٢,٢٥
٩	إتاحة الفرص لإدراك نتائج القرار الإداري على البيئة المحيطة بالفرد.	٢	%١,٥٠
١٠	إدراك مدى الاختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.	٠	%٠
١١	التأكيد على دور التوافق النفسي في القدرة على مواجهة المشكلات.	١	%٠,٧٥
١٢	انقائان الدور النفسي في مهارات الدعاية والإعلان.	٠	%٠
١٣	إظهار قدرة على معرفة التأثيرات المختلفة للبيئة المحيطة على العمل الإداري ككل وسلوكيات العاملين بالإدارة	٦	%٤,٥١
١٤	إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه.	٠	%٠
١٥	إدراك العلاقة بين الدور النفسي ومهارات التفاوض.	٠	%٠
١٦	التأكيد على فعالية القرارات الجماعية وأثرها على التوافق النفسي لكل العاملين بالمؤسسة.	٠	%٠
١٧	دراسة نظم التعزيز والحوافز للعاملين ودورها في التوافق النفسي.	٣	%٢,٢٥
١٨	إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم على التوافق النفسي في العمل.	٠	%٠
١٩	التوجه نحو السلوك الإداري السوي الذي يراعى المعايير والتوقعات التنظيمية.	٦	%٤,٥١
٢٠	إدراك أهمية الصحة النفسية للعاملين.	٧	%٥,٢٦
٢١	إدراك العلاقة بين السلوك الإداري السوي والسلوك الإداري المنحرف.	٠	%٠
٢٢	إدراك المآلات النفسية للسلوك الإداري المنحرف.	٠	%٠
٢٣	الإمام بالعلاقة بين التوافق النفسي للعاملين وإستثمار إمكانيات المؤسسة والبيئة معا	٠	%٠
٢٤	إدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم على التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري.	٠	%٠
٢٥	القدرة على تحديد الأنشطة والمهام المختلفة الخاضعة لعمله بدقة وكفاءة.	٣	%٢,٢٥
٢٦	القدرة على تحديد الأسلوب الذي يمارس به وظائفه المختلفة بما يسمح بالتوافق النفسي مع وظيفته.	٣	%٢,٢٥
٢٧	إدراك المداخل الرئيسة لتحديد ما يفعله المديرين وعلاقة كل مدخل بالتوافق النفسي داخل المؤسسة.	٩	%٦,٧٦
٢٨	تمكين الطالب من إتخاذ القرار المتوافق مع الجوانب النفسية لأعضاء المنظومة الإدارية.	٣	%٢,٢٥
٢٩	إدراك العلاقة بين تقديم الحوافز والتوافق النفسي في المنظومة الإدارية.	٨	%٦,٠١٥

ومن جدول (١٠) يتضح ما يلي :

- بلغ عدد الأسئلة التي توفرت فيها المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل (١٧) سؤال بنسبة (٥٨,٦٢%) من أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وهي نسبة ضعيفة وتوفرت بدرجة ضعيفة في أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي، مما يشير إلى مدى قصور أسئلة المقرر في قياس متطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة سوق العمل.
- بلغ عدد البنود الاختبارية التي لم تتوفر فيها المتطلبات الخاصة بالسلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل (١٢) بند اختباري بنسبة (٤١,٣٧%) من أسئلة المقرر وهو
أرقام (١)، (٥)، (١٠)، (١٢)، (١٤)، (١٥)، (١٦)، (١٨)، (٢١)، (٢٢)، (٢٣)، (٢٤) في أسئلة مقرر الإدارة والتوافق النفسي، وهذا يتضح من خلال النظر في أسئلة المقرر حيث نجدها لا تتضمن دور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها، كما لا تتضمن الإلمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها، كما أن الأسئلة لم تتضمن أيضاً على إدراك مدي الإختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات، ولا اتقان الدور النفسي في مهارات الدعاية والإعلان، كما لا تقيس مدى إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه، ولا تقيس مدى إدراك العلاقة بين الدور النفسي ومهارات التفاوض، وكذلك التأكيد علي فعالية القرارات الجماعية وأثرها علي التوافق النفسي لكل العاملين بالمؤسسة، وقدرة الطلاب علي إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم علي التوافق النفسي في العمل، كذلك إدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم علي التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري. وهذه المهارات والمتطلبات ضرورية وهامة ولا بد أن يتم قياسها في تقويم المقرر حتى نقف على مدى تمكن الطلاب من المهارات والمعارف اللازمة للسلوك الإداري الفعال لمواجهة متطلبات سوق العمل .
- لا يوجد أي متطلبات خاصة بالسلوك الإداري توفرت بدرجة كبيرة أو بدرجة متوسطة .

وفي ضوء كل ما سبق من الضروري وضع تصور مقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي بحيث يراعي هذه المتطلبات السلوك الإداري الفعال في أهدافه ومحتواه وأسئلته بالدرجة المناسبة، وذلك حتى يتم اكساب الخريج هذه المتطلبات حتى يستطيع مواجهة متطلبات سوق العمل، فالمقرر المقترح لابد أن يراعي النقص في توفير هذه المتطلبات حتى يتم اكسابها للمتعلمين وتدريبهم عليها ومناقشتهم فيها لمواجهة متطلبات سوق العمل المتغيرة والتي تحتاج إلى مثل هذه المتطلبات.

نتيجة السؤال الخامس : والذي ينص علي " ما التصور المقترح لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي بالمرحلة الثانوية التجارية المراعي لمعايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل ؟

١ - الهدف من بناء التصور المقترح :

يتمثل الهدف من بناء التصور المقترح في التغلب على جوانب القصور في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي وفق معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال بما يخدم إعداد خريج الثانوية التجارية لمواجهة متطلبات سوق العمل.

٢ - التصور المقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي في صورته الأولية :

تم وضع التصور المقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي ، حيث تم تحديد العناصر الرئيسية المكونة للتصور، ومن ثم مراعاة ما يلي في كل عنصر :

أ- مراعاة توافر معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل في محتوى مقرر الإدارة والتوافق النفسي وفي إخراج الكتاب المدرسي وفي نظم وأسئلة التقويم.

ب- التنوع في طرائق التدريس الحديثة، والتي تناسب طبيعة موضوعات المحتوى ومتطلبات السلوك الإداري الفعال وأن تراعي معايير الجودة .

ج- يتم بناء الأنشطة والوسائل التعليمية بحيث تراعي معايير الجودة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال.

٣- ضبط التصور المقترح :

حيث تم عرض التصور المقترح على مجموعة من المحكمين لمعرفة آراءهم في عناصر ومكونات التصور المقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي، وقد قام الباحث بتعديل ما أوصى به المحكمون من تعديل وحذف.

٤- التصور المقترح لمقرر الإدارة والتوافق النفسي في صورته النهائية :

في ضوء التعديلات تم إقترح مايلي لتطوير مقرر الإدارة والتوافق النفسي:

أولاً : التصور المقترح لتطوير محتوى مقرر " الإدارة والتوافق النفسي " :
وقد راعى الباحث تضمين معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال في محتوى المقرر كالتالي:

- ضرورة الربط بين خبرات طلاب الثانوية التجارية السابقة واللاحقة.
- الربط بين مايدرسه الطالب من جوانب نظرية والجوانب العملية في المواقع الإدارية ومد علاقتها بالتوافق النفسي والاجتماعي.
- عدم التركيز علي الجوانب المعرفية فقط بل لابد من تغطية الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية للسلوك.
- يقدم تغذية راجعة للطلاب في كل مرحلة من مراحل المحتوى.
- ضرورة أن يعمل المحتوى على تنمية القيم والاتجاهات الإيجابية الخاصة بالعمل الإداري في نفوس الطلاب.
- تضمين المحتوى لموضوعات تعمل علي إثارة تفكير الطلاب.
- التركيز علي الموضوعات التي تساعد في تنمية القدرة على حل المشكلات الإدارية بشكل متوافق نفسياً.
- صياغة المحتوى بطريقة تساعد في تنمية مهارات التفكير العلمي وإستخدامه في العمل الإداري.
- تتيح موضوعات المحتوى الفرصة للإكتشاف والإبداع.
- تضمين المقرر لدور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.
- إظهار دينامية السلوك في العمل الإداري.
- الإمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها.

- تضمين المحتوى لأليات تمكين الطلاب من التوجه نحو تحقيق الفعالية الإدارية.
- التركيز علي الموضوعات التي تمكن الطلاب من إدراك مدي الإختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.
- إظهار قدرة الطلاب علي معرفة التأثيرات المختلفة للبيئة المحيطة علي العمل الإداري ككل وسلوكيات العاملين بالإدارة.
- تضمين المحتوى للأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه والتأكيد علي فعالية القرارات الجماعية وأثرها علي التوافق النفسي لكل العاملين بالمؤسسة، وتمكين الطالب من إتخاذ القرار المتوافق مع الجوانب النفسية لأعضاء المنظومة الإدارية.
- شمول المحتوى علي إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدي توافق كل منهم علي التوافق النفسي في العمل.
- تضمين المحتوى للمآلات النفسية للسلوك الإداري المنحرف، والعلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم علي التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري.
- المداخل الرئيسة لتحديد ما يفعله المديرون وعلاقة كل مدخل بالتوافق النفسي داخل المؤسسة.

ثانياً : طرائق التدريس المقترحة لمقرر الإدارة والتوافق النفسي:

تعد طرائق التدريس أحد أهم مكونات المنهج، وقد اقترح الباحث الطرائق التدريسية التالية لتدريس مقرر الإدارة والتوافق النفسي:

- أ- إستراتيجيات اتخاذ القرار.
- ب- العصف الذهني.
- ج- حل المشكلات.
- د- التعلم التعاوني.

وقد اختار الباحث هذه الطرائق التدريسية؛ لأنها من الإستراتيجيات المتمركزة حول المتعلم بما يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في التعلم ، فهي تكسب الطلاب العديد من المهارات العقلية والاجتماعية والانفعالية المختلفة بما يساعد في تحقيق الأهداف المرجوة، حيث تركز على نشاط المتعلم وإيجابيته، فنجد إستراتيجيات اتخاذ القرار تساعد في تنمية العديد من

المهارات الإدارية وبالإخص القدرة علي اتخاذ القرار، كما نجد إستراتيجية حل المشكلات تساعد في تنمية مهارات حل المشكلات الإدارية في ظل ظروف معينة بما يتماشى والتوافق النفسي والإجتماعي للموقف وكذلك القدرة على تقييم الموقف الموجود فيه الطالب، ويتعلم الطلاب من إستراتيجية التعلم التعاوني العديد من المهارات الاجتماعية بما يحقق قدرة علي التواصل فيما بعد مع العاملين بالمؤسسة التي سيعمل بها من خلال مهارات الحوار والمناقشة التي يكتسبها من استراتيجيات التعلم التعاوني، كما يتعلم الطلاب من خلال إستراتيجية العصف الذهني القدرة علي وضع أكثر من بديل لموضوع ما وإختبار صحة هذه البدائل بل وتنمي لدي الطلاب قدرة علي الإبداع بما ينقل أثره إلي العمل الإداري.

ثالثاً : الوسائل التعليمية للمقرر المقترح:

في ضوء الامكانيات المتاحة يقترح الباحث بعض الوسائل التعليمية أثناء تدريس مقرر الإدارة والتوافق النفسي وتتمثل هذه الوسائل في استخدام المستحدثات التكنولوجية من تعلم إلكتروني وشبكات التواصل الإجتماعي بالإضافة إلي ما يلزم من وسائل تقليدية كشافيات وخرائط معرفية.

رابعاً : الأنشطة التعليمية لمقرر الإدارة والتوافق النفسي:

واقترح الباحث بعض الأنشطة الملانمة لتنفيذ مقرر الإدارة والتوافق النفسي مثل المناقشات مع الطلاب حول موضوع الدرس، تكليف الطلاب بكتابة مقالات حول موضوع الدرس وتطبيقاته في العمل الإداري، إقامة تمثليات ولعب أدوار تظهر وظائف العمل الإداري والسلوكيات الإدارية السوية والمنحرفة، وكذلك تكليف الطلاب بإعادة صياغة بعض الفقرات في الدروس والموضوعات المختلفة، وتكليف الطلاب بعمل مخططات مفاهيمية لتوضيح العلاقات الإدارية ودور التوافق النفسي في زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

خامساً : التقويم :

وقد راعى الباحث تضمين معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال في أسئلة المقرر كالتالي:

- دور التوافق النفسي في القدرة على تحديد الأهداف ووسائل تحقيقها.
- الإمام بالدور النفسي لكيفية تنشيط السلع والخدمات وكيفية نشرها.

- إدراك مدي الإختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة وأهمية التوافق النفسي بين المستويات.
- إتقان الدور النفسي في مهارات الدعاية والإعلان.
- إدراك الأثر النفسي للقرار الفردي الذي من الممكن أن يتخذه.
- إدراك العلاقة بين الدور النفسي ومهارات التفاوض.
- التأكيد علي فعالية القرارات الجماعية وأثرها علي التوافق النفسي لكل العاملين.
- إدراك الفارق بين سلوك الأداء وسلوك الرضا ومدى توافق كل منهم علي التوافق النفسي في العمل.
- إدراك العلاقة بين السلوكيات المعاونة والسلوكيات المناقضة وأثر كل منهم علي التوافق النفسي لأفراد العمل الإداري.

كذلك لابد من مراعاة مايلي في مجمل عملية التقويم:

- أن يشتمل التقويم علي إختبارات قبلية تساهم في تسكين الطلاب.
- يشتمل التقويم علي إختبارات تشخيصية لتشخيص صعوبات تعلم الطلاب.
- يشتمل التقويم على قياس العمليات العقلية العليا ولا يقتصر علي قياس الجانب التحصيلي فقط.
- القدرة علي تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الطلاب.
- يشتمل التقويم علي آلية لإخبار الطلاب بمدى تقدمهم.
- يستخدم أنواع التقويم القبلي والتكويني والنهائي .
- يتم تفعيل نتائج التقويم لتحسين أداء الطلاب.

التوصيات:

- ضرورة وضع تصورات لتطوير مقررات علم النفس بما يتماشى مع التطورات الحالية.
- التعاون بين أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وخبراء التربية والتعليم وكذلك المعلمين والطلاب في مراجعة كافة مقررات علم النفس وتطوير ما يحتاج التطوير.
- ضرورة مراعاة معايير الجودة الشاملة في محاولات تقييم المقررات أو تطويرها.
- أهمية التكامل بين عناصر المنهج أثناء عمليات التطوير أو في وضع تصورات لعمليات التطوير.
- النظر إلي طبيعة المجتمع ومتطلباته أثناء وضع تصور لتطوير مقررات علم النفس.
- سوق العمل أصبح أحد المتغيرات الهامة أثناء تطوير أى مقرر، لذا لا بد من وضعه بشكل رئيس أمام أعين القائمين بعملية التطوير.
- تم تقييم مقرر الإدارة والتوافق النفسي ووضع تصور لتطويره في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلبات السلوك الإداري الفعال ليكون مرجعاً للجان تطوير المقررات الدراسية.

المراجع:

- ١- ايمن سيد حنفي حسن (٢٠٠٧): تطوير منهج العلوم في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء المعايير العالمية لتدريس العلوم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.
- ٢- الإدارة العامة للتربية (٢٠٠٥) : " مشروع مدارس الجودة الشاملة " ، التربية والتعليم بمكة المكرمة ، متاح في <http://www.jeddahedu.gov.sa/debolper/iso/index>:
- ٣- المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (٢٠١١): أهمية دراسة السلوك التنظيمي، متاح في <http://www.hrdiscussion.com/hr31162.html>
- ٤- برهامي عبد الحميد زغلول (١٩٩٧): تطوير منهج السكرتارية التطبيقية في ضوء متطلبات سوق العمل: "دراسة تجريبية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طنطا، كلية التربية.
- ٥- حسن شحاته (٢٠٠٥): المناهج الدراسية بين النظرية والتطبيق، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
- ٦- رجب حسنين رفاعي (٢٠٠٨): السلوك الإداري: الأسس والمبادئ والنظريات، هابي رايت: اسويط
- ٧- سوسن شاكر مجيد (٢٠١٢) التوافق النفسي وابعاده وخطوات تحقيقه، متاح في: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=309384>
- ٨- صابر حسين محمود وسامي شلبي شريف (٢٠٠٢): تطوير مناهج التعليم التجاري للإسهام في إعداد الكوادر البشرية اللازمة لمتطلبات القرن الواحد والعشرين، دراسة مستقبلية، جامعة حلوان، مجلة كلية التربية، ٨٧ - ١٠٧.
- ٩- صبحي أبو حمدان أبو جلاله (٢٠٠١): المناهج الميسرة لمرحلة التعليم الأساسي، الكويت، مكتبة الفلاح.
- ١٠- صبري الدمرداش (٢٠٠٠): المناهج حاضراً ومستقبلاً، الكويت، مكتبة المنار الإسلامية.

- ١١- عادل علي صادق (٢٠٠٣) معايير الجودة الشاملة في إعداد معلم التعليم الفني، المؤتمر العلمي الحادي عشر، الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة، القاهرة، كلية التربية، جامعة حلوان، مارس، ٩٦ - ١١٤.
- ١٢- عبد العزيز جميل مخيمر (٢٠٠٥): إستراتيجية مقترحة لتوكيد الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة المنصورة .
- ١٣- عبد الهادي عبد الله أحمد (٢٠٠٤) : تطوير منهج مبادئ التجارة بالمدارس الثانوية التجارية في ضوء معايير الجودة الشاملة للمنهج وقياس فاعليته "،المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس، ٢٦ - ٢٧ يوليو، المجلد الثالث، ١٤٠ - ١٦٩.
- ١٤- عزيزة عبد الرحمن العيدروس (٢٠٠٦): رؤية مستقبلية لتطوير التعليم الثانوي في ضوء الاتجاهات العالمية وربطه بسوق العمل، المؤتمر العلمي الثامن عشر، مناهج التعليم وبناء الإنسان العربي، المجلد الثالث (٢٥-٢٦) يوليو، ١١٣ - ١٣١.
- ١٥- محمد رجب إسماعيل (٢٠٠٥) : فعالية وحدة دراسية مقترحة في ضوء معايير الجودة لتعليم العلوم في تنمية الثقافة العلمية، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، المجلد الثاني، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة: دار الضيافة بجامعة عين شمس ٢٦ - ٢٧ يوليو، ٤٤٧ - ٤٧٩.
- ١٦- محمد أبو طالب ، صالح عبد الحميد ، محمود سيد أبو قمر (٢٠٠٧) : تقييم جودة برامج التدريب العملي بكليات السياحة والفنادق في ضوء متطلبات سوق العمل (دراسة تطبيقية على كلية السياحة والفنادق - جامعة المنوفية)، المؤتمر السنوي الثاني، معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي ، في الفترة من ١١ - ١٢ أبريل ، ٩٤ - ١١٧.

- ١٧- محمد رجب فضل الله (٢٠٠٥) : متطلبات التقويم اللغوي في ظل حركة المعايير التربوية ، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، دار الضيافة ، جامعة عين شمس ، ٢٦ - ٢٧ يوليو ، المجلد الأول ، ص ص ٢٠٩ - ٢٢١.
- ١٨- محمد شيرين فؤاد سعودي (٢٠٠٧) : النظم العالمية والعربية في معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي (التربية الفنية)، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، معايير ضمان الجودة والاعتماد في التعليم النوعي بمصر والوطن العربي، في الفترة من ١١ - ١٢ أبريل، ١٣٩ - ١٦٠.
- ١٩- محمود كامل الناقبة (٢٠٠٣) : الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، الفترة من ١٢ - ١٣ مارس - كلية التربية - جامعة عين شمس ، ١٠١ - ١٢١.
- ٢٠- مروان أبو حويج (٢٠٠٠): المناهج التربوية المعاصرة الأساسيات - مشكلات المناهج - تطوير وتحديث المناهج، عمان، الدار العلمية الدولية.
- ٢١- مصطفى حلمي وحسين قاسم (٢٠٠٥) : الصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بينها، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة، المجلد (٢) ، ٨٣ - ١٠١.
- ٢٢- ممدوح عبد الهادي عثمان (٢٠٠٢): فعالية وحدة قائمة على المفاهيم في المحاسبة المالية لطلاب المرحلة الثانوية التجارية في ضوء متطلبات سوق العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ٢٣- منصور اليوسف (٢٠١١): في السلوك الإداري: ثق في نفسك و.. اختر الأمل، متاح في http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=389&SubMode=153&ID=1264
- ٢٤- نوال نصر (٢٠٠٢): العلاقة بين التعليم العالي وعالم العمل في مصر، دراسة تحليلية، المؤتمر القومي السنوي التاسع (العربي الأول)، مركز تطوير التعليم الجامعي، التعليم الجامعي عن بعد رؤية مستقبلية، القاهرة: جامعة عين شمس، في الفترة من ١٧-١٨ ديسمبر ، ١٥٩ - ١٧٤.

٢٥- وليم عبيد تاوضروس (٢٠٠٤): "علاقات مرجعية على طريق الجودة في التعليم"، المؤتمر العلمي السادس عشر، تكوين المعلم، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، ٢١ - ٢٢ يوليو، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ٦-٢١.

- 26- Anderea , C & Hendon , M (2001): secondary vocational and Applied technology Education and its impact on the transition from Education to Employment" Ed.D, Diss. Abst. inter. Vol. b2, No.02, 194 – 211.
- 27- Baker , L (1997) : Emerging Standard of Performance in the united States. NationalCenter for research and Evaluation. U.S.A.
- 28- Elmore, R (2005): bridging the Gap between Standards and Achievement, Reporton the Imperative for Professional Development in Education Washington, DC, Albert shanker in Stitude, pp 53 – 66.
- 29- Felip, B.(1996): Quality is still free: Making Quality certain in uncertain times, New York, Mc Graw-Hill.
- 30- Hill, D & Alson , B (1999): Setting high Standards English Language arts, available in: www. eths kizil.us/standards in pdf/ English Standards, pdf .
- 31- Kapur, K (1998): "Labor market implications on Employer-provided Health insurance (Employee Benefits, Non-Wage Compensation)". Ph.D. Diss. Abst. inter. Vol. 58, No.11, pp 88 – 99.

- 32- Lewis, L. el at (1999): Teacher Quality: A Report on the Preparation and Qualification of Public School Teachers. Journal of Education Statistics Quarterly, (1), (Eric Document Reproduction Service No : Ej584964) .
- 33- Madhabi, C. (2002): " Modets and Methods for Examining Standards, Based Reforms and Accountability intitives: Have the toot of Inquiry Answered Pressing Question on improving Schools?" Review of Educational Research. 72 (3), Fall, pp 355 – 386.
- 34- Morgan Colin,L & Stephen, U. (1995) : total Quality Management in public, phila delphia : open university Press,
- 35- Robert. M. (1999): Quality is the Key to Global, Competitiveness, IBM'S Experience in Preach, Williams. (ed) Quality and Higher Education in the 21, set. Century, Academic of southern California los Anglos.
- 36- Wiender, T., and Harris , V. (1997) : implication of total quality management in Education forum , 61 summer ,