مدى توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان/الأردن

تاريخ الاستلام: 2013/5/1 تاريخ القبول: 2013/11/25

د. وفاء سليمان عوجان (*)

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة. وقد قامت الباحثة بإعداد استبانة بالمعايير التي أقرتها وزارة التربية والتعليم في مؤتمرها عام 2006، والتي تحددت محاورها في سبعة مجالات واشتملت على 56 فقرة؛ تهدف بمجملها إلى تعرف درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين وذلك من وجهة نظر المشرفين التربويين. تكونت عينة الباحثة من 31 مشرفا ومشرفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وأظهرت النتائج أن المهارات المتعلقة بمجال التطوير الذاتي، وتقييم الطلبة وتقييم التدريس تتوافر بدرجة متوسطة، بينما المعايير الوطنية

(*) أستاذ مساعد/ كلية العلوم والآداب /جامعة القصيم / المملكة العربية السعودية.

المتعلقة بالمجالات الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، والتخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس وأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن كانت درجة توافرها ضعيفة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق حسب اختلاف جنس المشرف التربوي، ووجود فروق حسب اختلاف سنوات الخدمة في كل من مجالات التربية والتعليم في الأردن:الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة والتخطيط للتدريس، بينما لم يكن هنالك فروق في كل من مجالات: تنفيذ التدريس، تقييم تعلم الطلبة، تقييم التدريس، التطوير الذاتي، أخلاقيات مهنة التعليم طريقة الحل.

Abstract

Testing Implemention Range(level) of the National Standards of Teachers Development from the Point of View of Education Supervisors in Amman

This study aimed to identify the degree of implementations of the national standards for teachers' development approved at the Ministry of Education conference in 2006.

To achieve the study objectives; the researcher prepared a questionnaire based on the seven dimensions of these standards. The questionnaire comprised of fifty-six items based on these standards to find out whether they have been put in practice from the point of view of education supervisors.

The study sample consisted of thirty-one supervisors using stratified random selection process. It covered all Amman education regions to have full coverage of the capital.

Study results showed to a medium degree the availability of skills in the fields of self-development, student assessment and evaluation of teaching issue; while there was a weak degree or absence of implementation in areas related to academic and private teaching

pedagogy rivate and planning education and teaching ethics. The results showed no differences in points of view according to gender of the educational supervisor. There were differences according to supervisor's years of experience in the fields of academic teaching and planning of teaching while no differences were noticed in areas of implementation of teaching and assessment of student learning and teaching and self-development and evaluation of the teaching profession.

يولي الكثير من الدول– سواء النامية أم المتقدمة– عملية تحسين التعليم اهتماماً كبيرا؛ وذلك للاعتقاد السائد بأن هذه العملية تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهداف هذه الدول وآمالها المستقبلية. ويعتبر الأردن من أكثر دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نجاحاً في الأنظمة التعليمية التي تتسم بمزيج من الهندسة (المدخلات من موارد مادية، مناهج وأساليب تدريس وإدارة وتمويل) والحوافز (تقييم، متابعة ومكافآت) والمساءلة العامة، وهي العناصر التي يستند إليها إصلاح التعليم (تقرير البنك الدولي، 2007). وكان أبرز المقترحات للمركز الوطني لحقوق الإنسان في دراسة أجراها على واقع تعليم حقوق الإنسان في النظام المدرسي الأردني "خلال المدة من 31 /2005/11 – 28/ 2 / 2006" عقد دورات تدريبية للمعلمين والمعلمات والمشرفين التربويين ورفع مستوى وضع المعلم من الناحية المادية والمهنية وبناء قدراته العلمية والمهارية (NCHR،2006). وظهرت في الآونة الأخيرة نداءات متعددة من بعض التربويين لإصلاح التعليم والرقي بمستواه، وتطوير إمكاناته البشرية والمادية. وقد تساءل الباحث د. سليمان صويص في دراسته حول "تقييم واقع التربية على حقوق الإنسان في الأردن" كيف للمعلم أن يدرس حقوق الإنسان بصورة حية في الوقت الذي لا يحصل هو نفسه فيه على

العديد من حقوقه، وفي مقدمتها تأمين الحد الأدنى من العيش الكريم له ولأسرته؟ ألا يعتبر تدني المكانة المعنوية والأدبية للمعلم في المجتمع، كما هو جار في الوقت الحاضر، ذا تأثير سلبي في "الرسالة" التي يؤديها ؟ ألا تؤثر طبيعة وشخصية المعلم والعوامل المؤثرة فيها على تعليم حقوق الإنسان؟ (NCHR، 2006) ، وقد وضح البكري أن ارتفاع المستوى الاقتصادي لبعض المعلمين من خلال الدروس الخصوصية لا يؤدي إلى رفعة المكانة الاجتماعية، لأن الزيادة في الدخل في المستوى الاقتصادي ليست مؤسسة على رفعة المكانة المهنية (البكري، 2006)، كما أوضح د.حامد الفاجح رئيس مكتب التربية العربي أهمية تمكين المعلم اقتصادياً حيث تعاني مهنة المعلم حالياً من هوان كبير في ظل اتجاه المعلمين إلى امتهان حرف أخرى تقلل من هيبتهم لمواجهة تردي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها الدول العربية عامة. وعندما قام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بتقييم برامج مختلفة في التربية عام 2005 في عدد من جامعات العالم العربي (24 جامعة من 13 دولة عربية من بينها الأردن) وقياس أداء الطلبة المقبلين على التخرج في كل البرامج التربوية التي يتم تقييمها باستخدام اختبارات دولية قابلة للمقارنة إقليمياً ودولياً، كانت نتائج عملية التقييم أن نقاط الضعف واضحة في المعايير الأكاديمية الموضوعة لتقييم الطلبة، حيث لا يوجد دليل سواء كان داخليا أو خارجيا يبين شفافية وعدالة عملية التصحيح، كما أن التركيز ما زال على قياس التذكر واسترجاع المعلومات، إضافة إلى ذلك لا يوجد دليل على قياس المهارات العقلية العليا، (أبو دقة وعرفة،2007). فمفهوم الخبرة يشمل تطوير جميع جوانب الأداء (الشكر واخرون،2007) وليست مرتبطة بسنوات العمل وإنما ترتبط بالقدرة على تطوير الأداء المهني بما يرتبط بالمهام الوظيفية الآنية (العنزي،

2007)، وباستخدام المعايير يمكن توفير رؤية واضحة عن احتياجات وجوانب الأداء أو المعارف التي يحتاجها المعلم في مستوى مهني معين سواء كان معلماً مبتدئاً أو متمرساً، وتشمل هذه المعايير أيضاً أداة للتقييم الذاتي من أجل تقنين وتطوير الأداء (Moon, 2000). وبلا شك سوف تنعكس هذه المعايير المهنية على سياسات التطوير المهني وترتبط بها. فالمعايير المهنية تؤطر جميع سياسات التطوير المهني سواء في إعداد المعلم قبل الخدمة أو أثناءها، وتشكل إطارا عاماً يساعد المعلمين والقادة على التخطيط النوعي والفعال لاحتياجاتهم من التطوير الوظيفي (المجلس الأعلى للتعليم في قطر، 2008)، وتشكل أساساً مرجعياً عاماً لوصف عملهم (Moon, 2000) ومن المهم معيارية هذا المقياس وعلميته ودلالاته، وإخضاعه دوماً للنقد والمراجعة والتطوير، ثم الجدية في تطبيقه وتقويم المعلم على أساس نتائجه ودلالاته (الجارودي، 2008). مما يساهم في رفع التوقع العام كيف يجب ان تكون معايير المؤسسات التربوية (Moon, 2000) وجاء مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا الذي نظمته وزارة التربية والتعليم خلال شهر أيار 2006 بالتعاون مع الجامعات الأردنية بمشاركة 120 مختصا من وزارة التربية والجامعات الأردنية الحكومية والخاصة. وقد أوصى بوضع معايير يجب توافرها في المعلم (وزارة التربية والتعليم، 2006)

مشكلة الدراسة:

منذ بدء التعليم في المملكة الأردنية الهاشمية والحكومات المتعاقبة توليه اهتماماً وعناية خاصة؛ إيمانا منها بأن الشعوب القوية هي نتاج أنظمتها التعليمية المدروسة. والمعلم من أهم عناصر منظومة التعليم في أي مجتمع ، فهو يقوم بدور أساسي في بناء مواطن الغد القادر على استثمار أقصى طاقاته في سبيل النمو والإسهام في تحقيق الأهداف السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، ويؤكد التربويون انه لا يمكن تجويد منظومة التعليم بدون معلمين مؤهلين تأهيلا جيدا ومزودين بكفايات مهنية لتقديم أفضل تعليم . وتأهيل العاملين في مهنة التعليم وتدريبهم يجب أن يخضع لمعايير وأسس لتزويد المتدربين بالمهارات والمعلومات التربوية والمستحدثات العلمية والتقنية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة المتغيرات (NCATE. 2000). وقد نظمت وزارة التربية والتعليم في شهر أيار 2006 مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين، وقد هدف إلى تطوير برامج إعداد المعلمين قبل وأثناء الخدمة. وتضمنت برامج إعداد المعلمين أربعة افتراضات تمثلت في الأساس الأكاديمي حيث التركيز على المعرفة التخصصية، والكفاية الاجتماعية أي تحليل التعلم ليبنى على ضوئها برامج الإعداد، والمنحى النمائي حيث إنّ الخصائص النمائية للمتعلم تحدد ما يجب تعليمه للطلبة ومعلميهم، ومنحى إعادة البناء الاجتماعي، والآن وبعد مرور فترة من الزمن جاءت هذه الدراسة لتعرف مدى توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من ملاءمة موضوعها للاتجاهات والمتغيرات العالمية الحديثة التي تنادي بأهمية دور المعلم كركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية والإسهام في تطوير الأداء التعليمي بشكل عام، واعتبار قائمة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين بمنزلة محددات تقويمية لتطوير أداء المعلم وترسيخ دور الجامعات في متابعة مدى توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا، إذ تم إعدادها بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية الحكومية والخاصة عام 2006، وتعتبر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً وثيقة مرجعية لتطوير الخطط الدراسية في إعداد المعلمين في الجامعات إضافة إلى تنظيم مسار التدريب للمعلمين أثناء الخدمة في الوزارة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تعرف مدى توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان؟
2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات المشرفين على فقرات الأداة ككلّ؟

3- هل تعزى هذه الفروق إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لاتفاق خطواته وأهدافه مع اهداف البحث الحالي.

التعريفات الإجرائية:

المعايير الوطنية: هي معايير يجب توافرها في المعلم، وقد خلص إليها مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا والذي نظمته وزارة التربية والتعليم خلال شهر أيار 2006 بالتعاون مع الجامعات الأردنية بمشاركة 120 مختصا من وزارة التربية والتعليم والجامعات الأردنية الحكومية والخاصة. وقد جاءت في سبعة مجالات موضحة في الملحق.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي (2011/2010).

المشرف التربوي : قائد تربوي يتمتع بكفاءة عالية وثقافة واسعة وقدر كبير من الخبرة التربوية فهو خبير فني، وظيفته الرئيسة مساعدة المعلمين على حل المشكلات التعليمية التي تواجههم، بالإضافة إلى تقديم الخدمات الفنية، لتحسين أساليب التدريس، وتوجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة ومساعدة المعلمين على النمو المهني، ورعاية التطوير المهني للمعلمين (عابد، 2004).

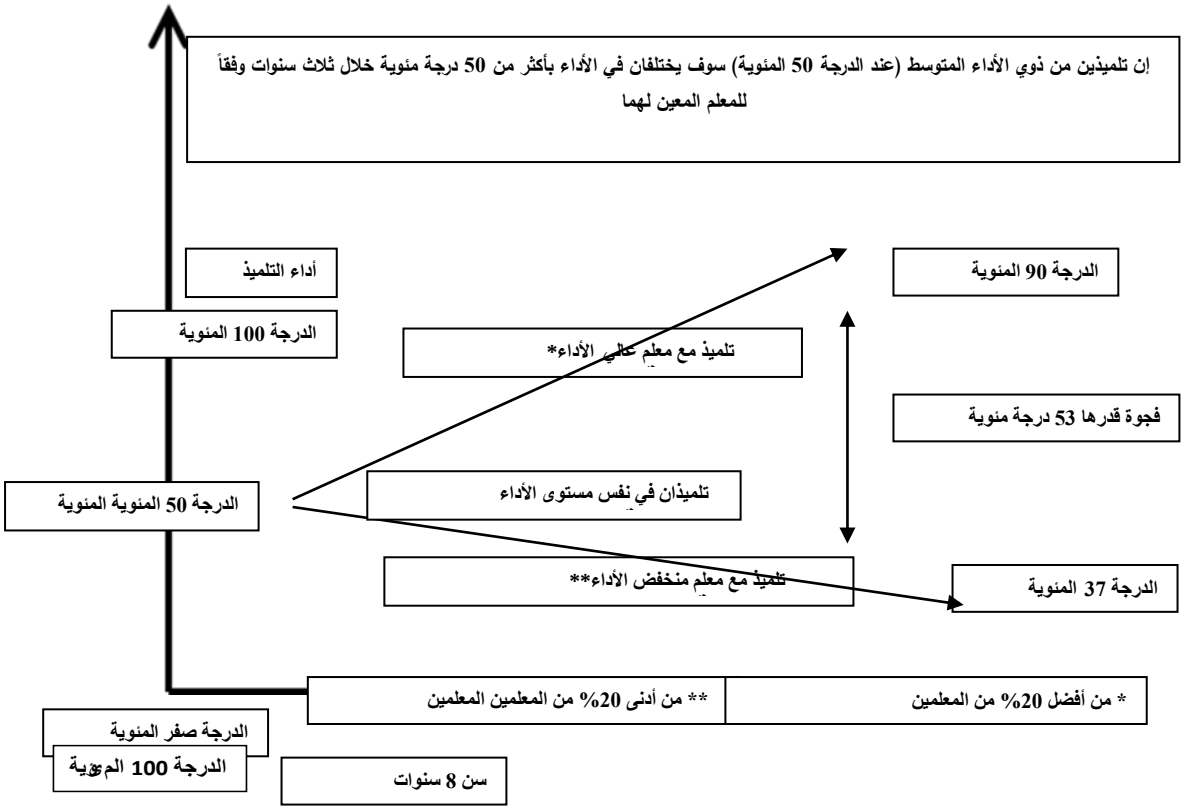
الإطار النظري:

ثمة التزام كبير في الأردن لإجراء عملية إعادة هيكلة لقطاع التعليم كجزء من منظومة شاملة لتنمية الموارد البشرية (السايس، 2008)، ومع أن الإصلاح المطلوب يشمل كل مظاهر وآليات التعليم؛ إلا أنه يجب أن يتوجه بدرجة أكبر إلى المعلم بوصفه الحلقة الأكثر قوة في عملية التعليم (ليلي، 2007)، وهو المحرك لأية جهود تصب في إصلاح أو تطوير التعليم (TN, BPTS, 2008) والمعلم الكفي هو المعلم القادر على تحقيق أهداف مجتمعه التربوية بفاعلية وإتقان (الحكيمى، 2005). وتمثل الخصائص المعرفية والمهنية، والانفعالية وسمات شخصية المعلم دوراً مهماً في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية، فهي بالنسبة للطالب تشكل أحد المداخل التربوية المهمة التي تؤثر في الناتج التحصيلي له (NCATE. 2000). إن الحياة في عصر المعلومات بتقنياتها المتقدمة، وتفجر المعرفة بمعدلاتها المتسارعة وما نجم عن ذلك من تحديات ومستجدات جعلت القضايا التربوية ومشاكلها تحظى باهتمام كبير سواء على المستوى المحلي أو العربي أو العالمي (السايس، 2008)، وقد وضح د.المنجي بوسنينة مدير عام المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الالكسو) أن المتغيرات العالمية الحالية والتطور التكنولوجي والمعرفي الذي يشهده العالم يحتم تفعيل تطوير التعليم العربي بحيث لا يقتصر دور المعلم على تلقين الطالب بل تأهيله وبناء شخصيته وإكسابه المعارف (المجلس الأعلى للتعليم في قطر، 2008)، وتستدعي التكنولوجيات الجديدة أدواراً جديدة للمعلمين، واستحداث أساليب تربوية، وبناء بيئة للتعلم بوسائل غير تقليدية (Ingvarson, 2006).

وأوضحت جرباوي، أن الإعداد الثقافي للمعلم مرتبط بثقافة مجتمعه والعصر الذي يعيش فيه ، والثقافة العامة بمعناها الواسع ضرورية لكل معلم بصفته مربياً وبخاصة في عصرنا هذا وما يحمله الإعلام المفتوح من مخاطر؛ لذا فإن إعداد المعلم في هذا الجانب بما ينمي وعيه بثقافة مجتمعه ومشكلاته وعلاقاته يعد أمراً ضرورياً (جرباوي، 2005)، ومن المسلم به أن القوى العاملة المؤهلة في سلك التعليم والتي تتميز بمؤهلات متوازنة ستكون المفتاح لتحقيق الازدهار والتنوع في الصناعات الوطنية في الأردن والقدرة التنافسية محليا وإقليميا، وأن التدريب ورفع مستوى المهارات أصبح أداة فعالة لتعزيز الإنتاجية (السايس، 2008).

يشير النموذج التالي إلى اختلاف تلميذين من ذوي الأداء المتوسط وفقا لأداء معلم

كل منهما:


إن تلميذين من ذوي الأداء المتوسط (عند الدرجة 50 المئوية) سوف يختلفان في الأداء بأكثر من 50 درجة مئوية خلال ثلاث سنوات وفقاً للمعلم المعين لهما
أداء التلميذ
الدرجة 100 المئوية
الدرجة 90 المئوية
تلميذ مع معلم عالي الأداء*
فجوة قدرها 53 درجة مئوية
الدرجة 50 المئوية المئوية
تلميذان في نفس مستوى الأداء
تلميذ مع معلم منخفض الأداء**
الدرجة 37 المئوية
* من أفضل 20% من المعلمين
** من أدنى 20% من المعلمين المعلمين
الدرجة صفر المئوية
الدرجة 100 المئوية
سن 8 سنوات

المصدر: (تطوير التعليم و التدريب في مملكة البحرين ،2008)

حظيت القضايا التربوية ومشاكلها باهتمام كبير سواء على المستوى المحلي أو العربي أو العالمي، وبذلت فيها جهودٌ كبيرة من العديد من المنظمات الدولية كاليونسكو والإلسكو، وغيرها الكثير من المؤسسات والجمعيات الأهلية والحكومية (السايس، 2008)، فنحن في عصر التحول من تنظيمات صناعية واجتماعية إلى الاعتماد على المعرفة (WSIS, 2008) وفي سياق طموحات الاقتصاديات القائمة على المعرفة، فإن التحدي الذي يفرضه الإصلاح التعليمي ليس مجرد زيادة حق الحصول على المعلومات أو حتى رفع معدل التحصيل العلمي والدراسي بموجب نتائج الامتحانات ، ولكن أيضا تغيير طبيعة عملية التعلم والتعليم والتدريب حتى يتسنى لها التعاطي مع أهداف الاقتصادات القائمة على المعرفة (هارجريف. شو، 2001)، وتستدعي التقنيات الحديثة أدواراً جديدة للمعلم(Makrakis, 2005) وأصبح هناك ضرورة للاهتمام بمعايير مهنة المعلم التي تحدد بوضوح متطلبات الأداء والمعرفة والمهارات التي يحتاجها المعلم، والتي يقتضيها العمل بالمدارس (المجلس الأعلى للتعليم في قطر، 2008) .

ووفقاً للمتغيرات الدولية التي يمر بها العالم فقد تم إجراء حوار موسع حول تحديث وتطوير المعايير والتصنيفات فى مجالات العمل والتعليم والتدريب في اجتماع خبراء العمل العربي تحت عنوان "المعايير المهنية العربية ... الواقع والمأمول"(منظمة العمل العربية، 2006)

وفي مؤتمر" اللقاء الأول عن المعلم العربي: وضع معايير استرشادية للأداء"، قال الأمين العام لجامعة الدول العربية "إننا لم نتحرك كثيرا في هذا المجال رغم أولويته الملحة، ومستوى خريجي نظامنا التعليمي خارج السباق والمنافسة العالمية" (المجلس الأعلى للتعليم في قطر، 2008).

فكثير من مدارس التعليم العام في البلدان المختلفة تسعى إلى تطوير أداء المدرسين، وذلك من خلال متابعة ممارساتهم التدريسية وتقويمها (Viadero, 2000) ومشروع "معايير كفاءة المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال" يمضي في توسيع البرامج بإلقاء الضوء على إصلاح التعليم (منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، 2008). إن ارتفاع مستوى الأبعاد الأربعة في أي مهنة (المعارف، المهارات، المسئولية، المساءلة) من شأنه أن يؤدي مباشرة إلي ارتفاع مستوى المكانة المهنية لهذه المهنة بين المهن الأخرى (عليان والشخشير، 2007)، وارتفاع المكانة المهنية يؤدي بدوره بالضرورة إلى ارتفاع المكانة الاجتماعية ومن ثم الاقتصادية لأصحاب تلك المهنة، وارتباط المكانة الاجتماعية برفعة المكانة المهنية لأصحاب المهنة هو ما يؤدي إلي عراقة المهنة وارتفاع شأنها في المجتمع (البكري،2006). لذا كان لزاماً على القائمين على اختيار وإعداد المعلمين استخدام أدوات علمية لانتقاء المعلمين، ومعايير مشابهة لتخريجهم وتدريبيهم ومتابعة تقويمهم أثناء مزاولة مهنة التعليم (الجارودي، 2008)

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة جرجيس (2013) إلى تعرف على درجة التزام معلمي محافظة الزرقاء بالمعايير الوطنية للمعلم في مجال تقييم تعلم الطلبة من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق في متوسطات تقديراتهم تعزى للجنس، سنوات الخدمة

والمؤهل العلمي، وأظهرت النتائج ارتفاع درجة التزام المعلمين بالمعايير ، والى وجود فروق لصالح الإناث، ولصالح المعلمين ذوي الخدمة الأكثر من (10) سنوات، في حين لم يظهر اثر لمتغير المؤهل العلمي(جرجيس، 2013).. وهدفت دراسة العليمات (٢٠١٠) لمعرفة درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية الحديثة لتنمية المعلمين مهنيا، من وجهة نظر المديرين والمشرفين التربويين، وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات التدريسية كانت متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى إلى وظيفة المقوم، وعدم وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس: (العليمات،2010).

دراسة عبد الله، (2010) هدفت إلى تحديد أهم الأسس الفكرية للمعايير القومية للتعليم في مصروتحديد أهم مؤشرات جودة أداء معلم الثانوية العامة، و أسفرت نتائج الدراسة النظرية عن تحديد التوجهات التي ينبغي أن تنطلق منها الأسس المجتمعية للمعايير القومية للتعليم، وقد أكدت نتائج الدراسة أ، جودة اداء معلم الثانوية العامة لدى جملة العينة محققة بمستوى (0.80) وأن واقع معايير جودة أداء متعلم المدارس الثانوية العامة بمحافظة قنا محققة بمستوي (0.73) (عبد الله، 2010).

دراسة مقابلة

دراسة (نصر) الاستطلاعية (2008) في فعالية الكفايات التعليمية ومصادرها عند معلمي المرحلة الثانوية في مدينتي إربد وجرش في الأردن، وقد هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر عدد من المتغيرات في فعالية ممارسة معلمي المرحلة الثانوية للكفايات التعليمية، وكانت نتائج تحليل المعلومات كما يلي:

أن المعلمين الذكور أكثر فعالية من الإناث في ممارسة الكفايات التعليمية في مجالات (معرفة الموضوع الدراسي واستخدام الوسائل والأنشطة التعليمية).

ليس هناك اختلاف بين الخبرة التدريسية للمعلم، والموضوع الدراسي الذي يدرسه، والدرجة العلمية الحاصل عليها و درجة فعاليته في ممارسته للكفايات التعليمية على كل من المجالات السبعة موضوع البحث.

إن تقدير المدير للمعلم له علاقة ذات دلالة إحصائية مع درجة فعاليته في ممارسته للكفايات التعليمية في مجالات (معرفة الموضوع الدراسي، واستخدام الوسائل والأنشطة التعليمية، والتخطيط، وتحديد الأهداف وتحليلها للعملية التعليمية، ومع مجال الدافعية).

وأظهرت نتائج الدراسة أن حوالي 49,7% من معلمي المرحلة الثانوية طوروا فعاليتهم للكفايات التعليمية من خلال الخبرة في التدريس،وأنّ8,06% من استجابات المعلمين أظهرت أن الجامعة كانت المصدر الرئيسي لتطوير فعاليتهم للكفايات التعليمية (مقابله، 2008).

هدفت دراسة عدنان إلى معرفة مدى تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم: وهي دراسة ميدانية بمحافظة الإحساء، وهدفت إلى تعرف مدى تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم بمحافظة الإحساء، والعوامل التي تشجعهم على تقبل معايير الجودة الشاملة في التعليم، والمعوقات التي تحد من تقبلهم لها، والمقترحات التي تفعل تقبلهم للمعايير، وخلصت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم في جميع متغيرات الدراسة (المؤهل الدراسي، نوعه ، مدة الخبرة في التدريس – المرحلة الدراسية) ماعدا متغير الجنسية، فقد وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين غير السعوديين، وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالمعلم السعودي والاعتناء بإعداده (الورثان،2007).

أما دراسة عبد السلام (2007) المعنونة بعرض مرئي معلوماتي لأعمال المرحلة الأولى من مشروع إستراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى فقد خلصت الدراسة إلى أن التعليم بشكل عام لا يستجيب لمتطلبات العصر وسوق العمل، ويعاني من وجود فجوات كبيرة في المهارات وزيادة معدل نمو المعلمين على معدل نمو الطلبة؛ فمعدل نمو التلاميذ كان بواقع 12.3% بينما بلغ معدل نمو المعلمين17 % حتى أواخر الألفية الثانية مما يؤشر إلى وجود بطالة مقنعة بين المعلمين في التعليم، الأساسي وكذلك الحال في التعليم الثانوي، كما تتدنى جودة التعليم في ليبيا وقد أدى ذلك إلى تدني معدلات الكفاءة لمستويات لا تتناسب مع حجم الاستثمارات المسخرة ولا الطموحات المعقودة على التعليم لهذا تحتل ليبيا المرتبة 110 من بين (111) دولة تمت دراستها من حيث الجودة الإجمالية لنظام التعليم، في حين يعتبر معدل الالتحاق بالتعليم في ليبيا ضمن أعلى المعدلات في العالم، كما أبرزت البيانات المتاحة عن معلمي التعليم الأساسي أن ما يقارب 72 % من المعلمين هم أنصاف مؤهلين وأن من يمكن وصفهم بالمؤهلين، لا يزيدون على 19%، وأوصت الدراسة برفع كفاءة المعلمين وتصحيح التشوهات الفنية والعددية في الرصيد القائم من المعلمين ووضع حلول جذرية لمشكلة المعلمين الاحتياط مع التأكيد على تبني معايير محددة في تعيين المعلمين بما يجعلهم أكثر قدرة على ممارسة المهنة (الدويبي، 2007) .

قام الباحث خالد (2007) بدراسة بعنوان "الكفايات التكنولوجية للمعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين"، وقد هدفت الدراسة إلى تعرف أهم الكفايات التكنولوجية اللازمة للمعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين، في

مدينة إربد في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (87) مشرفاً ومشرفة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة تكونت من (33) فقرة وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الكفايات التكنولوجية لدى المعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت عالية، مع وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي بين الدبلوم العالي والماجستير لصالح حملة درجة الماجستير، وبين الماجستير والدكتوراه لصالح الدكتوراه، وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لأثر عدد سنوات الخبرة، وبناء على هذه النتائج يوصي الباحث بالمتابعة المستمرة من المشرفين التربويين في زيارتهم للمعلمين في المدارس، ومن خلال عقد ورشات عمل وندوات ودورات تدريبية تضع حلولاً للمشاكل التربوية التي يواجهها المعلمون في الميدان في استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية التعلمية، وبإجراء دراسات أخرى تتناول فئات أخرى كالمعلمين والمديرين من وجهات نظرهم (المومني، 2007).

دراسة أحمد (2005) كانت حول تطبيق مبادئ إدارة الجودة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، وقد خلصت إلى تعرف مدى توافر الكفايات المهنية لدى المعلمين، وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج منها أن الكفايات المهنية تتوافر لدى المعلمين بدرجة متوسطة (الغنيم، 2005).

وفي دراسة د.عبد الحميد وآخرين (2002) في اليمن استهدفت الدراسة تقويم الكفايات الأدائية للمعلم في مرحلة التعليم الأساسي وذلك لمعرفة أوجه القوة والضعف في أداء المعلم، وخلصت إلى أن الكفايات الرئيسة الضرورية للتدريس–

التي اشتمل عليها المقياس– تمارس من قبل معلمي مرحلة التعليم الأساسي بنسب تقل عن مستوى الإتقان، والذي حدده فريق الدراسة بـ 80%، أما مجالات الكفايات فقد كان مستوى ممارسة المعلمين لها يقل عن مستوى التمكن (سعيد وآخرون ، 2002).

وفي دراسة قام بها محمد (1997) تطرق إلى استقصاء أوجه المعاناة التي يلاحظها المعلمون والمعلمات في المدارس القطرية فيما يتعلق بالإشراف والتوجيه المدرسي، ومن أبرز هذه المشكلات:

1- افتقاد بعض الموجهين والمشرفين للعدالة في التعامل مع المعلمين وخاصة المعلمون الجدد قليلي الخبرة في التدريس.

2- بعض المشرفين التربويين لا يؤدون عملهم بروح المشرفين، بل في شخص المفتش الذي يتصيد الأخطاء.

3- يطالب المشرفون المعلمين الجدد بأعمال تفوق قدراتهم وأوقاتهم.

4- مطالبة المعلم الجديد بمهام خارج نطاق العمل المدرسي، في الوقت الذي لا تتوافر فيه إمكانيات التدريس وممارستهم النشاط.

5- عدم منح المعلم الجديد صلاحية تنفيذ طرق تربوية جديدة في التعليم أو تجريب الجديد في مجال التربية (حسن، 1997).

وعند مقارنة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة نجد ان الدراسة أشارت إلى عدم وجود فروق حسب اختلاف جنس المشرف التربوي؛ إذ كانت الفروق غير دالة إحصائياً، واتفقت بذلك مع دراسة (العليمات،2010) واختلفت مع نتائج دراسة (المومني، 2007) التي توصلت الى وجود فروق دالة إحصائياً تعزى

لمتغير الجنس لصالح الذكورو(جرجيس، 2013) التي كانت توصلت لفروق دالة إحصائياً لصالح الاناث.

ووجد ت الدراسة الحالية فروقاً حسب اختلاف سنوات الخدمة واتفقت بذلك مع دراسة (جرجيس، 2013) بخلاف (المومني، 2007) اذ لم تشر دراسته لوجود فروق إحصائية تعزى لأثر عدد سنوات الخبرة.

- **المعايير الوطنية لتنمية المعلمين:**

هناك واجبات لكل مهنة ولا بد لكل من يعمل في هذه المهنة أن يمارسها بشكل صحيح ، وتبنى هذه الواجبات على جوانب معرفية ومهارات واتجاهات نحو العمل، ومعايير الأداء المهني لكل مهنة هي مستوى الأداء الذي يقبل به سوق العمل، وتبدأ خطوات اشتقاق المعايير بإعداد توصيف مهني للمهنة التي سيتم اشتقاق معايير أداء لها، وذلك من خلال دراسة المهنة في سوق العمل لفترة كافية بحيث يمكن تحليل ما يقوم به العامل، وتحديد الواجبات، وتعرف مستوى الأداء الذي يقبله صاحب العمل (بدوي، 2006)، لذا تعد عملية تحديد المعايير أمراً في غاية الأهمية لضمان تحقيق الجودة في الأداء.

ويعرف قاموس التربية المعيار بأنه أعلى مستويات الأداء التي يسعى الفرد للوصول إليها، ويتم على ضوئها تقويم مستويات الأداء المختلفة والحكم عليها (الخولي، 1980).

ويستخدم لفظ معيار بشكل عام بمعنى: أداة للمعايرة أو ميزان للمقارنة أو محك للمراجعة ، مع فروق بينها، أو بمعنى مستوى إنجاز يعد مقبولا أو متفقا عليه (بدوي، 2006)، .وفي ذات الوقت هو النص المعبر عن المستوى النوعي الذي

يجب أن يكون ماثلاً بوضوح في جميع الجوانب الأساسية والمكونة لأي برنامج ما (Houghton, 1996).

يعرف قاموس أكسفورد المعايير بأنها : مستوى محدد من التميز في الأداء أو درجة محددة من الجودة، ينظر إليها كهدف محدد مسبقاً للمسألة التعليمية، أو كمقياس لما هو مطلوب تحقيقه لبعض الأغراض، ويعرفها آخرون بأنها عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها لغرض معين (بدوي، 2006).

وهذا يعني أن المعايير المهنية للأداء المقبول في مهنة من المهن تصف ما يجب على العامل القيام به ومستوى الأداء المقبول لكل مهارة، ولا تتحدث عن أداء تدريبي أو تعليمي أو منهج أو مواد دراسية وتدريبية، فقد يصل الفرد إلى إتقانها دون تعليم وتدريب رسمي (وإن ارتبط بها معايير للتدريب والاختبارات)، وأن هناك معايير لتقويم جودة التعليم والتدريب المهني والفني ومخرجاتها، ومن الطبيعي أن تتقارب أو تتطابق بعض معايير المهنة مع معايير جودة التدريب أو الاختبارات (بدوي، 2006).

ومن الضروري دوماً تحديث هذا التوصيف المهني والتأكد من مسايرته للمتغيرات بشكل مستمر(المصري، 2008)، وتستخدم معايير الأداء المهني وما تحتوي عليه من محكات لتحديد الأجور، أو اختيار الكفاءات للترقي لوظائف أعلى، أو تحديد التدريب المطلوب سواء عند إدخال تكنولوجيا جديدة أو تحديد متطلبات الصحة والسلامة المهنية لتلك المهنة (مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، 2003)

- **الاشراف التربوي:**

كانت بداية الإشراف التربوي في أمريكا عام 1954م حيث كان مجلس المدينة المشتمل على أولياء أمور الطلاب يهتم باختيار المعلمين ذوي السمعة الطيبة وعزل الآخرين الذين لا يتمتعون بأخلاق سليمة (الحربي، ورفاقه، 2002)، أشار Glanz and Neville إلى أن اجتماعا ضم 45 مختصاً في المناهج والإشراف في الولايات المتحدة الأمريكية أظهر اختلافاً بينهم حول مفهوم وأهداف ومدى أهمية الإشراف التربوي وجدواه (Glanz, & Neville, 1997). ورغم الاختلاف بين التربويين في تعريف الإشراف التربوي وتحديد أهدافه، والقناعة بتأثيره في تحسين أداء المعلمين داخل الصف الدراسي، إلا أنه ظل عملية تربوية تؤكد ضرورة استمرارها جميع الجهات المعنية بالتربية والتعليم في القطاعين العام والخاص في معظم دول العالم (المقوشي، 2003)، وقد مر مفهوم الإشراف التربوي بتطورات كثيرة ومتنوعة حيث اقترنت وظيفة الإشراف بالمراقبة الدورية على معلمي المدارس ومتابعة مدى تقدم التلاميذ من النواحي العلمية ثم الحكم وما يتبع ذلك من اتخاذ قرار إما بالثواب أو العقاب للعاملين في المدرسة إلى أن اتسع المفهوم، فكان المفهوم الشامل للإشراف والذي يسعى لتحليل جميع العناصر المؤثرة في عمليتي التعليم والتعلم (الحربي، ورفاقه، 2002).

لقد حدث تطور لافت في مفهوم الإشراف التربوي خلال العقدين الأخيرين نتيجة الأبحاث والدراسات التربوية المتواصلة، وخصوصاً بعد أن كشفت هذه الدراسات جوانب القصور في الأنماط السابقة للإشراف التربوي، أو فيما كان يعرف بالتفتيش والتوجيه التربوي في محاولة لتلافي أوجه القصور، وإحداث التغييرات المنشودة في عمليات التعليم والتعلم بأساليب جديدة تأخذ في حسبانها

البعد الإنساني إلى جانب البعد المعرفي، كما تعتمد مبدأ التنمية المستدامة ومبدأ التعلم مدى الحياة (الغتم، 2007)، فالإشراف يفرض نفسه أكثر فأكثر على الساحة التربوية باعتباره ضرورة اقتصادية واجتماعية وأخلاقية (خوجة وآخرون، 2002).

ولقد واكب التطور في مفاهيم الإشراف التربوي في الأردن مروره عبر ثلاث مراحل هي: التفتيش(1921- 1962) والذي يتحرى البحث عن الأخطاء ومراقبة المعلم، وكان الاتصال أحادياً بين المفتش والمعلم (أبو الحريري، 2006)، مما عجل بانتهاء مرحلة التفتيش والذي كان انعكاسا لفلسفة المجتمع في ذلك الوقت (عبيدات، 1981)، ثم استبدل مسمى التفتيش بمسمى التوجيه التربوي (1962- 1975) رغبةً في تطوير العمل التربوي وتوثيق الصلة بالمعلم، إلى أن أستبدل التوجيه التربوي والذي يوحي بالفوقية، أيّ أن إرادة الموجه تعلو إرادة المعلم (طعاني، 2005) بمسمى الإشراف التربوي في عام 1975 الذي يلغي هذه الظاهرة التوجيهية ويدل على التفاعل بين المعلم والمشرف التربوي وذلك بغرض تشخيص الموقف التعليمي وتحليله وتقويمه ثم تحسينه وتطويره (أبو الحريري، 2006)، وتطور هذا المفهوم ليشمل جميع عناصر العملية التعليمية والتربوية (ربيع، 2006).

من هنا برزت مكانة الإشراف التربوي في الهيكل التنظيمي على أنه أداة لتطوير البيئة التعليمية بحيث لا يمكن الاستغناء عنه (عبيدات، 1981)، لاسيما أن كل عمل بحاجة إلى الإشراف حتى يتم تطويره والارتقاء بمستواه، فكيف إذا كان الأمر متعلقاً بالتربية والتعليم المسئولين عن بناء الإنسان الصالح.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة العاصمة عمان وبلغ عددهم (202).

والجدول (1) يوضح توزيع المدارس التي يشرف عليها مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين

جدول (1)

توزيع المدارس حسب السلطة والجنس والمدن والقرى في محافظة عمان للعام 2011-2010

المحافظة	الجنس	وزارة التربية والتعليم			مدارس خاصة			حكومية اخرى			وكالة الغوث الدولية			المجموع		
		مدن	قرى	مجموع	مدن	قرى	مجموع	مدن	قرى	مجموع	مدن	قرى	مجموع	مدن	قرى	مجموع
العاصمة	ذكور	203	77	280	33	0	33	2	2	4	36	3	39	274	82	356
	اناث	150	23	173	8	0	8	1	0	1	34	1	35	193	24	217
	مختلطة	143	124	267	1092	0	1092	0	0	0	6	0	6	1241	124	1365
	مجموع	496	224	720	1133	0	1133	3	2	5	76	4	80	1708	230	1938

(وزارة التربية والتعليم، 2013)

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 31 مشرفاً أي ما نسبته (15%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية حيث تم اختيار المشرفين التربويين وتم تقسيمهم الى فئات حسب متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة) والجدول رقم (1) يوضح خصائص العينة:

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة للمشرفين التربويين في محافظة عمان حسب متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة)

الجنس		المؤهل العلمي				الخبرات بالسنوات			
ذكور	إناث	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه	اقل من 5	10-5	15-10	أكثر من 15
24	7	1	6	16	8	9	4	10	8

أداة الدراسة:

استخدم الباحث استبانة لقياس درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان، وللإجابة عن أسئلة الدراسة، فقد طور الباحث استبانة أولية تضم مجالات المعايير الوطنية لتنمية المعلمين اعتمادا على الأدب النظري والدراسات السابقة المتصلة بالدراسة، كما تم الاستعانة بنصائح وتوجيهات الخبراء في الميدان التربوي، وقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء التربويين المختصين في الجامعات الأردنية ووزارة التربية والتعليم، لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم وتقديرهم لمدى ملاءمة فقرات الاستبانة، وفي ضوء اقتراحات المحكمين وملاحظاتهم تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، ودمج الفقرات المتشابهة لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية، لتضم (56) فقرة تهدف بمجملها قياس درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين، والمتمثلة بالمجالات السبعة التالية: (التربية والتعليم في الأردن، المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، تقييم تعلم الطلبة، التطوير الذاتي، أخلاقيات مهنة التعليم)، ويوضح الملحق الأداة بصورتها النهائية.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة اعتمد الباحث على صدق المحتوى من خلال عرض فقرات الاستبانة التي تضم مجالات المعايير الوطنية لتنمية المعلمين على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين التربويين في الجامعات الأردنية ووزارة التربية والتعليم، الذين قاموا بتحكيم الاستبانة لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم لمدى ملاءمة فقرات الاستبانة الخاصة بمجالات المعايير الوطنية لتنمية المعلمين في الأردن، وفي ضوء اقتراحات المحكمين وملاحظاتهم تم تعديل الصياغة اللغوية

لبعض الفقرات ودمج الفقرات المتشابهة، وإضافة بعض الفقرات، لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية، حيث اشتملت على سبعة مجالات تضم (56) فقرة لقياس درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان وفقا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

ثبات الأداة:

لغرض التحقق من ثبات الأداة قام الباحث بإتباع طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Re-Test) ، على عينة من مجتمع الدراسة تكونت من (12) مشرفاً حيث تم تطبيق الأداة على أفراد العينة مرة ثانية بعد ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) بين استجابات أفراد العينة في المرتين، وقد بلغ معامل الثبات الكلي (0.85).

كذلك تم استخدام طريقة (كرونباخ- الفا) لإيجاد درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة حيث كانت قيمة ألفا لاستجابات المشرفين (0.87).

إجراءات الدراسة:

بعد قيام الباحث ببناء أداة الدراسة الخاصة بالمعايير الوطنية لتنمية المعلمين، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة، ثم تفريغ الاستبانة وإدخال بياناتها إلى جهاز الحاسوب وإجراء عمليات التحليل الإحصائي المناسبة واستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية :

تم تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الدراسة واستخدام اختبار – ت– لمعرفة اثر الجنس، واستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way-Anova)، لفحص الفروق حسب متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما استخدام الباحث الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Re-Test) لقياس ثبات الأداة، ومعادلة (كرونباخ الفا) لحساب الاتساق الداخلي للأداة.

واستخدم الباحث المعيار التالي للحكم على درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان كما يلي:

المتوسطات (4.5–5) تمثل درجة توافرها (كبيرة جدا).
المتوسطات (3.5– أقل من 4.5) تمثل درجة توافرها (كبيرة) .
المتوسطات (2.5– أقل 3.5) تمثل درجة توافرها (متوسطة) .
المتوسطات (1.5– أقل 2.5) تمثل درجة توافرها (متدنية) .
المتوسطات (أقل من 1.5) تمثل درجة توافرها (متدنية جدا) .

نتائج الدراسة:

وللإجابة عن السؤال: ما درجة توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين في محافظة العاصمة عمان؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الدراسة الواردة في أداة القياس (الاستبانة)، وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

المجـــال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التطوير الذاتي	2.6133	0.77505
تقييم تعلم الطلبة وتقييم التدريس	2.5161	0.74843
الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة	2.1839	0.60227
التخطيط للتدريس	2.1774	0.67760
تنفيذ التدريس	2.1326	0.62422
أخلاقيات مهنة التعليم	2.1109	0.75375
التربية والتعليم في الأردن	2.0868	0.60605
مجمل المجالات	2.2714	0.57232

يتضح من الجدول أعلاه أن المهارات المتعلقة بمجال التطوير الذاتي وتقييم الطلبة وتقييم التدريس يتوافران بدرجة متوسطة، لأن المتوسطات الحسابية لها بلغت 2.61 و 2.52 ، بينما المعايير الوطنية المتعلقة بالمجالات الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة والتخطيط للتدريس وتنفيذ التدريس وأخلاقيات مهنة التعليم والتربية والتعليم في الأردن كانت درجة توافرها ضعيفة لأن قيم متوسطاتها الحسابية كانت أقل من 2.33.

وللإجابة عن السؤال: هل تعزى هذه الفروق إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟ ولمعرفة إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية

في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين حسب اختلاف جنس المشرف، تم استخدام اختبار ت، وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (4)

نتائج اختبار (ت) لدرجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين حسب اختلاف جنس المشرف التربوي

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
التربيـة والتعلـيم فـي الأردن	ذكر	2.1181	0.63886	0.525	29	0.603
	أنثى	1.9796	0.50460			
الأكاديمية البيدغوجية الخاصة	ذكر	2.1542	0.61572	0.502	29	0.619
	أنثى	2.2857	0.58716			
التخطيط للتدريس	ذكر	2.2222	0.66060	0.675	29	0.505
	أنثى	2.0238	0.76636			
تنفيذ التدريس	ذكر	2.1250	0.59277	0.124	29	0.902
	أنثى	2.1587	0.77475			

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
تقيـيم تعلـم الطلبـة وتقييم التدريس	ذكر	2.4271	0.70221	1.237	29	0.229
	أنثى	2.8214	0.86549			
التطوير الذاتي	ذكر	2.5454	0.82193	0.900	29	0.375
	أنثى	2.8460	0.79394			
أخلاقيات مهنة التعليم	ذكر	2.1053	0.65104	0.075	29	0.941
	أنثى	2.1299	0.56104			
طريقة الحل	ذكر	2.2502	0.56912	0.376	29	0.710
	أنثى	2.3439	0.62305			

يشير الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين حسب اختلاف جنس المشرف التربوي، وذلك لأن قيم ت المحسوبة لجميع المجالات والمجال الكلي كانت أعلى من 0.05 .

ولمعرفة إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين حسب اختلاف سنوات خدمة المشرف التربوي، تم استخدام اختبار ف، وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (5)

نتائج اختبار (ف) لدرجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين حسب اختلاف سنوات الخدمة

المجال	مصادر الفروق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التربية والتعليم في الأردن	بين المجموعات	8.134	2	4.067	39.483**	0.001
	داخل المجموعات	2.884	28	0.103		
	المجموع	11.019	30			
الأكاديمية والبيدغوجية الخاصة	بين المجموعات	2.172	2	1.086	3.490*	0.044
	داخل المجموعات	8.710	28	0.311		
	المجموع	10.882	30			
التخطيط للتدريس	بين المجموعات	3.534	2	1.767	4.831*	0.016
	داخل المجموعات	10.240	28	0.366		
	المجموع	13.774	30			
تنفيذ التدريس	بين المجموعات	0.289	2	0.144	0.354	0.705
	داخل المجموعات	11.401	28	0.407		
	المجموع	11.689	30			
تقييم تعلم الطلبة	بين المجموعات	0.947	2	0.474	0.836	0.444

المجال	مصادر الفروق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
تقييم التدريس	داخل المجموعات	15.857	28	0.566		
	المجموع	16.84	30			
التطوير الذاتي	بين المجموعات	2.145	2	1.072	1.891	0.170
	داخل المجموعات	15.876	28	0.567		
	المجموع	18.021	30			
أخلاقيات مهنة التعليم	بين المجموعات	2.278	2	1.139	2.160	0.134
	داخل المجموعات	14.766	28	0.527		
	المجموع	17.044	30			
طريقة الحل	بين المجموعات	1.542	2	0.771	2.607	0.092
	داخل المجموعات	8.284	28	0.296		
	المجموع	9.826	30			

*عند مستوى دلالة إحصائية أقل من 0.05

**عند مستوى دلالة إحصائية أقل من 0.01

يشير الجدول أعلاه أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين حسب اختلاف سنوات الخدمة في كل من مجال التربية والتعليم في الأردن، الأكاديمية والبيدغوجية الخاصة والتخطيط للتدريس وذلك لأن قيم الدلالة الإحصائية لها كانت أقل من 0.05، بينما لم يكن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في كل من المجالات الآتية: تنفيذ التدريس وتقييم تعلم الطلبة وتقييم التدريس والتطوير الذاتي وأخلاقيات مهنة التعليم وطريقة الحل، وذلك لأن قيم الدلالة الإحصائية لها كانت أعلى من 0.05.

ولمعرفة إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين من وجهة نظر المشرفين التربويين حسب اختلاف المستوى التعليمي للمشرف التربوي، تم استخدام اختبار ف، وكانت النتائج على الشكل الآتي:

جدول (6)

نتائج اختبار (ف) لمتغيرات الدراسة حسب المستوى التعليمي

المجال	مصادر الفروق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
التربية والتعليم في الأردن	بين المجموعات	0.136	3	0.045	0.113	0.952
	داخل المجموعات	10.882	27	0.403		
	المجموع	11.019	30			
الأكاديمية والبيدغوجية الخاصة	بين المجموعات	2.302	3	0.767	2.415	0.088
	داخل المجموعات	8.580	27	0.318		
	المجموع	10.882	30			
التخطيط للتدريس	بين المجموعات	1.850	3	0.617	1.396	0.265
	داخل المجموعات	11.924	27	0.442		
	المجموع	13.774	30			
تنفيذ التدريس	بين المجموعات	0.854	3	0.285	0.710	0.555
	داخل المجموعات	10.689	27	0.401		
	المجموع	11.689	30			
تقييم تعلم الطلبة	بين المجموعات	1.159	3	0.386	0.667	0.580

المجال	مصادر الفروق	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
وتقييم التدريس	داخل المجموعات	15.646	27	0.579		
	المجموع	16.804	30			
التطوير الذاتي	بين المجموعات	0.776	3	0.259		
	داخل المجموعات	17.245	27	0.639	0.405	0.751
	المجموع	18.021	30			
أخلاقيات مهنة التعليم	بين المجموعات	1.348	3	0.449		
	داخل المجموعات	15.696	27	0.581	0.773	0.519
	المجموع	17.044	30			
طريقة الحل	بين المجموعات	0.469	3	0.156		
	داخل المجموعات	9.357	27	0.347	0.451	0.719
	المجموع	9.826	30			

يشير الجدول أعلاه أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين وتنفيذ التدريس، وتقييم تعلم الطلبة وتقييم التدريس، والتطوير الذاتي، وأخلاقيات مهنة التعليم، وطريقة الحل؛ وذلك لأن قيم الدلالة الإحصائية لها كانت أعلى من 0.05.

مناقشة النتائج

لقد أظهرت النتائج أن المهارات المتعلقة بمجال التطوير الذاتي وتقييم الطلبة وتقييم التدريس يتوافران بدرجة متوسطة؛ ولعل السبب يعود إلى متابعة وزارة التربية والتعليم لسجلات التقييم وإقامتها العديد من الدورات الهادفة للمدرسين.

بينما المعايير الوطنية المتعلقة بالمجالات الأكاديمية، البيداغوجية الخاصة، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس وأخلاقيات مهنة التعليم في الأردن كانت درجة توافرها ضعيفة؛ ولعل السبب يعود إلى اكتظاظ الصفوف بالطلبة وإلى ازدحام الجدول اليومي للمدرس، وزيادة الأعباء والضغوط على المدرس.

وقد أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق حسب اختلاف جنس المشرف التربوي؛ إذ كانت الفروق غير دالة إحصائياً مما يشير إلى اشتراك المشرفين والمشرفات في وجهات نظرهم حول درجات توافر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين. ووجود فروق حسب اختلاف سنوات الخدمة في كل من مجال التربية والتعليم في الأردن والأكاديمية والبيداغوجية الخاصة والتخطيط للتدريس وربما يعود الأمر إلى ازدياد شعور المشرفين بأهمية تنمية مهارات المعلم المتعلقة بالتخطيط للتدريس والبيداغوجية الخاصة والمهارات المعرفية والذهنية المتعلقة بمجال التربية والتعليم في الأردن كلما ازدادت خبرة المشرف.

بينما لم يكن هنالك فروق في كل من مجالات تنفيذ التدريس وتقييم تعلم الطلبة وتقييم التدريس والتطوير الذاتي وأخلاقيات مهنة التعليم تعود إلى سنوات الخبرة بل يجتمع المشرفون، مع اختلاف سنوات الخبرة، على التوافر المحدود للمهارات عند المعلم في هذه المحاور، وهذا يشير الى وضوح الضعف.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة يوصي الباحث بـ:

- تقييم البرامج التدريبية في وزارة التربية والتعليم من حيث الإعداد والتأهيل ومعالجة نقاط الضعف فيها وتعزيز نقاط القوة.
- المتابعة المستمرة من المشرفين التربويين للمعلمين في المدارس، وعقد ورشات عمل وندوات ودورات تدريبية تضع حلولاً للمشاكل التربوية التي يواجهها المعلمون في الميدان .
- استمرار التعاون والتنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجامعات خاصة في مجال إعداد المعلمين وتأهيلهم مما يرفع من سوية العمل التربوي ويعزز الخدمة التربوية والتعليمية في المملكة.
- التفكير بجدية في تكوين مؤسسة أو هيئة وطنية للاعتماد التربوي في المملكة تسهم في ضبط مستوى التعليم والتحقق من المستوى النوعي لأية مؤسسة تتولى عملية إعداد المعلمين سواء أكانت كلية للتربية أم مركزاً تأهيلياً أو تدريبياً.

المراجع:

- أبو الحريري، رافدة (2006). الإشراف التربوي واقعة وآفاقه المستقبلية، عمان، الأردن، دار الفكر .
- أبو دقة، سناء إبراهيم . عرفة ، لبيب (2007) الاعتماد وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم : "تجارب عربية وعالمية" ورقة عمل مقدمة لورشة العمل التي تحمل عنوان "العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين".
- إدارة البحث والتطوير التربوي (2008): الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم للأعوام (2008 – 2010)، وزارة التربية والتعليم .
- بدران، إبراهيم (2003) استراتيجية الثقافة المجتمعية في البلدان العربية، عمان: إصدار الدائرة الثقافية في أمانة عمان.
- بدوي، أبو بكر عابدين (2006) المعايير المهنية ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة ورقة مقدمة إلى اجتماع خبراء حول المعايير المهنية العربية – الواقع والمأمول منظمة العمل العربية /القاهرة .
- البنك الدولي (2007) الطريق غير المسلوك – إصلاح التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا– تقرير التنمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

http://siteresources.worldbank.org/INTMENA/Resources/EDU_Summary_ARB.pdf

- بيان برازيليا (2004) بيان من الاجتماع الرابع للفريق الرفيع المستوى المعني بالتعليم للجميع، برازيليا، البرازيل، 8–10 نوفمبر/تشرين الثاني 2004.
- الجارودي، ماجدة (2008) ندوة "تمهين التعليم " وزارة التربية والتعليم السعودية.
- جرجيس، بسام يونس (2013) " درجة التزام معلمي محافظة الزرقا بالمعايير الوطنية للمعلم في مجال تقييم تعلم الطلبة " مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد لحادي والعشرون، العدد الأول، ص535 – ص566 يناير .
- الحكيمى، عبد اللطيف (2005) تطوير البرامج الأكاديمية فى كلية التربية بجامعة الإمارات المتحدة فى ضوء معايير الاعتماد الأكاديمى، كلية التربية – جامعة الإمارات المتحدة.

- حسن، محمد صديق (1997) المعلم القطري وهموم المهنة، مجلة التربية، ع (123)، قطر.
- الخولي، محمد علي (1980) قاموس التربية، بيروت: دار العلم للملايين.
- خوجة ، صديق. الأقصم إبراهيم والقرني ،مرعي(2002) الإشراف التربوي ضرورة حتمية.
- الدويبي، عبد السلام بشير (2007) عرض مرئي معلوماتي لأعمال المرحلة الأولى من مشروع استراتيجية التمكين والتنمية الإنسانية، الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى.
- ديوان التشريع و الرأي(2009) نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم /صادر بمقتضى المادة 120 من الدستور نظام رقم (61) لعام 2002.
- الدهش، عبدالله بن أحمد (2012) تقويم أداء معلمي الرياضيات بمدارس منطقة الرياض المملكة العربية السعودية، في ضوء المعايير المهنية المعاصرة ، المؤتمر العلمي الثالث لطلاب وطالبات التعليم العالي – الخبر" الفترة من 9 إلى 12 جمادى الآخرة 1433هـ – الموافق من 30 أبريل إلى 3 مايو .
- ربيع، هادي (2006). الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث، الطبعة الأولى، عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي .
- السايس، ناهدة (2008) استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتعزيز الجودة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني – شبكة يونيفوك: ورشة العمل حول تعزيز الجودة والسياسات الوطنية في برامج التدريب المهني والتعليم التقني – الكويت، 24–26 مارس/آذار، وزارة العمل /المملكة الأردنية الهاشمية.
- الشكر، غازي أحمد؛ عبيد، صديقة محمد؛ الديري، علي أحمد (2007) التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية: معلم الضوء نموذجاً، ورقة قدمت في المؤتمر التربوي الحادي والعشرين تطوير وطموح من أجل المستقبل" 24– 25 يناير 2007 م" وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين.

- طعاني، حسن (2005) الإشراف التربوي مفاهيمه، أهدافه، أسسه، عمان، الأردن: دار الشروق .
- عابد، محمود محمد (2004) المرجع في الإشراف والعملية الإشرافية، الأردن: دار الكتاب الثقافي .
- عبد الله، محمود محمد (2010) مدى توافر مؤشرات الجودة التعليمية بالمدارس الثانوية العامة في مصر في ضوء المعايير القومية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة سوهاج.
- عبيدات ، ذوقان (1981) تطوير برنامج الإشراف التربوي في الأردن، رسالة دكتوراه ، كلية التربية، جامعة عين شمس ، القاهرة .
- عليان، محمد؛ الشخشير، خولة (2007) الآليات المستخدمة لمنح شهادة مزاولة المهنة للمعلم ، ورشة عمل حول العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي، برنامج تدريب وإعداد المعلمين، وزارة التربية والتعليم العالي مشروع التعليم العالي.
- العليمات ،حمود محمد (2010) درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية في الأردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية الحديثة لتنمية المعلمين مهنياً، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، ص٢٦٥-ص٢٩٨ يونيو .
- العنزي، بشرى بنت خلف (2007) تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، اللقاء السنوي الرابع عشر بعنوان " الجودة في التعليم العام " الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) إقامته بفرعها في القصيم يومي الثلاثاء والاربعاء 28-29 ربيع الاخر 1428هـ الموافق 15-16مايو.
- الغتم، نورة (2007) رؤية جديدة للإشراف التربوي في ضوء متطلبات تطوير المرحلة الإعدادية، المؤتمر التربوي السنوي الحادي والعشرون (التعليم الإعدادي: تطوير وطموح من أجل المستقبل).

- غنيم، أحمد علي(2005) تطبيق مبادى ادارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة، مج 17 , 24 , 2005.
- كلنا الاردن (2007) برنامج العمل، ملتقى كلنا الأردن27-2007/7/26، النص الكامل لوثيقة وبرنامج عمل كلنا الأردن.
- الفراجي، هادي (2005) الأنشطة التعليمية ودور المشرف والمعلم في تصميمها وتقويمها، اللقاء التربوي الخامس، دائرة الإشراف التربوي، المديرية العامة للتعليم، وزارة التربية والتعليم، مسقط.
- القصير، بشير؛ العتوم، حيدر؛ بطارسة، سمر؛ الجوهري، نائلة (2004) تقرير الأردن حول المسح الصحي العالمي بالاعتماد على طلبة المدارس في الفئة العمرية (13-15) سنة: عوامل الأخطار والسلوكات المهددة للصحة وعوامل الوقاية،(ترجم إلى اللغة العربية: د. نائلة الجوهري، د. بشير القصير .
- ليلي، ستيف ، (2007) نحو معايير مهنية لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين: نموذج نكاتي (NCATE) ، ترجمة: صالح بن عبدالعزيز النصار(نشرت هذه الورقة باللغة الإنجليزية ضمن أعمال المؤتمر الوطني الأول للجودة في التعليم العالي (صفر، 1428هـ).
- المجلس الأعلى للتعليم في قطر(2008) معايير مهنية لمعلمي وقادة المستقلة. http://www.sec.gov.qa/Ar/SECInstitutes/EvaluationInstitute/Offices/Pages/SeniorSchoolingCertificateOffice.aspx
- مركز التميز للمنظمات غير الحكومية تصنيف ورقم الوثيقة(2003) أدلة تدريبية ، عدد (24).
- المركز الوطني لحقوق الإنسان (2006) واقع تعليم حقوق الإنسان في النظام المدرسي الأردني.
- المركز الوطني لحقوق الإنسان (2007) تقرير حقوق الإنسان في الأردن 2006: الحق في التعليم

- المعهد الوطني للتدريب التربوي (2006). الدليل التدريبي، وزارة التربية والتعليم العالي.
- المصري، منذر واصف (2008) المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية: ورقة عمل مقدمة من منظمة العمل العربية(المنتدى العربى للتنمية والتشغيل /الدوحة ، 15– 16 نوفمبر/ تشرين الثاني)
- مقابله، نصر(2008) دراسة استطلاعية في فعالية الكفايات التعليمية ومصادرها عند معلمي المرحلة الثانوية في مدينتي إربد وجرش في الأردن، المجلة التربوية الكويت: المجلد:22 العدد : 88 .
- المقوشي، عبد الله (2003) الإشراف التربوي: التعريف والأهداف بين النظرية والتطبيق، مجلة جامعة الملك سعود، م16، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (1) ، ص 263– 294 (1424هـ/2003م)
- منظمة العمل العربية (2006)، " المعايير المهنية العربية ... الواقع والمأمول " التقرير الختامي والتوصيات النهائية لاجتماع خبراء (القاهرة / 27 – 29 / 6) .
- منظمة العمل العربية (2007) مؤتمر العمل العربى: الدورة الرابعة والثلاثين (شرم الشيخ، 10 –17 مارس/ آذار).
- منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (2008) معايير اليونسكو بشأن كفاءة المعلمين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
http://www.unesco.org/ar/home/ar-single-view/news/-92bb35c8a1/cHash/d530150431/
- الميثاق الوطني الأردني
http://parliament.jo/pdf/w2.doc
- المومني ، خالد سليمان أحمد(2007) الكفايات التكنولوجية للمعلمين في مدينة اربد من وجهة نظر المشرفين التربويين، رسالة دكتوراه غير منشورة، اليرموك.
- الورثان ، عدنان (2007) مدى تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم: دراسة ميدانية بمحافظة الأحساء، مقدم للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) الجودة في التعليم العام.
- وزارة التربية والتعليم (2013) التقرير الاحصائي

http://www.moe.gov.jo/MenuDetails.aspx?MenuID=29

- وزارة التربية والتعليم في مملكة البحرين (2008)، تطوير التعليم و التدريب في مملكة البحرين.

http://www.moe.gov.bh/teachercc/article4.php

- وزارة التربية والتعليم (2006) مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا، عمان، الأردن، ص ص 26: 30.
- هارجريف، آندي. شو، بول (2001) تنمية المعارف والمهارات في اقتصادات البلدان النامية والبلدان السائرة على طريق التحوّل إلى نظام السوق دراسة تحليلية لمشروع البنك الدولي / وزارة التنمية الدولية البريطانية المعني بالمعارف والمهارات المطلوبة فيالاقتصاد الحديث للتدريب التربوي.

- Glanz, J., and Neville, R. (1997)*Educational Supervision: Perspective, Issues, and Controversies*. Norwood, MA: Christopher-Gordon Publishing, Inc.,
- Guttman, C. (2003). *Education in and for the information society*. Paris: UNESCO
- Ingram, D. (2007) *Standards in the context of Teacher Accreditation* http://www.apec.edu.tw/information/APEC%20Seminar%20CDROM/KEYNOTE%20INGRAM%20presentation%20Standards_Teacher%20Accreditation.ppt
- Ingvarson, L , Kleinhenz, E, Mckenzie, P. (2006). *Teacher education accreditation : a review of national and international trends and practices*. Available on Web site: http://www.teachingaustralia.edu.au/ta/webdav/site/tasite/users/ldeluca/public/Teacher%20Education%20Accreditation%20%20A%20Review%20of%20National%20and%20International%20Trends%20and%20Practices
- Makrakis, V. (2005). *Training teachers for new roles in the new era: Experiences from the United Arab Emirates ICT program*. Proceedings of the 3rd Pan-Hellenic Conference on Didactics of Informatics, Korinthos, Greece.
- Moon, B.; Butcher, J. & Bird E. (2000) *Leading Professional Development in Education*, Routledge, ISBN 0415243823, 9780415243827
- NCATE. (2000). NCATE 2000 *Standards. Washington, DC: Author*. Available on NCATE's Web site, www.ncate.org.

- TN BPTS (2008) Standards Development, *The National Board for Professional Teaching Standards.*http://www.nbpts.org/the_standards/standards_development
- (WSIS, 2008) *World Summit on the Information Society Geneva 2003* - Tunis 2005.