

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

The Degree of Commitment of Principals of the Public Primary Schools in Koura District to Applying the Instructions of the Quality and Accountability Unit, and its Relationship to the Development of Teachers Performance.

إعداد: محمود محمد إبراهيم بني ياسين
جامعة البلقاء التطبيقية، وزارة التعليم العالي، الأردن

Email: Mahmood@gmail.com.

تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٨/١٥

تاريخ القبول: ٢٠٢٣ / ٨ / ٢

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٣/٧/١٨

الملخص: سوف تهدف هذه الدراسة التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة، وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين. وسيتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة. وستكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة والبالغ عددهم (٨٢٤) معلماً ومعلمة. أما عينة الدراسة فسيتم اشتقاقها بالطريقة العشوائية الطبقية تبعاً لمتغير جنس المدرسة بما يتناسب مع حجم المجتمع. هذا وسيقوم الباحث بإعداد أداة للدراسة لقياس كل من متغيري الدراسة الرئيسيين "درجة التزام مديري المدارس الحكومية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة"، ودرجة التطوير في أداء المعلمين في هذه المدارس"، وكذلك قياس المتغيرات الوسيطة "الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي". وسيتم التحقق من صدق وثبات الاداة قبل السير بإجراء جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. من المتوقع أن تتوصل الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات التي ستسهم في القاء مزيد من الضوء على موضوع الدراسة، والتي ربما أيضاً ستكون ذات فائدة للتربويين والمعنيين والمشغولين في مجال الإدارة التربوية والمدرسية بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية: مديرو المدارس الحكومية الأساسية، وحدة الجودة والمساءلة، أداء المعلمين، لواء الكورة، الأردن.

Abstract: The current study will aim to identify The Degree of Commitment of Principals of the Public Basic Schools in Koura District to Applying the Instructions of the Quality and Accountability Unit, and its Relationship to the Improvement of Teachers Performance. The relational descriptive approach will be used to achieve the objectives of the study. The study community will consist of the teachers of the basic public schools in the Koura district, who are (824) teacher. As for the study sample, it will be derived by random stratified method depending on the variable of the gender, and in proportion to the size of population. The researcher will prepare a study tool to measure each of the two main study variables "the degree of commitment of the principals of public schools in the Koura district to applying the instructions of the quality and accountability unit," and the degree of improvement in the performance of teachers in these schools, "as well as measure the intermediate variables" the gender, years of experience, and educational qualification The validity and reliability of the tool will be verified before proceeding with the collection of data from the study sample. The study is expected to reach a number of results and recommendations that will contribute to shed more light on the subject of the study, which may also be of benefit to educators, stakeholders and those involved in Mega Educational, Administration, and school administration in particular.

Key words: Public primary schools principals, Quality and accountability unit, Teachers performance, Koura district, Jordan.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

المقدمة:

تختلف مفاهيم المعرفة بتطور الحضارة وتقدمها، وجراء هذا التطور كان لا بد للمؤسسات التعليمية من مواكبة هذا التقدم، والرقى، والذي لن يتطور الا من خلال التزام قادتها بالسعي حثيثاً نحو التطور، والتقدم، وتغيير مفاهيم التعلم والتعليم داخل مؤسساتهم، مما يجعلهم على درجة من المعرفة والتطور في مجال عملهم.

ويعد مدير المدرسة هو المسؤول المباشر لجميع العاملين في المدرسة من المعلمين والإداريين، وطبيعة عمله متصلة اتصالاً مباشراً بزملانه العاملين والطلبة، وهذا الاتصال عنصر أساسي في العملية التربوية، إذ يمكنه من القيام بدور فعال في توجيه العاملين والمدرسين، فهو يتربع على قمة الهرم الوظيفي للمدرسة، وهو المحرك الأساسي لتنظيم المدرسي، وعليه أن يهتم بالجانب الإداري، وتطبيق معايير الإدارة الجيدة من أجل خدمة وتطوير هذا الصرح التعليمي، لينتج جيلاً متمكناً من مواكبة عوالم التقدم، والرقى ويواكب هو وكوادره تطور العملية التعليمية بجميع جوانبها العامة كانت أم الخاصة (العزام، ٢٠١٨).

كما وتمثل أهداف الإدارة المدرسية الموجهات التي تساعد مدير المدرسة في تنفيذ الأنشطة والإجراءات، لتحسين أداء المدرسة وطاقمها من الإداريين، والمعلمين وصولاً إلى الطلبة (الحديدي، ٢٠١٤).

وانسجاماً مع ذلك، يحرص قادة المؤسسات التربوية إلى ابتكار الآليات، والطرق، والوسائل التي يتأكدون بوساطتها من أن مواردهم (المال، والوقت، والجهد العقلي، والبدني) لا تنفق سدى، بل توجه في الاتجاه الصحيح بما يحقق أهداف المؤسسة أياً كان نوعها (جرادات، ٢٠١٩). وبناء عليه فقد شهد ميدان التربية محاولات كثيرة، تهدف إلى استثمار الطاقات إلى أقصى حد ممكن، والتأكد أن الموارد البشرية والمادية تعمل بأحسن صورة، ولضمان ذلك تم تطبيق المساءلات بأشكالها المتنوعة (الهاللي، ٢٠١٨).

وربما كان لظهور بعض المشكلات في المدارس الأردنية الناتجة عن عدم تطبيق مديرو المدارس للمهام الإدارية بصورة صحيحة، والذي ربما نتج عنه زعزعة استقرار المدرسة وضعف الكثير من عملي المدارس، وعدم اهتمامهم بتطوير أدائهم التعليمي، وعدم رغبتهم بالمواظبة على تطبيق استراتيجيات الممارسة التعليمية داخل المدرسة. ربما هذه العوامل مجتمعة بالإضافة إلى الرغبة في تطوير العملية التربوية قد أدى بوزارة التربية والتعليم للقيام باستحداث وحدة تربوية سميت بوحدة الجودة والمساءلة، للتأكد من سير العملية التربوية في مدارسها بالصورة المطلوبة كما نصت عليها رؤية ورسالة واهداف وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩).

ويعد مفهوم وحدة الجودة والمساءلة من المفاهيم الحديثة التي طرحها وزارة التربية والتعليم، وذلك من أجل تحسين وتطوير العملية التربوية، وفق معايير، ومؤشرات محددة، وكما أنها تقوم بتزويد جميع العاملين في المؤسسة التربوية، بخبرات عملية للمساءلة، وتحقيق جودة التعليم للطلبة في المؤسسات التعليمية (القضاء، ٢٠١٧).

ف تطبيق تعليمات المساءلة، يكون من خلال التدقيق الشامل في كل من: مدخلاتها، وعملياتها ومخرجاتها، وهذا يتطلب متابعة مسفرة لكافة مراحل عملها بما يحقق معايير الجودة والمساءلة، وعليه فإن المساءلة هي النهج الذي تسير عليه المؤسسات التعليمية، وذلك من أجل التأكد من تحقيق ضمان الجودة المستندة لتشكيل آلية الوصول لفكرة المساءلة، وفلسفتها الإدارية (أبو سعد، ٢٠١٧).

وكما وتعرف وحدة الجودة والمساءلة على أنها نظام وضعته وزارة التربية والتعليم وذلك من أجل أن يقوم بتحسين أداء المدارس وجودة تعليمها، وذلك من خلال قيام المدرسة بتقييم نفسها، وبطريقة موضوعية بعيدة عن التحيز، ويحتوي على عدد من البنود المطورة التي وضعها عدد من الخبراء ومن لديهم الدراية بمجال التربية والتعليم، ويهدف إلى توفير بيئة تعليمية سليمة توفر للطلاب كل ما يحتاجه ولن هو تحت سقف تلك المؤسسة التعليمية (خليفات، ٢٠١٦).

وتهدف الوحدة إلى تحسين العملية التربوية، وتطويرها، وفق معايير، ومؤشرات محددة، وعلى المستويات الإدارية الثلاثة: المدارس، والمديريات، ومركز الوزارة من خلال تقييم أداء المدارس بتقديم تقرير واضح، ودقيق، وفق معايير، ومؤشرات محددة، بهدف تحسين العملية التربوية وتطويرها، وتبني أفضل الممارسات في المجال التعليمي، وتبادل الخبرات المهنية (القضاء، ٢٠١٧).

تعمل الوحدة على متابعة جميع نقاط الضعف، والقوة، في العملية التربوية والتعليمية والوقوف عليها، وتطويرها، وتحسينها، من خلال تعزيز نظام المساءلة في الوزارة، وذلك في إطار خطة الوزارة الهادفة الى تجويد جميع عناصر العملية التعليمية. وتتولى وحدة جودة التعليم والمساءلة تنفيذ التقييم في قطاع التعليم العام، ودعم تطوير عمليات المساءلة في النظام التربوي، وبناء قدرات العاملين، وعقد الدورات التدريبية، وورش العمل لموظفي الوحدة، ووضع معايير المساءلة، ومؤشراتها، ومراجعتها دورياً (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩).

كما تعمل الوحدة على إعداد أدوات القياس، والتقييم، الخاصة بعمليات التقييم في التخطيط الاستراتيجي، ورسم السياسات الخاصة بالتطوير والتحسين، لتحقيق أهداف الوزارة، وبما ينسجم مع فلسفتها، وكذلك إعداد التقارير الدورية والسنوية، عن أعمال الوحدة، ورفعها للوزير، وتقديم الاستشارات، والتوصيات اللازمة لتحسين العملية التربوية، وتطويرها، والتوعية ببرامج المساءلة، وإعداد قاعدة بيانات، ومعلومات للمتابعة والتقييم (الهاللي، ٢٠١٨).

مشكلة الدراسة:

تنبع مشكلة الدراسة من أهمية، وحدة الجودة والمساءلة في وزارة التربية والتعليم الأردنية، في رسم الإطار العام لأداء المدارس، والذي يقوم على تحسين الممارسات الإدارية لمديري المدارس في حال تم التزامهم بتعليمات هذه الوحدة، والتي بدورها تعمل على تطوير أداء المعلمين، وصولاً إلى التحسن في أداء الطلبة، والمدرسة بشكل عام. إن تطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة في المدارس الأردنية وخاصة في مدارس لواء الكورة قد نتج عنه بعض المشكلات، التي تبلورت في أن العديد من مديري المدارس ربما لا يطبقون هذه التعليمات بصورة صحيحة تماماً، وبأنهم يواهمون بعض المشكلات في تطبيقها، وبما تم عرضة سابقاً فقد قام الباحث في هذه الدراسة بالحديث عن مدى تطبيق مديري المدارس لوحدة الجودة والمساءلة والتي ستعكس بالتالي على تطوير أداء المعلمين والمدرسة بشكل عام، كما وأشارت بعض هذه الدراسات ومنها دراسة الهاللي (٢٠١٨)، ودراسة طلفاح (٢٠١٩)، ودراسة حبيح (٢٠١٩)، وإذ أن العديد من الدراسات التي تم عرضها سابقاً بحثت بموضوع وحدة الجودة والمساءلة، وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين في المؤسسات التعليمية.

وهذا تتحدّد مشكلة الدراسة بمحاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: "ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة، وما علاقتها بتطوير أداء المعلمين؟".

وسوف يبنّق عن السؤال الرئيس سؤالين فرعيين وفرضيتين على النحو الآتي:

الاستئلة:

١. ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة من وجهة نظر المعلمين؟

٢. ما درجة تطوير أداء المعلمين في المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

الفرضيات:

H0 1: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تحت مستوى معنوية (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة، وفي درجة تطوير أداء المعلمين في هذه المدارس تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين.

H0 2: لا يوجد علاقة ارتباطية تحت مستوى معنوية (0.05) بين درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة ودرجة تطوير أداء المعلمين في هذه المدارس.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة باعتبار مديري المدرسة هم مركز التنوير الفكري، كما وتكمن مكانة مدير المدرسة من خلال الدور الحيوي الذي يقوم به باعتباره المحرك لجميع أنشطتها، ومهامها، ولوحدة الجودة والمساءلة دور في تقييم، وتطوير المؤسسة التعليمية ورقبها، ومن خلال ذلك سوف تكون هذه الدراسة ذات أهمية لعدة جهات:

١. كونها من الدراسات الحديثة -حسب علم الباحث- التي تتحدث عن التزام مديري المدارس بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة في مديريات تربية لواء الكورة، وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين.

٢. أنها ستتناول موضوعاً في غاية الأهمية، وهو درجة التزام مديري المدارس بمديريات تربية الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة والذي قد يفيد بتحسين الممارسات الإدارية لمديري المدارس، وما يترتب عليه من عملية إصلاح، وتطوير للعملية التعليمية.

٣. قد تفيد المسؤولين في مديريات لواء الكورة ووزارة التربية والتعليم في الأردن، وذلك بتقديم تغذية راجعة وتوضيح لتعليمات وحدة الجودة والمساءلة، ومدى الالتزام بها في المدارس الأردنية، وانعكاس هذا على تطوير أداء المعلمين.

٤. قد تساعد هذه الدراسة كلاً من مديري المدارس في مديريات تربية لواء الكورة بشكل خاص ومديري المدارس الأردنية، ومعلميها بشكل عام، بتحسين مخرجات التعلم من خلال الالتزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة.

٥. يمكن أن تسهم هذه الدراسة بإثارة اهتمام الباحثين بمجال الإدارة التربوية، بالموضوعات المتعلقة بوحدة الجودة والمساءلة والممارسات الإدارية، وعلاقتها بمتغيرات أخرى في مجال التربية والتعليم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

١. الكشف عن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة في وزارة التربية والتعليم الأردنية، من وجهة نظر المعلمين.

٢. الكشف عن درجة تطوير أداء المعلمين في المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

٣. التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة والتي تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين.

٤. التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطوير أداء المعلمين في المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة، والتي تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين.

٥. التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة ودرجة تطوير أداء المعلمين في هذه المدارس.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

وحدة الجودة والمساءلة (اصطلاحاً): هي وحدة مسؤولة عن تطوير، وتحسين العملية التربوية، وفق معايير ومؤشرات محددة وعلى مستويات الإدارة الثلاث: المدارس والمديريات، ومراكز الوزارة من خلال تقييم أداء المدارس بتقديم تقرير واضح ودقيق، وفق معايير ومؤشرات محددة، بهدف تحسين العملية التربوية وتطويرها (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩).

تطوير أداء المعلمين (اصطلاحاً): هو الانتقال بأداء المعلمين إلى مستوى أفضل، والذي يعود إلى قيام الجهات المسؤولة بمجموعة من المهام من أجل تطوير خبرات المعلمين، وتقييم قدراتهم والعمل على تميّتها، ومتابعة إنجازاتهم، كالدورات التدريبية التي تحسّن خبرات، وقدرات معلمي المدارس (الغويري والشرع، ٢٠١٨).

تطوير أداء المعلمين (إجرائياً): هي درجة التطوير الذي يظهر في أداء المعلم، والناجم عن اهتمام المعنيين ومن خلال المهام التعليمية المترابطة التي تقدمها الجهات المعنية لمساعدة معلمي المدارس على الارتقاء بأدائهم إلى أفضل درجة ممكنة، من أجل تنفيذ السياسة التربوية والتعليمية بأعلى كفاءة وأقل كلفة ممكنة، والذي سيتم قياسه من خلال الأداة التي أعدت لهذا الغرض.

محددات الدراسة:

سوف تتحدّد نتائج الدراسة من خلال صدق أدوات الدراسة، ودرجة الثبات المطلوب فيها، وسيقتصر تعميم النتائج على المجتمع الذي أخذت منه عينة الدراسة، والمجموعات المماثلة. كما ستحدّد النتائج في ضوء صدق المستجيبين، وموضوعيتهم عند الإجابة عن أدوات الدراسة، وسلامة المنهجية، والتحليل الإحصائي للبيانات.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

الدراسات العربية

هدفت حويل (٢٠١٢) التعرف إلى واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينها في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها، استخدم فيها المنهج الوصفي، وقت اختارت الباحثة جميع المديرين في الضفة الغربية عينة لدراستها، والبالغ عددهم (٩١) مديراً، فقد قامت الباحثة بإعداد استبانته بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: هناك واقع عالٍ جداً للمساءلة التربوية والجودة الشاملة في مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المديرين. وجود ارتباط إيجابي دال على مستوى الدلالة ($p=0.05$)، بين متوسطي المساءلة التربوية والجودة الشاملة في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين.

وأجرت العيسى (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى الكشف عن معايير استخدام المدير في تقييم المعلمين في المدارس الحكومية في مدينة القدس من وجهة نظر المعلمين والمديرين، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (٤٣٤) معلماً ومعلمة، تم إعداد استبانته لتقييم أداء المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات اتجاهات المعلمين الذكور والإناث على المجالات كافة تعود لمتغيرات: الجنس ولصالح الإناث، كما توصلت إلى عدم وجود اختلاف في كافة مجالات يعود لمتغيري: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمعلمين.

وقد هدفت دراسة سلامة (٢٠١٣) إلى معرفة دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويرها، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية لجمع معلومات الدراسة، وكما تكونت عينة الدراسة من (٢٠٥) مديراً ومديرة. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور المساءلة في تحسين أداء المعلمين في مدارس وكالة الغوث بغزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور المساءلة في تحسين أداء المعلمين في مدارس وكالة الغوث بغزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، وكان الفرق لصالح سنوات الخدمة من (٥_١٠ سنوات) كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق لدور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث تعزى لمتغير نوع المدرسة.

هدفت دراسة الهلالي (٢٠١٨) التعرف لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في مديريات الأغوار الشبالية بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة لتحسين الممارسات الإدارية: مشكلات وحلول، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (٣١٦) مديراً ومديرة، تم إعداد استبانة لقياس درجة الالتزام لمديري المدارس بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة، واستبانة تحسين الممارسات الإدارية، ومقابلة لوضع بعض الحلول للمشكلات التي يتعرض لها مديرو المدارس في منطقة الأغوار الشبالية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام تعزى لمتغيرات الجنس، باستثناء مجال القيادة والإدارة، وذلك لصالح تقديرات الإناث، ومتغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال الشراكة المجتمعية ومجال القيادة والإدارة، وذلك لصالح ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس ودبلوم، ودراسات عليا)، ومتغير عدد سنوات الخبرة، باستثناء مجال التعلم والتعليم، وذلك لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة (١٠ سنوات وأكثر)، ومتغير تصنيف المدرسة، وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إمكانية التطبيق تعزى لمتغيرات الجنس، باستثناء مجال الشراكة المجتمعية، وذلك لصالح الإناث، ومتغير المؤهل العلمي باستثناء مجال الشراكة المجتمعية، وذلك لصالح ذوي المؤهل العلمي (دراسات عليا)، ومتغير عدد سنوات الخبرة، أو متغير تصنيف المدرسة.

الدراسات الأجنبية:

أما دراسة لاد وفولر (٢٠١٣، Fuller & Ladd)، فقد هدفت لمعرفة دور المساءلة المدرسية لتوزيع جودة المعلمين عبر الصفوف في المدرسة الابتدائية، وقد تم اعتماد منهج دراسة الحالة لتحقيق أهداف الدراسة، وتم اختيار العينة من (٢-K) و(٣-٥)، من أجل معرفة جودة المعلمين في الصفوف الدنيا ومعرفة جودتهم في الصفوف العليا. وتوصلت الدراسة إلى أن المدارس انسجمت مع معايير المساءلة من خلال نقل المعلمين الأضعف إلى الصفوف الدنيا والمعلمين الأقوياء للصفوف العليا.

وفي دراسة قام بها قيصر ووريزوانا (Gaysar & Warezwana, 2015) هدفت إلى معرفة التحديات التي تواجه نجاح تنفيذ إدارة الجودة في المدارس الثانوية العامة: دراسة حالة في منطقة كوهات في باكستان. وتم اعتماد المنهج الإحصائي الوصفي، واستخدم الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وعينة الدراسة مكونة من (٧٥) معلماً من خمسة وعشرين مدرسة ثانوية عامة وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في نجاح تنفيذ إدارة الجودة في المدارس الثانوية العامة، ويعود ذلك إلى الضعف في الأمور الإدارية من قبل مديري المدارس.

وهدف دراسة دانغار (Dangar, 2016) التعرف إلى مدى تفهم القائمين على المدارس بتأثير المساءلة المدرسية على تحسين جودة المخرجات المدرسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على عينة من (400) العاملين في الإدارة المدرسية في المدارس الحكومية في جنوب أستراليا. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توتراً حاصلاً بين الأساليب التي يستخدمها المديرون في عملية تطبيق المساءلة وسياساتها، سواء أكانت مع الإدارة التعليمية العامة أم من خلال الإجراءات البيروقراطية التي يواجونها.

وأجرى عبد العزيز (Abdul azeez, 2019) دراسة هدفت التعرف إلى أثر تحليل الممارسات الإدارية في ولاية لاغوس في نيجيريا وعلاقة المؤسسات من خلال الهيكلية لإدارة الجودة الشاملة لأداء أعضاء هيئة التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الإحصائي، تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) رئيس قسم وعميداً في جامعة لاغوس، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية إيجابية بين ممارسات إدارة الجودة الشاملة تحسين أداء المدرس الجامعي، كما وتوصلت إلى وجود أثر لتحليل الممارسات الإدارية، وتحسين التعليم العام في الجامعات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة إدارة الجودة والمساءلة من قبل مديري المدارس من أجل تحسين ممارساتهم من قبل عدد من المتغيرات، فقد تناولت دراسة حويل (٢٠١٢) واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينها في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها، أما دراسة سلامة (٢٠١٣) فهذهت لمعرفة دور المساءلة في تحسين أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويرها، وقد أجرى عبد العزيز (Abdul azeez, 2019) دراسة تهدف إلى تحليل

محمود محمد إبراهيم بني ياسين

الممارسات الإدارية في المؤسسات العليا في ولاية لاغوس في نيجيريا من خلال إدارة الإطار الهيكلي للجودة الشاملة، وأخيراً قامت دراسة كلاً من (Gaysar & Warezwana, 2015) تهدف إلى معرفة التحديات التي تواجه نجاح تنفيذ إدارة الجودة في المدارس الثانوية العامة: دراسة حالة في منطقة كوهات في باكستان.

منهج الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي باعتباره المنهج الأنسب لإجراء هذه الدراسة، بهدف تحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائج ذات معنى حول موضوع الدراسة الذي من شأنه تعزيز محتوى المكتبات العلمية بالدراسات المتضمنة لموضوع هذه الدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المعلمين المعنيين.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة معلمي المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة وعددهم (٨٢٤) معلم ومعلمة موزعين على (٥٣) مدرسة، علماً أن هذه البيانات تم الحصول عليها من قسم التخطيط في مديرية التربية والتعليم في لواء الكورة، والتي تم الحصول عليها في شهر مارس لعام ٢٠٢٠.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية تبعاً لمتغير جنس المدرسة، بحيث تم اختيار (٩) مدراس ذكور و (٥) مدراس إناث، و (١٣) مدرسة مختلطة ومن ثم إدخال كافة المعلمين بالمدارس المختارة في العينة وبحيث يتناسب حجم العينة مع حجم مجتمع الدراسة، وبلغت عدد عينة الدراسة (٤٣٠) معلم ومعلمة ونسبة (٥٢,١٨٪) من مجتمع الدراسة، وتم استرداد (٤٢٠) استبانة صالحة للتحليل ونسبة استرداد (٩٧,٧٪)، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعلوماتهم الشخصية:

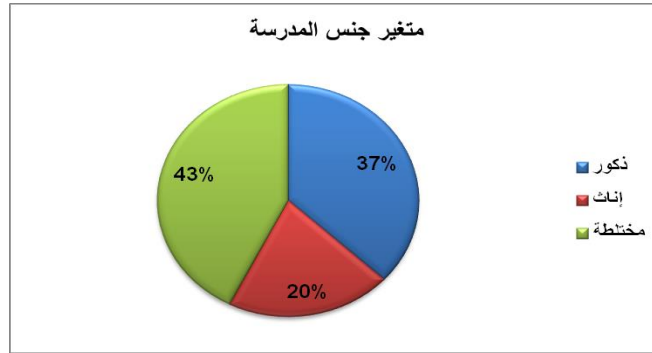
جدول 1: توزيع عينة الدراسة وفقاً لبياناتهم الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية (%)
جنس المدرسة	ذكور	155	36.9
	إناث	86	20.5
	مختلطة	179	42.6
	المجموع	٤٢٠	١٠٠٪
المؤهل العلمي	بكالوريوس	324	77.1
	دراسات عليا	96	22.9
	المجموع	٤٢٠	١٠٠٪
سنوات الخبرة	أقل من (٥) سنوات	133	31.7
	من (٥-١٠) سنوات	161	38.3
	أكثر من (١٠) سنوات	126	30.0
	المجموع	٤٢٠	١٠٠٪

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

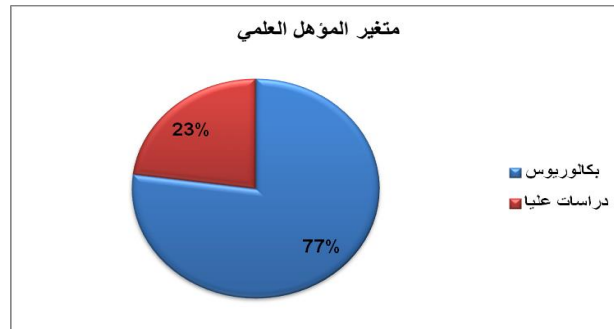
- جنس المدرسة: بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة العاملين في مدارس الذكور (٣٦,٩٪)، في حين كانت نسبة العاملين في مدارس الإناث (٢٠,٥٪)، فضلاً عن ما نسبته (٤٢,٦٪) للعاملين في مدارس مختلطة، وتعزى هذه النتيجة إلى أن النسبة الأكبر من مدارس لواء الكورة هي مدارس مختلطة والرسم التوضيحي الآتي يبين توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير جنس المدرسة.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين



رسم توضيحي 1: توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير جنس المدرسة

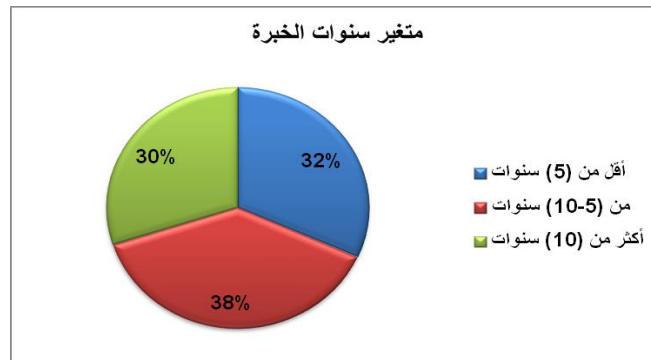
- المؤهل العلمي: يتضح من الجدول (1) أنه من يقارب 1,77٪ من عينة الدراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس، و حوالي 22,9٪ هم من حملة الشهادات العليا (



دبلوم عالي وماجستير ودكتوراه)، والرسم التوضيحي الآتي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

رسم توضيحي 2: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

- سنوات الخبرة: بلغت نسبة عينة الدراسة من العاملين في المدارس الحكومية في لواء الكورة لمدة تقل عن (5) سنوات (31,7٪)، بينما بلغت نسبة العاملين لمدة تتراوح بين (5-10) سنوات (38,3٪)، وبلغت نسبة العاملين لمدة تتجاوز (10) سنوات (30٪)، والرسم التوضيحي الآتي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.



رسم توضيحي 3: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة
مصادر البيانات والمعلومات

تم الرجوع إلى العديد من المصادر لجمع ما يلزم من بيانات ومن معلومات، وتصنف هذه المصادر إلى:

1. مصادر ثانوية: تم الاستعانة بجملة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة للأبحاث العلمية والكتب العربية والأجنبية والدوريات والرسائل الجامعية وأطروحات الدكتوراه بهدف تحقيق الفهم المتعمق بموضوع الدراسة وبناء الاطار النظري لها إلى جانب تحديد أبعاد الدراسة وحالتها وجمعها وعينتها.
2. مصادر أولية: ويقصد بها البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع أداة الدراسة "الاستبانة" التي تم تطويرها بناء على ما ورد في الاطار النظري ووفقاً لخصوصية الدراسة لتتناسب مع أهداف هذه الدراسة ولتحقيق النتائج المطلوبة وتكونت الاستبانة أولاً من الأسئلة المتعلقة بالبيانات الديموغرافية وتم تحديدها بثلاث متغيرات جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي ومقياسين رئيسيين وهي:

محمود محمد إبراهيم بني ياسين

- المقياس الأول: الذي تكون من مجالات درجة التزام مديري مدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمسائلة وتنقسم هذه المجالات إلى مجال التعلم والتعليم والذي يشمل (١٧) فقره، ومجال الشراكة المجتمعية الذي يتألف من (٦) فقرات، ومجال القيادة والإدارة والذي يتضمن (١٣) فقرة.
- المقياس الثاني: ويمثل الفقرات الخاصة بدرجة التطوير في أداء المعلمين من وجهة نظرهم والذي تكون من (٣٥) فقره.

وتم الاستعانة بمقياس ليكرت الحاسبي لوصف درجة البدائل المستخدمة في أداة الدراسة كما يلي: (١) ويشير إلى الدرجة المتدنية جدا، و(٢) ويمثل الدرجة المتدنية، و(٣) ويعكس الدرجة المتوسطة، و(٤) ويمثل الدرجة العالية، و(٥) وتشير إلى الدرجة العالية جدا

صدق الأداة وثباتها

تم التأكد من صدق الأداة باستخدام طريقتين:

١. الصدق الظاهري: ويشير إلى صدق المحكمين المختصين في مجال الأداة التربوية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والخبراء التربويين المتخصصين الوارد ذكرهم في الملحق رقم (٣)، وذلك بهدف التأكد من صلاحية الفقرات من حيث الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات، و مراعاة صحة المعلومات الواردة فيها، ومناسبتها لمجالات الدراسة واتتامها اليه والملحق (١) يوضح الاستبانة بصورتها الأولية قبيل عرضها على المحكمين، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وأجراء التعديل على فقرات الأداة سواء بالإضافة أو الحذف لتخرج الأداة بصورتها النهائية كما هو موضح في الملحق (٢).
٢. صدق الاتساق البنائي: تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة ورصد استجاباتهم حول كل فقرة من فقرات الاستبانة، ومن ثم تم الكشف عن مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقراتها باستخدام معامل ارتباط بيرسون، لقياس مدى تحقيق الأهداف التي تسعى أداة الدراسة للوصول اليه، والجدول الاتي يوضح قيم معامل ارتباط بيرسون للفقرات مع درجاتها الكلية.

جدول 2: معامل ارتباط كل مجال من مجالات المقياس الأول مع الدرجة الكلية للمقياس الأول درجة التزام مديري مدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمسائلة

٣	الفقرات	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	الدلالة الإحصائية
المجال الأول: التعلم والتعليم			
١	يعمل على ربط المعرفة العلمية بحياة الطلبة اليومية.	0.55	*٠,٠٠
٢	يحرص على بناء قيم واتجاهات إيجابية لدى الطلبة	0.567	*٠,٠٠
٣	يبحث المعلمين على التنوع في توظيف الأساليب والاستراتيجيات التدريسية المختلفة.	0.363	*٠,٠٠١
٤	يتابع تحصيل الطلبة بشفاافية وعدالة.	0.354	*٠,٠٠
٥	يُدعم تعلم الطلبة من خلال تحليل نتائجهم الفردية والتراكمية.	0.668	*٠,٠٠
٦	يبنى شركات مع مؤسسات المجتمع لتحسين تعلم الطلبة	0.687	*٠,٠٠
٧	يحفز إبداع المعلمين في المجالات التعليمية كافة.	0.433	*٠,٠٠
٨	يقدم الدعم الأكاديمي والمسانة للمعلمين.	0.563	*٠,٠٠
٩	يوظف نتائج تقويم الطلبة لتحسين مستويات أدائهم التحصيلي والأكاديمي	0.219	*٠,٠٠
١٠	يعمل على تلبية الحاجات الفنية للمعلمين.	0.54	*٠,٠٠
١١	يسمح للطلبة بالمشاركة في وضع الخطط التعليمية الإجرائية والعلاجية.	0.597	*٠,٠٠
١٢	يوفر برامج لرفع كفاءة جميع المعلمين والإداريين لتدريبهم.	0.366	*٠,٠٠
١٣	يوفر بيئة تعليمية صحية وآمنة	0.49	*٠,٠٠
١٤	يمثل النموذج والقُدوة للمعلمين والطلبة من خلال سلوكياته	0.333	*٠,٠٠
١٥	يعمل على نشر ثقافة التفاؤل لدى المجتمع المدرسي.	0.393	*٠,٠٠
١٦	يوفر مصادر تعلم كافية تناسب واحتياجات الطلبة التعليمية أو التعليمية.	0.276	*٠,٠٠

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

١٧	يوفر فرصاً متنوعة للطلبة للمشاركة بالأنشطة القيادية.	0.569	*٠,٠٠
المجال الثاني: الشراكة المجتمعية			
١	يشرك أولياء أمور الطلبة في الأنشطة المدرسية.	0.823	*٠,٠٠
٢	يقفل الشراكة التبادلية مع المجتمع المحلي لدعم المدرسة وتطويرها	0.891	*٠,٠٠
٣	يتقبل آراء أولياء الأمور ومقترحاتهم ويشركهم بما يخص تعلم أبنائهم.	0.831	*٠,٠٠
٤	يزود مجلس التطوير بالخطط عن حاجات المدرسة وأولوياتها.	0.606	*٠,٠٠
٥	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة التحصيلية.	0.902	*٠,٠٠
٦	يتواصل مع أولياء أمور الطلبة لاطلاعهم على تحصيل أبنائهم	0.65	*٠,٠٠
المجال الثالث: القيادة والإدارة			
١	يحدد رؤية المدرسة ورسالتها بمشاركة فريق تطوير المدرسة.	0.408	*٠,٠٠
٢	يحرص على انطلاق جميع الأنشطة من رؤية المدرسة ورسالتها.	0.824	*٠,٠٠
٣	يعمل مع الكوادر التعليمية لتعميم مفاهيم وأفكار مجتمع تعلم.	0.844	*٠,٠٠
٤	يوفر فرصاً لتطوير العاملين محمياً ويدعم تطويرهم ذاتياً.	0.797	*٠,٠٠
٥	يوفر فرصاً للقيادة التشاركية مع العاملين في المدرسة.	0.596	*٠,٠٠
٦	يتبنى مبادرات التطوير المستمر في المدرسة التي تتمحور حول المتعلم والنتائج المحتملة.	0.869	*٠,٠٠
٧	يتبنى منهجية اتصال مؤسسي داخل المدرسة وخارجها.	0.849	*٠,٠٠
٨	يستثمر الموارد البشرية والمالية والمادية حسب الإمكانيات المتاحة.	0.789	*٠,٠٠
٩	يعمل على نشر لأهداف المدرسة وبرامجها بما ينسجم مع أهداف وزارة التربية والتعليم.	0.597	*٠,٠٠
١٠	تتابع الخطط وتحليل المحتوى للمواد الدراسية بنهجها بالخطم الرسمي والتوقيع عليها.	0.824	*٠,٠٠
١١	يتابع تحصيل الطلبة وعلاماتهم.	0.572	*٠,٠٠
١٢	يتابع الخطط العلاجية للاختبارات التشخيصية مع المعلمين باستمرار.	0.875	*٠,٠٠
١٣	يحرص على استخدام الأساليب العلمية والبحثية المناسبة في حل المشكلات التي تواجه المدرسة.	0.743	*٠,٠٠

*دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).

تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون للمجال الأول "التعلم والتعليم" (٠,٦٨٧-٠,٢١٩) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون للمجال الثاني "الشراكة الاجتماعية" (٠,٦٠٦-٠,٦٠٢) وجميع فقرات هذا المجال دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما تراوحت قيم معامل ارتباط بيرسون لفقرات المجال الثالث "القيادة والإدارة" (٠,٤٠٨-٠,٨٧٥) وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يشير إلى أن جميع فقرات المقياس تتمتع بصدق عالي مما يعني صلاحية الاستبانة وقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة، والجدول الاتي يبين قيم معامل ارتباط بيرسون لفقرات المقياس الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس الثاني درجة التطوير في أداء المعلمين.

محمود محمد إبراهيم بني ياسين
جدول 3: معامل ارتباط فقرات المقياس الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس الثاني درجة التطوير في أداء المعلمين

الدالة الإحصائية	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	الفقرات	٢
درجة التطوير في أداء المعلمين			
*.٠.٠٠	0.854	توفر المدرسة للمعلمين استراتيجيات واضحة لتنمية قدراتهم	١
*.٠.٠٠	0.631	يتم تقويم أداء المعلمين من خلال نماذج ومعايير متطورة لتقييم الأداء.	٢
*.٠.٠٠	0.551	يتم تصميم برامج وتنفيذها لإعداد المعلمين وتدريبهم بشكل مستمر.	٣
*.٠.٠٠	0.867	تحرص المدرسة على دعم جهود البحث والتطوير في مجال تقويم أداء المعلمين.	٤
*.٠.٠٠	0.841	يخضع المختصين في مجال تقويم أداء المعلمين إلى التدريب المستمر لإنجاح عملية التقويم.	٥
*.٠.٠٠	0.792	يتوفر في المدرسة خطط تعزز تطوير أداء المعلمين.	٦
*.٠.٠٠	0.57	يتوفر في المدرسة نظام حوافز مهنية واجتماعية تطور أداء المعلمين.	٧
*.٠.٠٠	0.8	يتم توفير برمجيات متنوعة لاستخدامات المعلمين تساعد في تطويرهم.	٨
*.٠.٠٠	0.624	يتم تشجيع المعلمين على تحديد احتياجاتهم المهنية والتخطيط لتطويرها.	٩
*.٠.٠٠	0.859	يتم تكليف المعلمين بوضع خطة واقعية لتطوير أدائهم ذاتياً.	١٠
*.٠.٠٠	0.721	يتم تمكين المعلمين من متابعة أدائهم والقيام بتطوير خبراتهم التعليمية.	١١
*.٠.٠٠	0.854	يتم توجيه المعلمين نحو إعداد ملف إنجاز تراكمي خاص بكل واحد منهم.	١٢
*.٠.٠٠	0.631	يتم تشجيع المعلمين على تبادل خبراتهم لزملائهم من خلال الورش التدريبية.	١٣
*.٠.٠٠	0.479	يتم تمكين المعلمين من متابعة أنفسهم وتطوير خبراتهم بشكل ذاتي.	١٤
*.٠.٠٠	0.459	مواثمة المناهج وتوقعات المعلمين وإعداد برامج تقدم نفس التدريب لكل المعلمين قبل الخدمة.	١٥
*.٠.١٤	0.12	يتم تشجيع المعلمين لتدريس المناهج المختلفة من خلال تكنولوجيا التعليم.	١٦
*.٠.٠٠	0.247	يتم رفع المستوى الثقافي لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي من خلال تزويدهم بالثقافات التعليمية المتنوعة.	١٧
*.٠.٠٠	0.827	يتم تزويد معلمي المرحلة الأساسية بالقدر الكافي من الدراسات المهنية والتربوية والاجتماعية.	١٨
*.٠.٠٠	0.755	يتم تشجيع المعلم وإفصاح المجال أمامه لمتابعة الدراسة التي تؤهله أكاديمياً في مجال تخصصه.	١٩
*.٠.٠٠	0.609	يتم التركيز على الدوافع الذاتية للمعلمين كأحد الاتجاهات الحديثة في التطوير.	٢٠
*.٠.٠٠	0.363	يتم التركيز في تطوير أداء المعلمين على استخدام التفكير العلمي في حل المشكلات.	٢١
*.٠.٠٠	0.819	يتم التركيز في تطوير أداء المعلمين استخدام طرق تدريس ووسائل تعليمية حديثة ومتطورة.	٢٢
*.٠.٠٠	0.832	يتم تطوير الكفايات للمعلم للقيام بدوره كباحث من خلال المبادرة والتجريب.	٢٣
*.٠.٠٠	0.795	يتم تطوير الكفايات اللازمة للمعلم للقيام بدوره في توفير بيئة صفية معززة للتعلم.	٢٤
*.٠.٠٠	0.551	يتم تعزيز جهود المعلمون وأدائهم بشكل شخصي من قبل إدارة المدرسة.	٢٥
*.٠.٠٠	0.867	يتم التأكد من أن الدورات التدريبية التي يحضرها المعلمون تتسق مع أهداف المدرسة.	٢٦
*.٠.٠٠	0.841	يتم تخصيص وقت من قبل المعلمين من أجل مساعدة زملائهم بأفكارهم المكتسبة من الدورات التدريبية.	٢٧
*.٠.٠٠	0.792	يتم التأكد من قبل مدير المدرسة من أدوات التقويم التي يتبعها المعلمين من خلال تجريبيها ميدانياً.	٢٨

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

٢٩	0.57	*٠,٠٠	يتم التأكد من قبل مدير المدرسة من أدوات التقويم التي يتبعها المعلمين من خلال تجربتها ميدانياً.
٣٠	0.8	*٠,٠٠	يتم عمل تقويم من قبل مدير المدرسة للمعلمين من وقت لآخر.
٣١	0.624	*٠,٠٠	يتم ملاحظة أداء المعلمين من قبل مدير المدرسة من وقت لآخر.
٣٢	0.858	*٠,٠٠	يتم تطبيق خطط علاجية من قبل مدير المدرسة لعلاج نقاط الضعف في أداء المعلمين.
٣٣	0.801	*٠,٠٠	يتم تقديم أفكار جديدة وفعالة من قبل مدير المدرسة لتطوير العملية التعليمية.
٣٤	0.597	*٠,٠٠	يتم إشراك المعلمين في برامج المشروعات التطويرية من أجل تطوير أدائهم.
٣٥	0.745	*٠,٠٠	يتم إشراك المعلمين في إعداد التقارير والبحوث التربوية التي تعنى بتطوير العملية التعليمية.

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

تراوحت قيم ارتباط بيرسون لفقرات المقياس الثاني مع الدرجة الكلية للمقياس الثاني درجة التطوير في أداء المعلمين (٠,١٢ - ٠,٨٦٧) وجميعها دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يعني تمتع فقرات هذا المقياس بمستوى صدق عالي مما يعني صلاحية هذا المقياس وملائمته لتحقيق أهداف الدراسة التي تسعى للوصول إليها.

ثبات الأداة

لتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام نوعين من اختبارات الثبات وهما:

- ١- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest) وذلك عن طريق اختبار عينة من معلمين ومعلمات المدارس الحكومية في لواء الكورة والبالغ عددهم (٣٠) معم ومعلمة من خارج عينة الدراسة بفواصل زمنية مدته أسبوعان، إذ تراوحت معاملات الثبات لمجالات المقياس الأول (٠,٩٣٣-٠,٨١٢) وبلغ معامل ثبات المقياس الأول ككل (٠,٩٤٨) وأعلى معامل ثبات كان لمجال " القيادة والإدارة"، في حين بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس الثاني (٠,٩٧٨)، مما يدل على تمتع مجالات المقياس الأول والمقياس الثاني ككل بمعامل ثبات عالي .
- ٢- طريقة الاتساق الداخلي معامل ثبات كرونباخ الفا والجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول 4: معاملات اختبارات الثبات لأداة الدراسة

معامل كرونباخ الفا	معامل اختبار وإعادة الاختبار	عدد الفقرات	المجال
٠,٧٧٦	٠,٨١٢	١٧	التعلم والتعليم
٠,٨٧١	٠,٨٨٦	٦	الشركة المجتمعية
٠,٩٣٠	٠,٩٣٣	١٣	القيادة والإدارة
٠,٩٤٠	٠,٩٤٨	٣٦	المقياس الأول (درجة التزام مديري مدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة)
٠,٩٦٦	٠,٩٧٨	٣٥	المقياس الثاني (درجة التطوير في أداء المعلمين)

يتبين من الجدول أعلاه بأن قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا لمجالات المقياس الأول تراوحت بين (٠,٧٧٦-٠,٩٣٠) وبلغت قيمة معامل كرونباخ الفا للمقياس الأول ككل (٠,٩٤٠)، بينما بلغ للمقياس الثاني ككل (٠,٩٦٦)، في حين بلغت قيمة معامل كرونباخ الفا للاستبانة ككل (٠,٩٧٧) مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، لذلك يمكن الاعتماد بصدق وثبات الاستبانة ومدى قدرتها وصلاحيتها للتطبيق.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل: درجة التزام مديري مدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة

ثانياً: المتغير التابع: درجة التطوير في أداء المعلمين

ثالثاً: المتغيرات الوسيطة (المستقلة الثانوية):

- جنس المدرسة، وله ثلاثة مستويات: ذكور، إناث، مختلطة.

المعالجات الإحصائية

تم إجراء العديد من الاختبارات الإحصائية على النحو التالي:

١. حساب معامل الارتباط بيرسون لاختبار صدق الاتساق البنائي للأداة
٢. استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test- retest) لإيجاد ثبات الأداة
٣. حساب معامل كرونباخ الفا لإيجاد معامل الثبات الاتساق الداخلي للأداة
٤. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة، إلى جانب تحديد درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمسائلة ودرجة التطوير في أداء المعلمين
٥. تحليل التباين الثلاثي لاختبار الفرضية الأولى
٦. معامل ارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الثانية

إجراءات الدراسة

تم تطبيق الدراسة بناء على الإجراءات التالية:

١. التأكد من عدم تطرق باحثين سابقين لموضوع الدراسة الحالية
٢. الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة
٣. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها
٤. بناء أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها
٥. الحصول على كتاب تسهيل المهمة من جامعة البلقاء التطبيقية إلى وزارة التربية والتعليم ومن ثم الحصول على كتاب موافقة من كل مدير من مدراء مدارس لواء الكورة
٦. تطبيق أداة الدراسة على عينتها وتفرغ البيانات المجموعة في جداول خاصة
٧. تحليل البيانات باستخدام برمجية التحليل الإحصائي (SPSS)
٨. عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها
٩. تقديم المقترحات والتوصيات بناء على النتائج التي تم التوصل لها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمسائلة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتحديد درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمسائلة، بشكل عام ولكل مجال من مجالات المقياس الأول، والجدول الاتي يبين ذلك:

جدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة مجالات مقياس لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمسائلة وللمقياس ككل (n=٤٢٠)

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
١	التعلم والتعليم	3.43	0.503	٢	متوسطة
٢	الشراكة المجتمعية	3.55	0.786	١	متوسطة
٣	القيادة والإدارة	3.42	0.735	٣	متوسطة
-	درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمسائلة	3.45	٠.591	-	متوسطة

يبين من الجدول (٤) أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمسائلة جاءت بدرجة التزام متوسطة، ويمكن أن يفسر ذلك على وضوح التعليمات واطلاع المعلمين عليها بشكل كافي، وجاء مجال الشراكة المجتمعية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٧٨٦) وبدرجة متوسطة ويعزى ذلك إلى كون المعلم شريكاً أساسياً ومؤثر بشكل كبير على المجتمع بأكمله وأن مجال عمله لا يقتصر فقط على كونه ملقناً للقيادة التعليمية بقدر ما هو موجه وقادة حسنة لسلوكيات الطالب المجتمعية، إلى جانب مساهمته الفعالة في تنفيذ الأنشطة والفعاليات المجتمعية لصفحة المجتمع أهله بعملية التربية ومن ثم التعليم، بينما جاء مجال التعلم والتعليم بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (٣,٤٣) وانحراف معياري (٠,٥٠٣) وبدرجة متوسطة باعتبارها العملية الأساسية والوظيفة الرئيسية للمعلم وأن العملية التعليمية تستوجب التعلم المستمر والمتعلق بالأساليب الحديثة للتعلم وكيفية إيصال المعلومة للطلبة بعصر يتسم بالعديد من الوسائل والأساليب، وجاء مجال القيادة والإدارة بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٧٣٥٥) وبدرجة متوسطة، وذلك لكون القيادة من أقل المهارات ضرورية والتي من الواجب التحلي بها من قبل المعلمين لعدم تأثيرها بشكل كبير في العملية التعليمية.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

وفيا يتعلق في فقرة كل مجال من مجالات المقياس الأول كانت يوضح الجدول الاتي أعلى وأقل ثلاثة متوسطات حسابية لفقرات كل مجال، في حين يوضح الجدول الوارد في الملحق رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات كل مجال.

جدول ٦: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمساءلة (ن=٤٢٠)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الالتزام
مجال التعلم والتعليم					
١	يوظف نتائج تقويم الطلبة لتحسين مستويات أدائهم التحصيلي والأكاديمي	3.82	.919	١	مرتفعة
٢	يعمل على تلبية الحاجات الفنية للمعلمين.	3.72	1.165	٢	مرتفعة
٣	يعمل على نشر ثقافة التفاؤل لدى المجتمع المدرسي.	3.72	1.115	٣	مرتفعة
٤	يوفر برامج لرفع كفاءة جميع المعلمين والإداريين لتدريبهم.	3.12	1.123	١٥	متوسطة
٥	يوفر مصادر تعلم كافية تناسب واحتياجات الطلبة التعليمية أو التعلمية.	2.81	٥1.09	١٦	متوسطة
٦	يوفر بيئة تعليمية صحية وآمنة	2.75	1.258	١٧	متوسطة
مجال الشراكة المجتمعية					
٧	يتواصل مع أولياء أمور الطلبة لاطلاعهم على تحصيل أبنائهم	3.70	.935	١	مرتفعة
٨	يتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة التحصيلية.	3.58	.960	٢	متوسطة
٩	يشرك أولياء أمور الطلبة في الأنشطة المدرسية.	3.57	1.042	٣	متوسطة
١٠	يتقبل آراء أولياء الأمور ومقترحاتهم ويشركهم بما يخص تعلم أبنائهم.	3.54	.980	٤	متوسطة
١١	يقفل الشراكة التبادلية مع المجتمع المحلي لدعم المدرسة وتطويرها	3.47	1.002	٥	متوسطة
١٢	يزود مجلس التطوير بالخطط عن حاجات المدرسة وأولوياتها.	3.42	1.121	٦	متوسطة
مجال القيادة والإدارة					
١٣	يتابع تحصيل الطلبة وعلاماتهم	3.67	.928	١	متوسطة
١٤	يحرص على استخدام الأساليب العلمية والبحثية المناسبة في حل المشكلات التي تواجه المدرسة	3.62	.981	٢	متوسطة
١	يحرص على إطلاق جميع الأنشطة من رؤية المدرسة ورسالتها	3.57	1.023	٣	متوسطة
١٦	يتابع الخطط العلاجية للاختبارات التشخيصية مع المعلمين باستمرار	3.46	.999	١١	متوسطة
١٧	يعمل على نشر لأهداف المدرسة وبرامجها بما ينسجم مع أهداف وزارة التربية والتعليم	3.35	1.058	١٢	متوسطة
١٨	يحدد رؤية المدرسة ورسالتها بمشاركة فريق تطوير المدرسة	2.29	.989	١٣	منخفضة

يتضح من الجدول أعلاه بأن المعلم يلعب دوراً رئيسياً في توظيف نتائج تقويم الطلبة لتحسين مستويات أدائهم التحصيلي والأكاديمي و تلبية الحاجات الفنية للمعلمين، و نشر ثقافة التفاؤل لدى المجتمع المدرسي، الأمر الذي يشير إلى كفاءة معلمي مدارس لواء الكورة وتركيزهم على أداء ما محامهم ونشاطاتهم على أكمل وجه باعتبارهم المحور والمحرك الرئيسي لعملية التعلم والتعليم ونقل المعرفة والمهارات والتجارب للطلبة، كما أشارت نتائج الجدول أعلاه إلى أن المعلم يؤدي دوره المجتمعي ويحاول المساهمة بشكل فعال في التواصل مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي بصورة تساهم في جعل العملية التعليمية عملية تشاركية، من ناحية أخرى أشارت النتائج إلى أن المعلم يشارك وبشكل كبير في توجيه الطلبة وتعزيز نقاط القوة لديهم والعمل الجاد لتخطي نقاط الضعف، كما يساهم في بلوغ المدرسة لأهدافها المنشودة كونه يعتبر عنصراً فاعلاً في توجيه

محمود محمد إبراهيم بني ياسين

سلوكيات الطلبة باعتباره القدوة الأولى لهم، إلا أن النتائج أظهرت انخفاض مستوى مشاركة المعلمين في عملية وضع استراتيجيات المدرسة وأهدافها ويعزى هذا إلى نمط الإدارة السائد والذي يجعل الإدارة والقيادة بيد جهة معينة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما درجة تطوير أداء المعلمين بالمدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة من وجهة نظر المعلمين انفسهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتحديد درجة تطوير أداء المعلمين بالمدارس الحكومية الأساسية، والجدول الآتي يوضح المتوسطات الحسابية لاعلى وأقل ثلاثة فقرات.

جدول ٧: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطوير أداء المعلمين بالمدارس الحكومية الأساسية (ن=٤٢٠)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٢	يتم تقويم أداء المعلمين من خلال نماذج ومعايير متطورة لتقييم الأداء.	3.68	.966	٣	متوسطة
٧	يتوفر في المدرسة نظام حوافز مهنية واجتماعية تطور أداء المعلمين.	3.35	1.058	٣٣	متوسطة
١٥	مواثمة المناهج وتوقعات المعلمين وإعداد برامج تقدم نفس التدريب لكل المعلمين قبل الخدمة.	3.69	.898	٢	مرتفعة
٢٠	يتم التركيز على الدوافع الذاتية للمعلمين كأحد الاتجاهات الحديثة في التطوير.	3.70	.935	١	مرتفعة
٢١	يتم التركيز في تطوير أداء المعلمين على استخدام التفكير العلمي في حل المشكلات.	2.29	.990	٣٥	منخفضة
٢٩	يتم التأكد من قبل مدير المدرسة من أدوات التقويم التي يتبعها المعلمين من خلال تجربتها ميدانياً.	3.35	1.058	٣٤	متوسطة
-	المقياس ككل	3.49	.682	-	متوسطة

أشارت نتائج الجدول أعلاه، إلى أن بأن الجهات المسؤولة تعمل جادة لتطوير المعلمين بصورة تضمن رفع مستوى أدائهم وقدراتهم للتلاءم وتناسب مع متطلبات الوظيفة التي تستوجب مهارات عالية وقدرات تواصل واتصال عالية، لذلك نجد بأن التوجه الحديث للتطوير يتم من خلال التركيز على الدوافع الذاتية للمعلمين مما يرفع ويحسن أدائهم ويدفعهم لبذل المزيد من الجهود كونها تعكس رغباته وتوجهاته، بالإضافة إلى توفر البرامج التدريبية المناسبة قبيل الخدمة مما يجعلهم قادرين على رسم فكرة واضحة ودقيقة حول ما يلزم توافره من مهارات وقدرة وسد جوانب الخلل وتعزيز معارفهم ومهاراتهم، كما تسعى المؤسسات التعليمية إلى تقييم أداء المعلمين كخطوة أولى للوقوف على مستوى أداء المعلمين وتحديد أوجه القصور وعقد البرامج التدريبية التي تتناسب مع احتياجات المعلمين التدريبية، إلا أن تفتقر المؤسسات التعليمية إلى أنظمة الحوافز التي من شأنها تشجيع المزيد من الجهود ورفع مستوى أدائهم الذاتي، كما أن مدرء المدارس لا يتمتعون بدراسة وتقييم مدى فاعلية أدوات تقييم الأداء إذ ان هناك ضرورة ملحة لتحديد اداة التقييم المناسبة نظرا لتأثيرها على جودة مخرجات عملية التقييم.

اختبار الفرضيات

النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الرئيسية الأولى

$H_0 1$: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تحت مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة، وفي درجة تطوير أداء المعلمين في هذه المدارس تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين "

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الأولى، الفرضيتين الفرعيتين الآتيتين:

H_{011} : " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تحت مستوى معنوية ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين "

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء تحليل التباين الثلاثي للكشف عن الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة، تبعا لمتغيرات جنس المدرسة، وسنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي للمعلمين. والجدول (٨) و (٩) يوضحان ذلك.

تبين الجداول الأتية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس الأول وفقا لمتغير جنس المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول ٨: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس الأول ومجالاته وفقا لمتغير سنوات الخبرة وجنس المدرسة والمؤهل العلمي

المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	المقياس ككل
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	3.38	.657
		الانحراف المعياري	

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

3.429	المتوسط الحسابي	من ٥- ١٠ سنوات	
.590	الانحراف المعياري		
3.55	المتوسط الحسابي	أكثر من ١٠ سنوات	
.502	الانحراف المعياري		
3.40	المتوسط الحسابي	ذكور	جنس المدرسة
.599	الانحراف المعياري		
3.45	المتوسط الحسابي	إناث	
.606	الانحراف المعياري		
3.49	المتوسط الحسابي	مختلطة	
.577	الانحراف المعياري		
3.54	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	المؤهل العلمي
.551	الانحراف المعياري		
3.13	المتوسط الحسابي	دراسات عليا	
.613	الانحراف المعياري		

يتضح من الجدول أعلاه انه لا يوجد فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس الأول ومجالاته وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، إلى جانب عدم وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس الأول ومجالاته وفقاً لمتغير جنس المدرسة، كما يوجد فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقياس الأول ومجالاته وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة شهادة البكالوريوس، كما يوضح الجدول الآتي نتائج اختبار التباين الثلاثي للكشف عن الأثر التفاعلي للمتغيرات الثلاثة في درجة المقياس الأول ككل " لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة".

جدول ٩: اختبار التباين الثلاثي للكشف عن الأثر التفاعلي للمتغيرات الثلاثة في درجة المقياس الأول ككل " لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيم (F)	الدلالة الإحصائية	مربع (Eta)
الجنس	.335	2	.168	.534	.587	.003
سنوات الخبرة	3.970	2	1.985	6.319	.002	.030
المؤهل العلمي	10.900	1	10.900	34.700	.000	.079
الجنس * سنوات الخبرة	1.522	4	.381	1.212	.305	.012
الجنس * المؤهل العلمي	.050	2	.025	.080	.923	.000
سنوات الخبرة * المؤهل العلمي	1.926	2	.963	3.066	.048	.015
الجنس * سنوات الخبرة * المؤهل العلمي	1.065	4	.266	.847	.496	.008
الخطأ	126.275	402	.314			
المجموع	5141.671	420				

محمد إبراهيم بني ياسين

يتبين من الجدول أعلاه انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تفاعل المتغيرات الثلاثة في المقياس الأول ككل، حيث بلغت قيمة $F(0,847)$ مما يعني عدم دلالتها ومعنويتها عند مستوى دلالة $(p \leq 0.05)$ ، كما انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للفروق بين التفاعل الثنائي لكل من الجنس وسنوات الخبرة، والجنس والمؤهل العلمي استنادا على قيمة F والتي تبلغ $(1,212)$ و $(0,080)$ ، على التوالي، إلا انه يوجد تأثير ثنائي لتفاعل متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي تبعا لقيم F البالغة $(3,066)$ وبمجم تأثير $(1,5)$ ، فضلا عن وجود تأثير أحادي لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة على قيمة F البالغة $(34,700)$ و $(6,319)$ ولصالح حملة البكالوريوس ولفئة ممن يمتلكون خبرة أكثر من (10) سنوات وفقا للمتوسطات الحسابية وتعزى هذه الأسباب إلى أن التزام المعلمين بتعليمات وحدة الجودة والمسائلة تعتبر من الامور التي تعتمد على مهارات المعلمين ومدى التزامهم بمهنتهم والعمل الجاد على تطوير أنفسهم، إلا أن الخبرة تلعب دورا كبيرا في تعزيز مهارات المعلم وقدرتهم نظرا لزيادة تجاربهم وخبراتهم في التعامل مع الطلبة بشكل عام والمجتمع المحلي بشكل خاص، في حين لا يوجد تأثير أحادي لمتغير جنس المدرسة وفقا لقيمة F ، وتعزى هذه الاسباب إلى كون درجة الالتزام بتعليمات الجودة والمسائلة يتساوى بهم المعلمين باختلاف جنسها وذلك لاعتمادها على ذات المعلم ومدى تأهيله ورغبته في تطوير مهارته والقيام بواجباته على أكمل وجه.

$H_0 12$: " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تحت مستوى معنوية $(p \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في درجة تطوير أداء المعلمين في المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة تعزى لمتغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين"

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار التباين الثلاثي للكشف عن أثر متغيرات: جنس المدرسة، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للمعلمين في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطوير أداء المعلمين، والجدول التالي تبين ذلك.

تبين الجدول الأتية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطوير أداء المعلمين وفقا لمتغير جنس المدرسة، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطوير أداء المعلمين وفقا لمتغير سنوات الخبرة وجنس المدرسة والمؤهل العلمي

المتغير	الفئة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المقياس ككل
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3,44		
		0,642		
	من 5 - 10 سنوات	3,46		
		0,666		
	أكثر من 10 سنوات	3,59		
		0,602		
جنس المدرسة	ذكور	3,44		
		0,677		
	إناث	3,51		
		0,710		
	مختلطة	3,52		
		0,673		
المؤهل العلمي	بكالوريوس	3,61		
		0,642		
	دراسات عليا	3,10		
		0,682		

يتضح من الجدول أعلاه انه لا يوجد فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطوير أداء المعلمين وفقا لمتغير سنوات الخبرة، كما لا يوجد فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول تطوير أداء المعلمين وفقا لمتغير جنس المدرسة، إلا انه يوجد فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول تطوير أداء المعلمين وفقا لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح حملة شهادة البكالوريوس، كما يوضح الجدول الاتي نتائج اختبار التباين الثلاثي للكشف عن الأثر التفاعلي للمتغيرات الثلاثة في درجة تطوير أداء المعلمين.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

جدول ١٠: اختبار التباين الثلاثي للكشف عن الأثر التفاعلي للمتغيرات الثلاثة في تطوير أداء المعلمين

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيم (F)	الدلالة الإحصائية	مربع (Eta)
الجنس	.474	2	.237	.571	.566	.003
سنوات الخبرة	3.773	2	1.886	4.537	.011	.022
المؤهل العلمي	16.719	1	16.719	40.215	.000	.091
الجنس * سنوات الخبرة	1.790	4	.447	1.076	.368	.011
الجنس * المؤهل العلمي	.027	2	.013	.032	.968	.000
سنوات الخبرة * المؤهل العلمي	1.990	2	.995	2.393	.093	.012
الجنس * سنوات الخبرة * المؤهل العلمي	1.183	4	.296	.712	.584	.007
الخطأ	167.128	402	.416			
المجموع	5308.770	420				

يبين من الجدول السابق انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تفاعل المتغيرات الثلاثة في تطوير أداء المعلمين ، حيث بلغت قيمة F (٠,٧١٢) مما يعني عدم دلالتها ومعنويتها عند مستوى دلالة (p<0.05)، كما انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للفروق بين التفاعل الثنائي لكل من الجنس وسنوات الخبرة، و الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي استنادا على قيمة F والتي تبلغ (٠,١٠٧٦) و (٠,٠٣٢) و (٢,٣٩٣) على التوالي، فضلا عن وجود تأثير أحادي لمتغيري سنوات الخبرة و المؤهل العلمي فقط بناء على قيمة F البالغة (٤,٥٣٧) و (٤٠,٢١٥) وإصالح حملة البكالوريوس والمعلمين الذين يمتلكون خبرة أكثر من ١٠ سنوات وفقا للمتوسطات الحسابية وبمجم تأثير (٢,٢) و (٩,١) على التوالي ومن الممكن تفسير ذلك إلى أن حملة شهادة البكالوريوس هم الأغلبية وهم الفئة الأكثر حاجة لتقييم أدائهم وذلك بهدف التأكيد على امتلاكهم ما يلزم من مهارات وقدرات، كما أن سنوات الخبرة تلعب دورا حيويا في زيادة مدارك المعلم وقدرته لذلك نرى المعلم صاحب الخبرة يسعى باستمرار إلى تعديل سلوكه وتقييمه بشكل فردي كنتاج لخبرته ونتائج تجاربه، في حين لا يوجد تأثير أحادي لكل من متغير جنس المدرسة وفقا لقيمة F وذلك لتركيز الجهات المعنية على أهمية تطوير المعلمين كافة بتساوي وفي جميع المدارس باختلاف جنسها.

النتائج المتعلقة باختبار الفرضية الثانية:

H₀2: " لا يوجد علاقة ارتباطية بين درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة ودرجة تطوير أداء المعلمين في المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة"

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء تحليل معامل ارتباط بيرسون الدال للكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل (درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة) والمتغير التابع (درجة تطوير أداء المعلمين)، والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (٢٠): قيم معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل ومجالاته والمتغير التابع

المتغير التابع	الارتباط	مجال التعلم والتعليم	مجال الشراكة المجتمعية	مجال القيادة والإدارة	المتغير المستقل (درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة)
درجة تطوير أداء المعلمين	معامل ارتباط بيرسون	**٠,٨١٢	**٠,٩٤٣	**٠,٩٨٣	**٠,٩٧٧
	الدلالة الإحصائية	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠	٠,٠٠

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١

يشير الجدول السابق إلى وجود علاقة طردية موجبة قوية بين مجال التعلم والتعليم ودرجة تطوير أداء المعلمين وفقا لمعامل ارتباط بيرسون البالغ (٠,٨١٢) وذلك لما لمجال التعلم والتعليم من دور مهم وبالغ في توجيه المعلم وتعزيز مهارته وقدراته على أداء المعلم لذلك نجد أن وحدة الجودة والمساءلة تسعى دائماً لدعم قدرات المعلمين ومهارتهم التعليمية، كما أشار الجدول ذاته إلى وجود علاقة طردية موجبة قوية بين مجال الشراكة المجتمعية و درجة تطوير أداء المعلمين حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (٠,٩٤٣) وذلك لما تلعبه الشراكة المجتمعية من دور مهم في تعزيز خبرات المعلم ومهارته وتجاربه مما ينعكس إيجاباً على أداء المعلمين، إلى جانب وجود علاقة طردية موجبة قوية بين مجال القيادة والإدارة و درجة تطوير أداء المعلمين استنادا على معامل بيرسون البالغ (٠,٩٨٣) ومن الممكن تفسير ذلك بأن نمط الإدارة وتضمين المعلم في العملية الإدارية والقيادية وتفعيل دوره في عملية صنع القرار واتخاذ ومشاركته في عملية بناء الاستراتيجيات والخطط وصياغتها وتنفيذها يساهم وبشكل كبير في تحسين وتطوير أداء المعلمين، إضافة إلى ذلك يوجد علاقة قوية طردية موجبة بين درجة التزام مديري المدارس

محمود محمد إبراهيم بني ياسين

الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة و درجة تطوير أداء المعلمين إذ بلغ قيمة معامل بيرسون (٠,٩٧٧) نظرا لتوجيه وحدة الجودة والمساءلة للمهارات المعلم والتركيز على جوانب العملية التعليمية المتمحورة حول المعلم كركيزة رئيسية والسعي الدائم نحو رفع مستواه يعزز ويحسن من أداء المعلمين.

ويمكن عرض النتائج التي تم التوصل لها كما يلي:

١. أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات الجودة والمساءلة جاءت بدرجة التزام متوسطة
٢. جاء مجال الشراكة المجتمعية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٥) وانحراف معياري (٠,٧٨٦) وبدرجة متوسطة
٣. جاء مجال التعلم والتعليم بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (٣,٤٣) وانحراف معياري (٠,٥٠٣) وبدرجة متوسطة
٤. جاء مجال القيادة والإدارة بالمرتبة الأخيرة وبتوسط حسابي (٣,٤٢) وانحراف معياري (٠,٧٣٥٥) وبدرجة متوسطة
٥. جاءت درجة تطوير أداء المعلمين بالمدارس الحكومية الأساسية بدرجة متوسطة وبتوسط حسابي (٣,٤٩) وانحراف معياري (٠,٦٨٢)
٦. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تفاعل المتغيرات الثلاثة في المقياس الأول ككل "درجة التزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة"
٧. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للفروق بين التفاعل الثنائي لكل من الجنس وسنوات الخبرة، والجنس والمؤهل العلمي حول درجة التزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة
٨. يوجد تأثير ثنائي لتفاعل متغيري سنوات الخبرة والمؤهل العلمي حول درجة التزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة
٩. وجود تأثير أحادي لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة ولصالح حملة البكالوريوس ولقطة من يمتلكون خبرة أكثر من (١٠) سنوات حول درجة التزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة
١٠. لا يوجد تأثير أحادي لمتغير جنس المدرسة حول درجة التزام بتعليمات وحدة الجودة والمساءلة
١١. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير تفاعل المتغيرات الثلاثة في تطوير أداء المعلمين
١٢. انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للفروق بين التفاعل الثنائي لكل من الجنس وسنوات الخبرة، و الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي حول تطوير أداء المعلمين
١٣. وجود تأثير أحادي لمتغيري سنوات الخبرة و المؤهل العلمي فقط حول تطوير أداء المعلمين ولصالح حملة البكالوريوس والمعلمين الذين يمتلكون خبرة أكثر من ١٠ سنوات وفقا للمتوسطات الحسابية وبمجم تأثير (٢,٢٪) و (٩,١٪) على التوالي
١٤. لا يوجد تأثير أحادي لكل من متغير جنس المدرسة حول تطوير أداء المعلمين

التوصيات

وفقا للنتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:

١. ضرورة الاهتمام والتركيز على توفير بيئة تعليمية صحية وآمنة وذلك بهدف صقل مهارات المعلم وتزويده بما يلزم من قدرات تعليمية وفردية.
٢. عقد المزيد من الأنشطة والفعاليات المجتمعية بهدف تدعيم الدور المجتمعي للمعلم نظرا لتأثيره الكبير على تعديل سلوكيات أفراد المجتمع وتوجهاتهم.
٣. مشاركة المعلمين في تحديد رؤية المدرسة ورسالتها بمشاركة فريق تطوير المدرسة وذلك لكون المعلم هو العنصر والمحور الرئيسي- في العملية التعليمية مما يدل على معرفته المتعمقة والدقيقة حول احتياجات العملية التعليمية من ناحية المدرسة والمعلم والطالب.
٤. الاهتمام والتركيز على تحديد الأداة الأنسب لتقييم أداء المعلمين والحرص على تقييمه بشكل مستمر وذلك بهدف تقويمه وتحديد جوانب الضعف والعمل على تجاوزه وتعزيز نقاط القوة، إلى جانب تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وعقد ما يلزم من برامج وورشات تدريبية.
٥. التركيز في تطوير أداء المعلمين على استخدام التفكير العلمي في حل المشكلات نظرا لأهميته ودوره الكبير في تحسين أداء المؤسسة التعليمية.
٦. التركيز على تطوير أداء المعلمين نحو استخدام أساليب ووسائل حديثة كأحد التوجهات الحديثة في العملية التعليمية والتي من شأنها رفع مستوى أداؤهم ومستوى استجابة الطلبة للتلقى المعارف والمهارات اللازمة.

المصادر والمراجع:

- أبو سعد، جعفر. (٢٠١٧). درجة تطبيق معايير الجودة في الجامعات الفلسطينية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " جامعة فلسطين التقنية -خضوري أنموذجاً، مجلة جامعة أسبوط، ٢٢ (1)، ٢١٧-٢٢٦.
- جرادات، نور. (٢٠١٩). درجة فاعلية برنامج القيادة التعليمية في مديرية لواء قصبه إربد من وجهة نظر مديري المدارس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الاردن.
- الحديدي، عماد. (٢٠١٤). واقع الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمديريات غرب غزة في ضوء متطلبات الإدارة الإستراتيجية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.
- حويل، إيمان. (٢٠١٢). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينها في مدارس وكالة الفوث في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

خليفات، موسى. (٢٠١٦). إنشاء وحدة جودة التعليم والمساءلة "بالتربية"، تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٢ من WWW.jts.org.jo

سلامة، حماد. (٢٠١٣). درجة المساءلة لتحسين أداء المعلمين في مدارس وكالة الفوث بغزة من وجهة نظر المديرين وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية في لواء الكورة بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة وعلاقتها بتطوير أداء المعلمين

العزام، صفاء. (٢٠١٨). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس المتقدمين لجائزة الملكة رانيا العبدالله للمدير المتميز من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

العيسى، إيناس. (٢٠١٢). معايير التقييم المستخدم من قبل مديري المدارس الحكومية في القدس لتقييم المعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزيتونة، رام الله، فلسطين.

الغويري، جواهر والشرع، إبراهيم. (٢٠١٨). ممارسة معلمي العلوم في تدريب الطلبة الموهبين في الأردن، دراسة نوعية، مجلة كلية العلوم، ٤٥ (4)، ١٢-٢١

القضاة، بسام. (٢٠١٧). كفاءة تطبيق المساءلة على مستوى المدرسة، تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٢ من www.ajounnews

الهاللي، فائق. (٢٠١٨). درجة التزام مديري المدارس الحكومية في مديريات الأغوار الشمالية بتطبيق تعليمات وحدة الجودة والمساءلة لتحسين الممارسات الإدارية: مشكلات وحلول، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٩). مفهوم وحدة جودة التعليم والمساءلة، تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٢ من <http://www.moe.gov.jo>

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٩). نظام جودة التعليم والمساءلة، تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٩/١٢/١٢ من <http://www.moe.gov.jo>

المراجع الأجنبية.

AbdulAzeez. A. (2019). Analysis of Management Practices in Lagos State Tertiary Institutions through Total Quality Management Structural Framework, **Journal of Education and Practice**, 7(1), 120-131.

Dangar, M., (2016). **School accountability in the Western Australian public school sector: Perceptions of leaders in the field**. M.A Thesis. Murdoch University Perth Western Australia.

Fuller, S. Ladd, H. (2013). School-Based Accountability and the distribution of teacher quality Across Grades in Elementary school, **Education Finance and policy**, 8(4) 528-559.

Gaysar, Q. Warezwana, R.(2015). Challenges to Successful Total Quality Management Implementation in Public Secondary Schools: A Case Study of Kohat District, **Pakistan. Journal of Education and Practice**, 6(15) 123-134.