

مجلة جامعة البعث

سلسلة العلوم التربوية



مجلة علمية محكمة دورية

المجلد 44 . العدد 9

144 هـ . 2022 م

الأستاذ الدكتور عبد الباسط الخطيب

رئيس جامعة البعث

المدير المسؤول عن المجلة

أ. د. ناصر سعد الدين	رئيس هيئة التحرير
أ. د. هائل الطالب	رئيس التحرير

مديرة مكتب مجلة جامعة البعث
بشرى مصطفى

د. محمد هلال	عضو هيئة التحرير
د. فهد شريباتي	عضو هيئة التحرير
د. معن سلامة	عضو هيئة التحرير
د. جمال العلي	عضو هيئة التحرير
د. عباد كاسوحة	عضو هيئة التحرير
د. محمود عامر	عضو هيئة التحرير
د. أحمد الحسن	عضو هيئة التحرير
د. سونيا عطية	عضو هيئة التحرير
د. ريم ديب	عضو هيئة التحرير
د. حسن مشرقي	عضو هيئة التحرير
د. هيثم حسن	عضو هيئة التحرير
د. نزار عبشي	عضو هيئة التحرير

تهدف المجلة إلى نشر البحوث العلمية الأصيلة، ويمكن للراغبين في طلبها

الاتصال بالعنوان التالي:

رئيس تحرير مجلة جامعة البعث

سورية . حمص . جامعة البعث . الإدارة المركزية . ص . ب (77)

. هاتف / فاكس : 963 31 2138071 ++

. موقع الإنترنت : www.albaath-univ.edu.sy

. البريد الإلكتروني : [magazine@ albaath-univ.edu.sy](mailto:magazine@albaath-univ.edu.sy)

ISSN: 1022-467X

شروط النشر في مجلة جامعة البعث

الأوراق المطلوبة:

- 2 نسخة ورقية من البحث بدون اسم الباحث / الكلية / الجامعة + CD / word من البحث منسق حسب شروط المجلة.
- طابع بحث علمي + طابع نقابة معلمين.
- إذا كان الباحث طالب دراسات عليا: يجب إرفاق قرار تسجيل الدكتوراه / ماجستير + كتاب من الدكتور المشرف بموافقة على النشر في المجلة.

• إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية:

- يجب إرفاق قرار المجلس المختص بإنجاز البحث أو قرار قسم بالموافقة على اعتماده حسب الحال.
- إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية من خارج جامعة البعث : يجب إحضار كتاب من عمادة كليته تثبت أنه عضو بالهيئة التدريسية و على رأس عمله حتى تاريخه.

• إذا كان الباحث عضواً في الهيئة الفنية :

- يجب إرفاق كتاب يحدد فيه مكان و زمان إجراء البحث , وما يثبت صفته وأنه على رأس عمله.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (العلوم الطبية والهندسية والأساسية والتطبيقية):

عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).

- 1- مقدمة
- 2- هدف البحث
- 3- مواد وطرق البحث
- 4- النتائج ومناقشتها .
- 5- الاستنتاجات والتوصيات .
- 6- المراجع.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (الآداب - الاقتصاد - التربية - الحقوق - السياحة - التربية الموسيقية وجميع العلوم الإنسانية):
- عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).

1. مقدمة.
 2. مشكلة البحث وأهميته والجديد فيه.
 3. أهداف البحث و أسئلته.
 4. فرضيات البحث و حدوده.
 5. مصطلحات البحث و تعريفاته الإجرائية.
 6. الإطار النظري و الدراسات السابقة.
 7. منهج البحث و إجراءاته.
 8. عرض البحث و المناقشة والتحليل
 9. نتائج البحث.
 10. مقترحات البحث إن وجدت.
 11. قائمة المصادر والمراجع.
- 7- يجب اعتماد الإعدادات الآتية أثناء طباعة البحث على الكمبيوتر:

- أ- قياس الورق 25×17.5 B5.
- ب- هوامش الصفحة: أعلى 2.54- أسفل 2.54 - يمين 2.5- يسار 2.5 سم
- ت- رأس الصفحة 1.6 / تذييل الصفحة 1.8
- ث- نوع الخط وقياسه: العنوان . Monotype Koufi قياس 20
- . كتابة النص Simplified Arabic قياس 13 عادي . العناوين الفرعية Simplified Arabic قياس 13 عريض.
- ج . يجب مراعاة أن يكون قياس الصور والجداول المدرجة في البحث لا يتعدى 12سم.
- 8- في حال عدم إجراء البحث وفقاً لما ورد أعلاه من إشارات فإن البحث سيهمل ولا يرد البحث إلى صاحبه.
- 9- تقديم أي بحث للنشر في المجلة يدل ضمناً على عدم نشره في أي مكان آخر، وفي حال قبول البحث للنشر في مجلة جامعة البعث يجب عدم نشره في أي مجلة أخرى.
- 10- الناشر غير مسؤول عن محتوى ما ينشر من مادة الموضوعات التي تنشر في المجلة

11- تكتب المراجع ضمن النص على الشكل التالي: [1] ثم رقم الصفحة ويفضل استخدام التهميش الإلكتروني المعمول به في نظام وورد WORD حيث يشير الرقم إلى رقم المرجع الوارد في قائمة المراجع.

تكتب جميع المراجع باللغة الانكليزية (الأحرف الرومانية) وفق التالي:
آ . إذا كان المرجع أجنبياً:

الكنية بالأحرف الكبيرة . الحرف الأول من الاسم تتبعه فاصلة . سنة النشر . وتتبعها معترضة (-) عنوان الكتاب ويوضع تحته خط وتتبعه نقطة . دار النشر وتتبعها فاصلة . الطبعة (ثانية . ثالثة) . بلد النشر وتتبعها فاصلة . عدد صفحات الكتاب وتتبعها نقطة .
وفيما يلي مثال على ذلك:

-MAVRODEANUS, R1986- Flame Spectroscopy. Willy, New York, 373p.

ب . إذا كان المرجع بحثاً منشوراً في مجلة باللغة الأجنبية:

. بعد الكنية والاسم وسنة النشر يضاف عنوان البحث وتتبعه فاصلة, اسم المجلد ويوضع تحته خط وتتبعه فاصلة . المجلد والعدد (كتابية مختزلة) وبعدها فاصلة . أرقام الصفحات الخاصة بالبحث ضمن المجلة.
مثال على ذلك:

BUSSE,E 1980 Organic Brain Diseases Clinical Psychiatry News ,
Vol. 4. 20 – 60

ج . إذا كان المرجع أو البحث منشوراً باللغة العربية فيجب تحويله إلى اللغة الإنكليزية و
التقيد

بالبنود (أ و ب) ويكتب في نهاية المراجع العربية: (المراجع In Arabic)

رسوم النشر في مجلة جامعة البعث

1. دفع رسم نشر (20000) ل.س عشرون ألف ليرة سورية عن كل بحث لكل باحث يريد نشره في مجلة جامعة البعث.
2. دفع رسم نشر (50000) ل.س خمسون ألف ليرة سورية عن كل بحث للباحثين من الجامعة الخاصة والافتراضية .
3. دفع رسم نشر (200) مئتا دولار أمريكي فقط للباحثين من خارج القطر العربي السوري .
4. دفع مبلغ (3000) ل.س ثلاثة آلاف ليرة سورية رسم موافقة على النشر من كافة الباحثين.

المحتوى

الصفحة	اسم الباحث	اسم البحث
40-11	نورس المغوش أ.م.د. ابتسام ناصيف	درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة الملائكية
72-41	منذر الشيخ	ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس
112-73	د. نضال عبشي	فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث
150-113	د. نضال عبشي	تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية

أ.م.د. ابتسام ناصيف¹

نورس سامي المغوش²

الملخص

هدف هذا البحث إلى تحديد درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية، ومن أجل تحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة تألف من (19) عبارة توزعت على ثلاثة أبعاد تقيس تطبيق الشفافية في (مرحلة الإعلان عن الشواغر، إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية، تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية)، أما عينة البحث فقد تألفت من (234) فرداً من مديري المدارس الثانوية ومعاونيهم وأمناء السر والموجهين الإداريين في مدينة اللاذقية، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- جاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد الاستبيان متوسطة وفق الترتيب الآتي (إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية، مرحلة الإعلان عن الشواغر، تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير الوظيفة، لصالح مديري المدارس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي، وعدد سنين الخبرة.
- **كلمات مفتاحية:** الشفافية الإدارية، شاغلي الوظائف الإدارية.

¹ الأستاذ المساعد في قسم التربية المقارنة، كلية التربية- جامعة دمشق.

² -طالب دكتوراه، التربية المقارنة، كلية التربية- جامعة دمشق.

The degree of application of transparency in the selection of administrative job holders in secondary schools in the city of Latakia

Abstract

The aim of this research is to determine the degree of transparency in the selection of administrative staff in secondary schools in Latakia, and in order to achieve the objective of the research, the analytical descriptive approach was used through the design of a questionnaire consisting of (19) items divided into three dimensions measuring the application of transparency in (vacancy announcement phase, issuance of lists of administrative incumbents, evaluation of the performance of administrative incumbents), The research sample consisted of (234) members of Secondary School Principals, their assistants, secretaries and administrative mentors in the city of Latakia, and the research reached the following conclusions:

-The degree to which the study sample members approved all dimensions of the questionnaire was moderate in the following order (issuance of lists of administrative incumbents, vacancy announcement phase, evaluation of the performance of administrative incumbents).

- There are significant differences in the degree of transparency in the selection of administrative positions in secondary schools in Latakia according to the job variant, in favor of school administrators.

- There are no statistically significant differences in the degree of transparency in the selection of administrative job holders in secondary schools in the city of Latakia according to the variables of educational qualification and number of years of experience.

Key words: administrative transparency, administrative incumbents

1- مقدمة:

تطور علم الإدارة المدرسية بشكل متسارع مواكباً التطورات التي طرأت على علم الإدارة العامة والإدارة التربوية، ونتيجة هذه التطورات ظهرت الكثير من الاتجاهات الإدارية الحديثة والتي كان القاسم المشترك بينها هو تطوير إدارة المنظمات، وأداء العاملين فيها، كما تغيرت الكثير من المفاهيم الإدارية لتأخذ مضموناً جديداً يواكب هذه التطورات ويسايرها، ومن هذه المفاهيم التي تم تناولها من قبل الباحثين في علم الإدارة مفهوم الشفافية الإدارية؛

إذ تعد الشفافية الإدارية من أهم أساليب التنمية والإصلاح الإداري، وهي من أدوات تحقيق الجودة الإدارية من خلال إشراك العاملين في إدارة المنظمة، و اتخاذ كافة الإجراءات التي تضمن تزويدهم بالبيانات والمعلومات الصادقة عن كافة خططها وبرامجها وأنشطتها وأعمالها مع إعلان أسباب ودراسات الجدوى المبررة لقراراتها (محمد، 2016، 154).

وتزداد أهمية الشفافية الإدارية في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، والتي أدت إلى تعقّد عمل المنظمات وتشعبها، وإلى وجود العديد من الصعوبات والتحديات التي يمكن أن تؤثر في أداء المنظمات، مما يتطلب من الإدارة تطبيق الأساليب والمعايير الحديثة في سبيل التغلب على هذه الصعوبات، ومواجهة هذه التحديات؛ إذ إن تطبيق الشفافية الإدارية يرتبط بمعايير وقيم النزاهة، والعدالة، والمصادقية، والوضوح والمساءلة في وظائف الإدارة كافة، وتطبيقات الأعمال، والممارسات الإدارية على اختلاف أنواعها ومستوياتها (أبو النصر، 2015، 113).

وقد برزت الشفافية الإدارية كظاهرة إدارية من خلال المشكلات الإدارية التي تعاني منها الدول النامية مثل السرية في نمط العمل الإداري، ووجود نوع من فقدان الثقة والتفاهم في علاقات العمل بين أطراف العملية الإنتاجية، والتمسك بحرفية القوانين والأنظمة، والإهمال واللامبالاة من قبل العاملين، والميل نحو النمطية في الأنظمة وأساليب العمل، وغياب عامل التنسيق، وعدم المرونة والمحابة والمحسوبية، وضعف الإبداع الإداري، والمركزية الشديدة، مما يؤدي إلى الكثير من المشكلات الإدارية ويؤدي إلى انعزالية

الجهاز الإداري عن المواطنين، وفقدان الثقة فيه وفي خدماته (القيوتي ، 2000 ، 122).

وكغيرها من الاتجاهات الإدارية الحديثة فقد انتقل تطبيق الشفافية الإدارية سريعاً إلى الإدارة التربوية والمدرسية، إذ كان لابد من تطبيق الشفافية الإدارية في كافة العمليات الإدارية، ومن المنطقي أن يبدأ التطبيق من التكاليف الإدارية من حيث الإعلان عن الشواغر وإصدار القوائم وتقييم الأداء، نظراً لأن ذلك يتيح تكافؤ الفرص أمام جميع المدرسين الراغبين بالانتقال إلى العمل الإداري، كما يتيح للإدارة التربوية والمدرسية استثمار كافة الموارد البشرية المتاحة على النحو الأمثل.

2- مشكلة البحث:

يعد التكلفة بالعمل الإداري في المدارس من القرارات الهامة والحساسة في الوقت ذاته؛ وذلك نظراً لأسباب عديدة أبرزها أهمية الأعمال التي يقوم بها العاملون في الإدارة المدرسية من مديرين ومعاونين وأمناء سر وموجهين إداريين، ودورهم الجوهرية في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، فضلاً عن أن معظم المرشحين للعمل الإداري هم من المدرسين، ويتطلب تكليفهم بالعمل الإداري وجود العديد من الشروط والمعايير والتي يمكن أن يتأثر بعضها بالعوامل الذاتية لأصحاب القرار، أو اللجان المكلفة بتحديد الشواغر وإصدار قوائم التكلفة وتقييم أداء المكلفين.

ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي، ومن خلال زيارته الميدانية للمدارس، ومشاركته في الدورات التدريبية لمديري المدارس لاحظ الآتي:

- عدم وجود مواعيد محددة لإصدار الشواغر المتعلقة بالأعمال الإدارية، وصعوبة معرفة تلك الشواغر، وعدم وجود آلية واضحة للإعلان عنها.
 - الإعلان عن قوائم التشكيلات الإدارية للأسماء المقبولة فقط، وعدم تبيان سبب القبول بكافة التشكيلات وكذلك عدم تبيان سبب رفض الأسماء الأخرى.
 - تنفيذ بعض عمليات تقييم المكلفين بالعمل الإداري بشكل روتيني أو شكلي.
- ونظراً لتأكيد نتائج العديد من الدراسات السابقة على ضرورة تطبيق الشفافية الإدارية في المدارس ولاسيما في العمل الإداري، وعلى أهميتها في تجويد هذا العمل وتحقيق تكافؤ الفرص والنزاهة في العمل، فقد تحددت مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

ما درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما درجة تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟
- ما درجة تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟
- ما درجة تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟

3- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

- يؤمل أن يستفيد من نتائج البحث أصحاب القرار التربوي في اتخاذ الإجراءات التي من شأنها تطوير تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية.
- قد يساعد البحث مديري المدارس الثانوية على تزويدهم بأداة تتضمن مجالات تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية، ليستعين بها مديري المدارس في تطبيق الشفافية الإدارية.
- لفت أنظار أصحاب القرار التربوي لضرورة تعديل القوانين والأنظمة الإدارية الواردة في النظام الداخلي للمدارس بما يتناسب مع التطورات في علم الإدارة، ومنها مفهوم الشفافية الإدارية.

4- أهداف البحث:

تتحدد أهداف البحث بـ:

- التعرف إلى مفهوم الشفافية الإدارية وأهمية تطبيقه في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية.
- تعرف درجة تطبيق الشفافية الإدارية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية.

- تعرف دلالة الفروق في آراء أفراد عينة البحث فيما يتعلق بتطبيق الشفافية الإدارية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغيرات (الوظيفة، المؤهل العلمي، عدد سنين الخبرة في العمل الإداري).

5- فرضيات البحث:

سيتم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير الوظيفة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سنين الخبرة في العمل الإداري.

6- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- الشفافية الإدارية: هي توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات ووصول المعلومات إلى المستفيدين والجمهور والجهات المعنية (أبو النصر، 2015، 111). كما تعني الشفافية الإدارية توفر نفس المعلومات لجميع الأفراد، من خلال توفير معلومات متماثلة لمن لا يستطيع الوصول إليها، مما يسهم في عدم معارضة الأفراد للتغيير (Breton et al, 2007, 13).
- الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية: مجموعة الإجراءات والممارسات التي تقوم بها المؤسسات التعليمية والتي تضمن الوضوح التام للتشريعات والقوانين والأنظمة، والكشف عن المعلومات والمشاركة في صنع القرارات، ما يسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في تلك المؤسسات (الشهري، 2020، 21).
- ويقصد بالشفافية الإدارية في البحث الحالي وجود معايير وتشريعات وقوانين واضحة ومتاحة للجميع ومحددة ودقيقة فيما يتعلق بإعلان الشواغر وإصدار القوائم وتقييم أداء المكلفين بالأعمال الإدارية في المدارس الثانوية.

- المكلفين بالأعمال الإدارية "تعريف إجرائي": يقصد بهم في البحث الحالي مديري المدارس الثانوية ومعاونيهم وأمناء السر والموجهين الإداريين والذي يتم تكليفهم من قبل مديرية التربية أو وزارة التربية في المدارس الثانوية.

7- حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية.

- الحدود المكانية: مدينة اللاذقية.

- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2021-2022).

- الحدود البشرية: مديري المدارس الثانوية ومعاونيهم وأمناء السر والموجهين الإداريين.

8- متغيرات البحث:

تحدد المتغيرات المستقلة ب: الوظيفة، المؤهل العلمي، عدد سنين الخبرة أما

المتغيرات التابعة فهي استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة.

9- منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها كينياً بوصفها وصفاً دقيقاً وتوضيح خصائصها، وكماً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى، وتم استخدام هذا المنهج من خلال تصميم استبانة بهدف تحديد درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية.

10- الدراسات السابقة:

- دراسة البلوي (2010) في الأردن بعنوان: درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية.

هدفت الدراسة تعرّف درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة جرى تطبيقها على (438) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمين

على أبعاد إدارة المعلومات والبيانات والاتصال الإداري الداخلي والخارجي واتخاذ القرارات، وكذلك وجدت فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح الدبلوم على جميع الأبعاد عدا الإجراءات وآليات العمل.

- دراسة الحشاش (2014) في فلسطين بعنوان: درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها.

هدفت الدراسة تعرّف درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقتها بدرجة أداء العاملين فيها، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (281) رئيس قسم ومشرفاً تربوياً، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً لدرجة تحقق الشفافية الإدارية ودرجة أداء العاملين، وأن درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم كانت مرتفعة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق الشفافية الإدارية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة).

- دراسة العتيبي (2015) في السعودية بعنوان: درجة ممارسة مديري ومديرات مدارس التعليم العام للشفافية الإدارية وعلاقتها بتمكين المعلمين والمعلمات لممارسة أدوارهم بمحافظة عفيف.

هدفت الدراسة تعرّف درجة ممارسة مديري ومديرات مدارس التعليم العام للشفافية الإدارية وعلاقتها بتمكين المعلمين والمعلمات لممارسة أدوارهم بمحافظة عفيف. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق مقياسين الأول الشفافية الإدارية، والثاني تمكين المعلمين والمعلمات على (624) معلماً ومعلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة أن درجة تطبيق الشفافية الإدارية ودرجة تمكينها كانت مرتفعة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية ودرجة تمكينها تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات، وعدم وجود فروق في درجة تطبيق الشفافية ودرجة تمكينها تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

- دراسة علي (2015) بعنوان: تصور مقترح لقواعد اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء الخبرات الإدارية العربية وتجارب الدول المتقدمة.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لقواعد اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الأساسي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة جرى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تصميم استبانة توجهيها إلى العاملين في مدارس التعليم الأساسي، وبطاقة مقابلة خاصة بمديري التربية، وقد تكونت عينة الدراسة من (1731) من المعلمين ومديري المدارس والموجهين وأمناء سر في مدارس التعليم الأساسي في عدد من المحافظات السورية، وتوصلت الدراسة إلى تقديم تصور لقواعد اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الأساسي يتضمن مراحل تكليف شاغلي الوظائف الإدارية وفق الآتي (الإعلان عن الوظائف الشاغرة، الترشيح، قبول الطلبات، الاختبار الكتابي، المقابلة الشخصية، تحديد الصفات الوظيفية والعلمية، جمع الدرجات، الاختيار النهائي، إعلان النتائج).

- دراسة (الثبتي، 2016) في المملكة العربية السعودية بعنوان الشفافية الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقتها برضا المعلمين.

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الشفافية الإدارية والرضا الوظيفي. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة من محورين وثلاث وأربعين عبارة تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (2150) معلماً، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الشفافية الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض متوسطة، ودرجة الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية بمدينة الرياض متوسطة، وأن العلاقة بين الشفافية الإدارية لمديري المدارس والرضا الوظيفي للمعلمين علاقة قوية جداً وطردية.

- دراسات أجنبية:

- دراسة ميتشل (Mitchell,2004) في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان:

- Reforming and Confirming ; NASDC principals talk about the impact of Transparency system on school reform

آراء المديرين المنضمين ببرامج التطوير المدرسي، عن تأثير الشفافية في الإصلاح المدرسي في ولاية أوهايو الأمريكية.

- هدفت الدراسة تعرّف آراء المديرين المنضمين ببرامج التطوير المدرسي، عن تأثير الشفافية في الإصلاح المدرسي في ولاية أوهايو الأمريكية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء مقابلات مع (20) مدير. وقد توصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس يدركون مفهوم الشفافية وأهدافها وينظرون لها بجدية واهتمام، كما أنهم يشعرون أن الشفافية المستندة على الأداء تقيس الأهداف المرتبطة بالتطوير المدرسي بشكل أفضل.

- دراسة كلين (Klein, 2013) في الولايات المتحدة بعنوان

The OpenDoor Policy: Transparency Minimizes Conflict between School Principals and Staff

سياسة الباب المفتوح: الشفافية تقلل الصراعات بين مديري المدارس و الموظفين.

- هدفت الدراسة الكشف عن مساهمة الشفافية التنظيمية في الحد من الصراع بين مديري المدارس والمعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبيان حول التزامهم العاطفي ومشاركتهم في العمل. وتكونت عينة الدراسة من (231) معلماً. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخلفية الأكاديمية للمعلمين حيث أن المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير تأثروا بشكل إيجابي بتحقيق الشفافية أكثر من المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس، وكذلك الآثار الإيجابية التي ساهمت بوجودها الشفافية مثل الثقة المتبادلة وتعاون الموظفين داخل المدرسة .

10- التعقيب على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها:

تم استعراض عدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية تمحورت جميعها حول ممارسة الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية لاسيما المدارس. وأثر ذلك على عدد من المتغيرات مثل الإصلاح المدرسي والنزاعات و تمكين المعلمين وأدائهم. وقد تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة من جهة أحد المتغيرات وهو الشفافية الإدارية، إلا أنه اختلف عنها في تحديد درجة تطبيق الشفافية الإدارية في اختيار

شاغلي الوظائف الإدارية، كما تشابه البحث الحالي مع جميع الدراسات السابقة من جهة استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبه ومن جهة استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، باستثناء دراسة (Mitchell,2003) التي استخدمت المقابلة، واختلف البحث الحالي عن بعض الدراسات السابقة من حيث العينة، والحدود المكانية. وأفاد من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وبناء الاستبيان.

11- الإطار النظري:

11-1- أهمية تطبيق الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية:

- إن تطبيق الشفافية الإدارية يعود على المنظمات بشكل عام، وعلى المؤسسات التعليمية بشكل خاص بالعديد من المنافع والمزايا من أهمها ما يأتي:
- ترسخ قيم التعاون، وتؤدي إلى تضافر الجهود ووضوح النتائج، حيث يتم المحاسبة على التجاوزات بشكل جماعي من خلال اتخاذ قرارات جماعية، مما يعزز الرقابة الذاتية بدلاً من الرقابة الإدارية المستمرة.
 - توفير الوقت والتكاليف وتجنب الإرباك والفوضى في تقديم الأعمال.
 - تتحول معايير الترقية من الأداء إلى المقدره، أي مكافأة الأفراد على أدائهم لأعمالهم بوضوح وبفاعلية، ومن ثم العمل على مكافأتهم على قدراتهم الوظيفية بالترقيات.
 - اختيار القيادات الإدارية، ذات النزاهة والأمانة والموضوعية، والانتماء والولاء للمنظمة والصالح العام (أبو النصر، 2015، 113).
 - تحقيق المصلحة العامة لأن غياب الشفافية في بعض التشريعات والقوانين لان غيابها في التشريعات والتنظيمات المعمول بها أو تعقيد هذه الأخيرة وعدم وضوحها يعد سببا رئيسيا للاجتهادات الشخصية والتفسيرات التي تخدم المصلحة الشخصية ولا تخدم المصلحة العامة.
 - تحقيق النجاح والاستمرارية لأي منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله، إذ إن عدم وضوح أحكام وبنود الأنظمة يؤدي إلى ظهر بعض أشكال الفساد الإداري (الشهري، 2020، 22).

11-2- قواعد اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في التعليم الثانوي في سورية:

يخضع اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الثانوي إلى القوانين المحددة في النظام الداخلي والتعاميم الصادرة عن وزارة التربية، وبشكل عام تتألف الهيئة الإدارية في المدارس الثانوية من (المدير - معاون المدير - المرشد النفسي التربوي - أمين السر - معاون أمين السر - الموجه الإداري - أمين المكتبة - معاون أمين المكتبة - أمين المخبر - معاون أمين المخبر - أمين سر قاعة الحاسوب - مشرف الأنشطة المدرسية)، ويتم تكليفهم بالعمل الإداري من المدرسين القائمين على رأس عملهم وفق عدد من الشروط أهمها المؤهل العلمي والقدم الوظيفي والدورات التدريبية، إلا أن بعض الشروط والمعايير تحتمل التأويل ويمكن أن تتأثر بالعوامل الذاتية مثل (أن يمتلك رؤية واضحة وقدرة على التخطيط والتنفيذ والتقييم لتطوير العمل المدرسي، أن يمتلك القدرة على قيادة فريق العمل وإدارة الموارد المادية والبشرية بشكل فعال، أن يتمتع بقدرة شخصية قيادية وسمعة حسنة وكفاية إدارية).

12- إجراءات البحث:

- مجتمع البحث وعينته:

تحدد المجتمع الأصلي للبحث بمديري المدارس الثانوية ومعاونيهم وأمناء السر والموجهين الإداريين في مدينة اللاذقية، والبالغ عددهم (735) فرداً للعام الدراسي (2021/2022) وقد جرى اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة النسبية؛ وقد تم استخدام جداول كرجيسي ومورغان (الكاف، 2014، 104) في تحديد حجم العينة من كل طبقة، وفق الخطوات الآتية:

- تحديد عدد المدارس الثانوية العامة في كل منطقة تعليمية في مدينة اللاذقية.
- تحديد نسبة عدد المدارس التي سيتم اختيار العينة منها بما يتناسب مع العدد الكلي للمدارس.
- توزيع الاستبانة على المدارس التي شملتها عينة البحث، بالتعاون مع بعض الموجهين الاختصاصيين المشرفين على تلك المدارس، كما تم تطبيق الاستبيان بشكل إلكتروني باستخدام برنامج غوغل درايف.
- وبيين الجدول (1) عملية توزيع الاستبانات.

الجدول (1) عملية توزيع الاستبانات

الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات الصالحة للتحليل
300	265	31	234

يتبين من الجدول (1) أن عينة البحث النهائية قد تكونت من (234) فرداً. كما يبين الجدول (2) توزع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات المدروسة.

الجدول (2) توزع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات المدروسة

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
عدد سنين لخبرة في العمل الإداري	أقل من سنتين	14.53 %
	من سنتين إلى خمس سنين	56.41 %
	أكثر من خمس سنين	29.06 %
	المجموع	100 %
الوظيفية	مدير	14.96 %
	معاون مدير	15.81 %
	أمين سر	38.89 %
	موجه إداري	69.66 %
	المجموع	100 %
المؤهل العلمي	معهد متوسط	17.95 %
	إجازة جامعية	58.97 %
	دبلوم تأهيل تربوي	23.08 %
	المجموع	100 %

- تصميم أداة البحث "الاستبانة":

اعتمد البحث الاستبانة كأداة بهدف تعرّف درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية، وقد تم اختيار الاستبانة نظراً لمناسبتها لأهداف البحث وفرضياته، فضلاً عن إمكانية توزيعها على أكبر عدد ممكن من مجتمع البحث، وتم تصميمها بالاستناد إلى المراجع النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وقد تكونت الاستبانة من (19) عبارة توزعت على ثلاث أبعاد، ويبين الجدول (3) مواصفات الاستبانة في صورتها النهائية.

الجدول (3) مواصفات الاستبانة في صورتها النهائية

م	البُعد	أرقام العبارات	المجموع
1	تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر	7-1	7
2	تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية	13-8	6
3	تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية	19-14	6

وقد جرى استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تفرغ النتائج وفق المعيار الموضح في الجدول الآتي:

الجدول (4) معيار تفرغ الاستجابات على الاستبانة

الخيارات في الاستبيان	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
التقدير	1	2	3	4	5

وتم حساب طول الفئة على النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة في مفتاح التصحيح - أصغر قيمة في مفتاح التصحيح) على عدد الفئات (5-1) ÷ 5 = 0.8 (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مفتاح التصحيح تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (5) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1 إلى	من 1.8 إلى	من 2.6 إلى	من 3.4 إلى	من 4.2 إلى
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
	1.79	2.59	3.39	4.19	5

التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها:

- **صدق المحكمين (صدق المحتوى):** جرى التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعتي دمشق و تشرين، وتم إجراء التعديلات المقترحة على بعض العبارات. كما تم تطبيق الاستبانة على (25) فرداً (من خارج العينة النهائية) من مديري المدارس الثانوية ومعاونهم وأمناء السر والموجهين الإداريين في مدينة اللاذقية بهدف التحقق من صدقها وثبات نتائجها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

- صدق الاتساق الداخلي:

جرى التَّحَقُّق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

الجدول (6) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر			
1	**0.682	5	**0.682
2	**0.586	6	**0.596
3	**0.756	7	**0.752
4	**0.562		
تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية			
8	**0.763	11	**0.732
9	**0.685	12	**0.639
10	**0.698	13	**0.731
تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية			
14	**0.711	17	**0.681
15	**0.539	18	**0.693
16	**0.739	19	**0.674

**دال عند 0.01

يتبين من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، ما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- ثبات الاستبيان:

جرى التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

الجدول (7) ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	مجموع العبارات	قيم ألفا كرونباخ
1	تطبيق الشفافية في الإعلان عن الشواغر	7	0.731
2	تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية	6	0.793
3	تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية	6	0.782

يتبين من الجدول (7) أن قيم ألفا كرونباخ و معامل الثبات أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات مقبول للاستبيان.

13- نتائج البحث:

- الإجابة عن أسئلة البحث:
- الإجابة عن السؤال الأول: ما درجة تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟

بهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول من الاستبانة، وبناءً على المعيار الوارد في الجدول (4) جرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (8) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (8) نتائج البُعد من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية
مرتفعة	1.25	3.55	1) يتم الإعلان عن بدء تقديم طلبات شغل الوظائف الإدارية قبل وقت مناسب
متوسطة	0.74	3.25	2) يتم الإعلان عن بدء تقديم طلبات شغل الوظائف الإدارية بوسائل إعلام متعددة (لوحة الإعلانات، بلاغات رسمية..)
منخفضة	1.02	2.55	3) يتضمن الإعلان عن الشواغر المطلوبة بدقة
منخفضة	1.85	2.52	4) يتم تحديد الشروط المطلوبة للمرشحين بوضوح
متوسطة	0.85	3.15	5) يتم تحديد الجهة أو الجهات التي سوف تقوم بتقييم المرشحين لانتقاء المقبولين في الوظائف المطلوبة
منخفضة	1.11	2.27	6) يتم تحديد طرائق تقييم المرشحين لانتقاء المقبولين في الوظائف المطلوبة
منخفضة	0.55	2.11	7) يتم تحديد موعد الإعلان عن إصدار أسماء المقبولين
متوسطة	1.05	2.77	الدرجة الكلية للبعد الأول

يتبين من الجدول (8) ما يأتي:

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول والمتعلق بدرجة بتطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية (2.77) وهي قيمة تدل على درجة توفر متوسطة، كما يتبين أن عبارة واحدة قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وعبارتين جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وأربع عبارات جاءت بدرجة موافقة منخفضة، وتشير تلك النتائج إلى وجود بعض نقاط الضعف في الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية، ولاسيما ما يتعلق بالشواغر المطلوبة، وطرائق تقييم المرشحين، ومواعيد الإعلان عن إصدار أسماء المقبولين.

- الإجابة عن السؤال الثاني: ما درجة تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟

بهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني من الاستبانة، وتم تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (9) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (9) نتائج البعد الثاني من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية
منخفضة	0.98	2.55	8) يتم إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية في المواعيد المحددة
مرتفعة	1.12	3.42	9) يتم إعلان القوائم بشكل علني
متوسطة	1.02	3.15	10) يتم التقيد بالشروط الواردة في الإعلان بدقة
مرتفعة	1.25	3.55	11) تتضمن قوائم المقبولين بيانات المقبولين الأساسية (القدم الوظيفي، الشاغر، سبب الاختيار..)
مرتفعة	0.93	3.85	12) يتم تحديد موعد زمني لتقييم أداء المقبولين بعد شغلهم للوظيفة
منخفضة	0.84	2.41	13) يتم السماح بالاعتراضات على قوائم المقبولين ضمن شروط واضحة
متوسطة	1.02	3.16	الدرجة الكلية للبعد الثاني

يتبين من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني قد بلغ (3.16) وهي قيمة تدل على درجة توفر متوسطة، كما يتبين أن ثلاث عبارات جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وعبارة جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وعبارتين جاءت بدرجة موافقة منخفضة، وتشير تلك النتائج إلى وجود بعض التباين في استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بتطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية، وذلك لعدم وجود آلية واضحة أو مواعيد محددة لإصدار تلك القوائم؛ إذ إنها تصدر تباعاً مع بداية العام الدراسي ومن قبل دوائر متعددة وذلك بعد خضوعها للدراسة من قبل لجان مشتركة في مديرية التربية، ما يؤدي إلى وجود بعض التعقيدات الروتينية والتأخير على عملية إصدار قوائم المرشحين المقبولين لشغل الوظائف الإدارية.

- الإجابة عن السؤال الثالث: ما درجة تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية؟

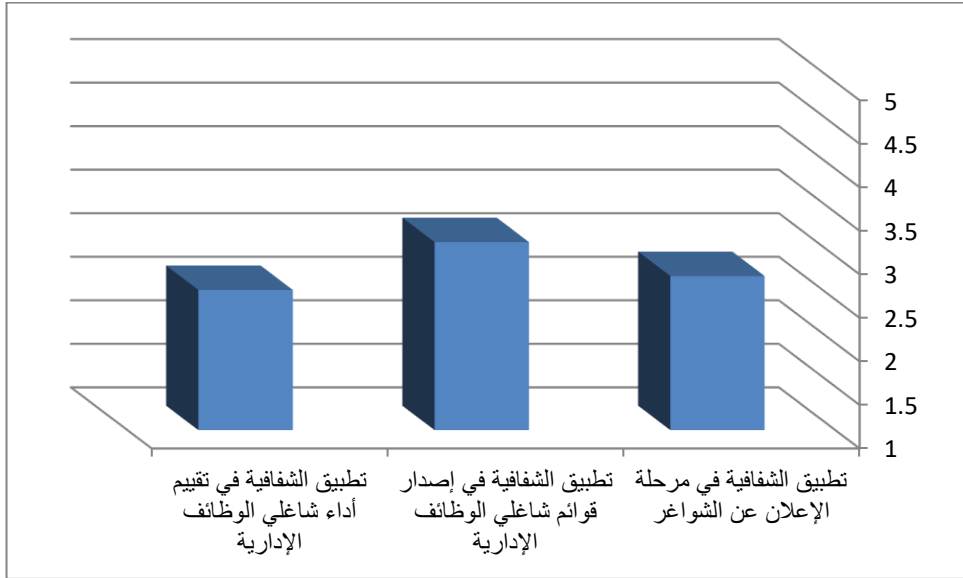
بهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث من الاستبانة، وبناءً على المعيار الوارد في الجدول (4) جرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (10) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (10) نتائج البُعد الثالث من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية
مرتفعة	0.58	3.48	14) يتم تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية في الموعد المحدد لها
منخفضة	0.85	2.23	15) يتم تحديد معايير تقييم الأداء بشكل موضوعي
منخفضة	1.11	2.25	16) يتم إعلان نتائج التقييم بشكل علني
متوسطة	0.63	2.63	17) يتم تثبيث التكليف أو إنهائه بناء على نتائج تقييم الأداء
متوسطة	0.93	2.41	18) يتم تحديد آلية واضحة للاعتراض على نتائج تقييم الأداء
متوسطة	0.74	2.68	19) يتم الربط بين نتائج تقييم الأداء والترقي أو النقل الوظيفي مستقبلاً
متوسطة	0.81	2.61	الدرجة الكلية للبُعد الثالث

يتبين من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث قد بلغ (2.61) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، - إلا أنها في الحد الأدنى من فئة المتوسطة- كما يتبين أن عبارة واحدة جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وثلاث عبارات جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وعبارتين جاءتا بدرجة موافقة منخفضة، وتشير تلك النتائج إلى وجود بعض نقاط الضعف في تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية وذلك قد يعود إلى أسباب عديدة أن معظم عمليات تقييم الأداء تتم وفق أساليب تقليدية، كما أنها تتأثر بالعوامل الذاتية.

ويبين الشكل (1) المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الاستبانة.



الشكل (1) المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد الاستبانة

يتبين من الشكل (1) أن بُعد تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية قد جاء بالمرتبة الأولى، بينما جاء بُعد تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر لاختيار شاغلي الوظائف الإدارية بالمرتبة الثانية، و بُعد تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالمرتبة الثالثة، وجميعها بدرجة تطبيق متوسطة.

اختبار فرضيات البحث:

- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير الوظيفة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير الوظيفة، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

الجدول (11) تحليل التباين الأحادي (أنوفا) لدرجات عينة البحث وفق متغير الوظيفة

البعد	المنطقة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدالة
الإعلان عن الشواغر	مدير	35	21.83	3.12	بين المجموعات	296.23	3	98.74	9.83	0.00
	معاون مدير	37	19.65	2.86	داخل المجموعات	2309.2	230	10.04		
	أمين سر	91	18.52	3.45	المجموع	2605.4	233			
	موجه	71	18.89	2.96						
إصدار القوائم	مدير	35	20.83	2.78	بين المجموعات	228.09	3	76.03	10.52	0.00
	معاون مدير	37	19.46	2.18	داخل المجموعات	1661.8	230	7.23		
	أمين سر	91	18.80	2.76	المجموع	1889.9	233			
	موجه	71	17.80	2.78						
تقييم الأداء	مدير	35	17.60	2.70	بين المجموعات	109.95	3	36.65	8.64	0.00
	معاون مدير	37	15.95	1.58	داخل المجموعات	975.01	230	4.24		
	أمين سر	91	15.62	1.81	المجموع	1084.9	233			
	موجه	71	15.69	2.21						

يتبين من الجدول (11) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار أنوفا قد جاءت أصغر من (0.05) بالنسبة لجميع أبعاد الاستبيان، ما يعني رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير الوظيفة، ويهدف تعرف دلالة هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه، حيث بينت نتائجه أن الفروق بين فئة مديري المدارس من جهة، وباقي أفراد العينة من معاوني مديري المدارس، وأمناء السر، والموجهين التربويين من جهة ثانية، ومن خلال مقارنة المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول السابق يتبين أن هذه الفروق لصالح مديري المدارس، وتشير هذه النتيجة أن مديري المدارس أكثر رضا عن نظام تكليف شاغلي الوظائف الإدارية، وذلك لوجود اهتمام خاص من قبل الإدارة التربوية بعملية تكليف مديري المدارس نظراً لأهمية مدير المدرسة ودوره المحوري والغني عن الذكر في العملية التعليمية والتربوية.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير المؤهل العلمي، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

الجدول (12) نتائج اختبار (أنوفا) لدرجات أفراد عينة البحث وفق متغير المؤهل العلمي

الدالة	F قيم	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	البعد
0.33	1.13	12.59	2	25.2	بين المجموعات	3.04	18.67	42	معهد متوسط	الإعلان عن الشواغر
		11.17	231	2580.3	داخل المجموعات	3.32	19.35	138	إجازة جامعية	
			233	2605.5	المجموع	3.60	19.69	54	دبلوم تأهيل	
0.77	0.26	2.11	2	4.2	بين المجموعات	2.50	18.62	42	معهد متوسط	إصدار القوائم
		8.16	231	1885.7	داخل المجموعات	3.01	18.97	138	إجازة جامعية	
			233	1889.9	المجموع	2.71	18.96	54	دبلوم تأهيل	
0.37	1.00	4.64	2	9.3	بين المجموعات	2.61	16.24	42	معهد متوسط	تقييم الأداء
		4.66	231	1075.7	داخل المجموعات	2.02	16.04	138	إجازة جامعية	
			233	1085.0	المجموع	2.11	15.65	54	دبلوم تأهيل	

يتبين من الجدول (12) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار أنوفا قد جاءت أكبر من (0.05) بالنسبة لجميع أبعاد الاستبيان، ما يعني قبول الفرضية الصفرية، وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن شاغلي الوظائف الإدارية من مختلف المؤهلات العلمية يتم تكليفهم من قبل اللجان ذاتها، وبالتالي يخضع جميع المرشحين من مختلف المؤهلات لذات الشروط، ويتم تحديد المقبولين وفق المؤهل المطلوب والمحدد في النظام الداخلي للمدارس الثانوية.

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سنين الخبرة في العمل الإداري.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنين الخبرة، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك.

الجدول (13) نتائج اختبار (أنوفا) لدرجات أفراد عينة البحث وفق متغير عدد سنين الخبرة في العمل الإداري.

البعد	عدد سنين الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم F	الدلالة
الإعلان عن الشواغر	أقل من سنتين	34	19.47	3.21	بين المجموعات	10.7	2	5.33	0.47	0.62
	من سنتين إلى خمس سنين	132	19.43	3.48	داخل المجموعات	2594.8	231	11.23		
	أكثر من خمس سنين	68	18.97	3.16	المجموع	2605.5	233			
إصدار القوائم	أقل من سنتين	34	19.09	2.81	بين المجموعات	1.4	2	0.69	0.08	0.92
	من سنتين إلى خمس سنين	132	18.86	3.03	داخل المجموعات	1888.6	231	8.18		
	أكثر من خمس سنين	68	18.90	2.53	المجموع	1889.9	233			
تقييم الأداء	أقل من سنتين	34	16.35	2.57	بين المجموعات	11.0	2	5.48	1.18	0.31
	من سنتين إلى خمس سنين	132	16.05	2.19	داخل المجموعات	1074.0	231	4.65		
	أكثر من خمس سنين	68	15.69	1.85	المجموع	1085.0	233			

يتبين من الجدول (13) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار أنوفا قد جاءت أكبر من (0.05) بالنسبة لجميع أبعاد الاستبيان، ما يعني قبول الفرضية الصفرية، وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية وفقاً لمتغير عدد سنين الخبرة في العمل الإداري. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن نظم وقوانين وآليات اختيار شاغلي الوظائف الإدارية سواء من حيث الإعلان أم الاختيار أم التقييم لم يطرأ أي تغييرات جوهرية عليها منذ سنين عديدة.

المقترحات:

- التنسيق بين كافة دوائر مديرية التربية وتصميم قاعدة معلومات مشتركة تبين الشواغر في كافة الأعمال الإدارية والإعلان عن تلك الشواغر والأعداد المطلوبة وشروط التكليف بشكل واضح ودقيق عبر موقع المديرية الإلكتروني وعبر لوحات الإعلانات في المديرية.
- تحديد طرائق تقييم المرشحين لانتقاء المقبولين في الوظائف المطلوبة، وتحديد موعد الإعلان عن إصدار أسماء المقبولين.
- مراجعة شروط التكليف بالأعمال الإدارية وتحديدها بدقة أكثر لاسيما بالنسبة للشروط التي يمكن أن تحتل التأويل.
- توضيح تفاصيل أكثر في أثناء إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية مثل سبب التكليف، و تبيان أسباب عدم قبول الأسماء الذين رفضت طلباتهم.
- إجراء تقييم لأداء شاغلي الوظائف الإدارية بعد ستة أشهر من التكليف من قبل لجان متخصصة، وتحديد معايير دقيقة للتقييم، واتخاذ الإجراءات اللازمة بناء على نتائج التقييم من تحفيز أو إنهاء التكليف بالعمل الإداري.

- المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد.(2015). الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- البلوي، عبير خلف.(2010). درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- الثبتي، خالد عواض عبدالله. (2016). الشفافية الإدارية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقتها برضا المعلمين، المجلة التربوية، المجلد (30)، العدد(3).
- الحشاش، خالد.(2014). درجة تحقق الشفافية الإدارية لدى مديري مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقتها بأداء العاملين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشهري، عبد الله بن عوض.(2020). الشفافية الإدارية في المؤسسات التعليمية. دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن.
- العتيبي، فهد صلاح.(2015). درجة ممارسة مديري ومديرات مدارس التعليم العام للشفافية الإدارية وعلاقتها بتمكين المعلمين والمعلمات لممارسة أدوارهم بمحافظة عفيف. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- علي، جلال محمود. (2015). تصور مقترح لقواعد اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية العربية السورية في ضوء الخبرات الإدارية العربية وتجارب الدول المتقدمة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق.

- فاخوري، يارا. (2009). درجة إدراك وممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن مفهوم الشفافية. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- القريوتي، محمد قاسم. (2000). نظرية المنظمة والتنظيم. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الكاف، عبد الله عمر زين. (2014). تطبيق العمليات الإحصائية في البحوث العلمية مع استخدام برنامج SPSS . الرياض، السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد.
- محمد، محمد مدحت. (2016). الحكومة الإلكترونية. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- وزارة التربية، (2015). النظام الداخلي لمدارس التعليم الثانوي. الجمهورية العربية السورية.

- المراجع الأجنبية:

- Breton, Albert et al. (2007). **The Economics of Transparency in Politics**, Ashgate Publishing Limited, Braitain &USA.
- Christina, H.D., & Timothy, L.N., (2004). Transparency of environmental decision making: a case study of soil cleanup inside the Hanford
- Gungwa, W & Wong, J.(2007). Interpreting China Development. World Scientific Publishing, **USA Journal** .Vol.2,No.2,http://www.prsa.org/prjournal/vol2No2/Ra_wlins.pdf
- Klein, Joseph.(2013): "The Open-Door Policy: Transparency Minimizes Conflicts between School Principals and Staff International **Journal of Educational Management**, v26 n6 p550-564
- Mitchell, K.J. (2004). **Reforming and Confirming ; NASDC principals talk about the impact of Transparency system on school reform**. Eric-no:ed3392153
- Rawlins, Brad L.(2008) Measuring the relationship between organization Transparency and Employee Trust .Pulic Relations .

الملحق (1)

أسماء السادة مُحكمي أدوات البحث

الاسم	القسم	الكلية	الجامعة
أ.د. فاضل حنا	التربية المقارنة	التربية	دمشق
أ. د. محمد حلاق	التربية المقارنة	التربية	دمشق
أ. م. د. ابتسام ناصيف	التربية المقارنة	التربية	دمشق
د.فتون الغفير	التربية المقارنة	التربية	دمشق
د. خديجة غريب	التربية المقارنة	التربية	دمشق

الملحق (2) استبانة موجهة إلى مديري المدارس الثانوية ومعاونيهم وأمناء السر والموجهين الإداريين

أقوم بإنجاز بحث علمي بعنوان درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية.

يرجى التفضل من سيادتكم بالمساهمة في إغناء هذا البحث من خلال الإجابة على عبارات الاستبانة التي بين أيديكم من خلال وضع إشارة (✓) إلى جانب ما تراه مناسباً مع ملاحظة ما يلي:

- لا يوجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل جميع الإجابات صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك.

- لن تستخدم الإجابات إلا لأغراض البحث العلمي.

القسم الأول: البيانات الأساسية:

(ضع إشارة ✓ على الكلمة أو العبارة المناسبة):

الوظيفة:	مدير	معاون مدير	أمين سر	موجه إداري
----------	------	------------	---------	------------

عدد سنوات الخبرة	أقل من سنتين	من سنتين إلى خمس سنين	أكثر من خمس سنين
------------------	--------------	-----------------------	------------------

المؤهل العلمي	معهد متوسط	إجازة جامعية	دبلوم تأهيل تربوي
---------------	------------	--------------	-------------------

درجة التطبيق					تطبيق الشفافية في مرحلة الإعلان عن الشواغر
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
					(1) يتم الإعلان عن بدء تقديم طلبات شغل الوظائف الإدارية قبل وقت مناسب
					(2) يتم الإعلان عن بدء تقديم طلبات شغل الوظائف الإدارية بوسائل إعلام متعددة
					(3) يتضمن الإعلان الشواغر المطلوبة بدقة
					(4) يتم تحديد الشروط المطلوبة للمرشحين بوضوح
					(5) يتم تحديد الجهة أو الجهات التي سوف تقوم بتقييم المرشحين لانتقاء المقبولين في الوظائف المطلوبة
					(6) يتم تحديد طرائق تقييم المرشحين لانتقاء المقبولين في الوظائف المطلوبة
					(7) يتم تحديد موعد الإعلان عن إصدار أسماء المقبولين
درجة التطبيق					تطبيق الشفافية في إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
					(8) يتم إصدار قوائم شاغلي الوظائف الإدارية في المواعيد المحددة
					(9) يتم إعلان القوائم بشكل علني
					(10) يتم التقيد بالشروط الواردة في الإعلان بدقة

درجة تطبيق الشفافية في اختيار شاغلي الوظائف الإدارية في المدارس الثانوية في مدينة اللاذقية

					(11) تتضمن قوائم المقبولين بيانات المقبولين الأساسية (القدم الوظيفي، الشاغر، سبب الاختيار..)
					(12) يتم تحديد موعد زمني لتقييم أداء المقبولين بعد شغلهم للوظيفة
					(13) يتم السماح بالاعتراضات على قوائم المقبولين ضمن شروط واضحة
درجة التطبيق					تطبيق الشفافية في تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً	
					(14) يتم تقييم أداء شاغلي الوظائف الإدارية في الموعد المحدد لها
					(15) يتم تحديد معايير تقييم الأداء بشكل موضوعي
					(16) يتم إعلان نتائج التقييم بشكل علني
					(17) يتم تثبيت التكاليف أو إنهائه بناء على نتائج تقييم الأداء
					(18) يتم تحديد آلية واضحة للاعتراض على نتائج تقييم الأداء
					(19) يتم الربط بين نتائج تقييم الأداء والترقي أو النقل الوظيفي مستقبلاً

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها

ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس

التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

الدكتور منذر الشيخ*

الملخص

هدف البحث إلى تعرّف مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس (المتعلقة بطبيعة العمل، المتعلقة بالتلاميذ، المتعلقة بالبيئة المادية، المتعلقة بالمجتمع المحلي، المتعلقة بالعلاقات الإنسانية)، وعلاقتها بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث جميع مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والبالغ عددهم (42) مدير ومديرة، حيث تمّ توزيع الاستبانة أداة البحث عليهم، وتمّ استعادة (39) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي.

أظهرت النتائج أنّ مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي كانت عالية فيما يتعلق بالبيئة المادية والتلاميذ، ومتوسطة فيما يتعلق بطبيعة العمل والمجتمع المحلي والعلاقات الإنسانية.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، مدير المدرسة، التعليم الأساسي.

*مدرس، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

Work Pressures Faced by School Principals and Their Relationship to Some Variables: A Field Study in Basic Education Schools in the City of Tartous

*Dr. Monzer ALchichk

ABSTRACT

The research aimed to identify the level of work pressures faced by the principals of basic education schools in the city of Tartous (related to the nature of work, related to students, related to the physical environment, related to the local community, and related to human relations), and its relationship to variables of gender, academic qualification and number of years of experience.

The research adopted the descriptive analytical method, and the research community included all the principals of basic education schools in the city of Tartous, which numbered (42) principals and principals, where the questionnaire was distributed as the search tool to them, and (39) complete and valid questionnaires were recovered for statistical analysis.

The results showed that the level of work pressure faced by the principals of basic education schools was high with regard to the physical environment and pupils, and medium with regard to the nature of work, the local community and human relations.

Keywords: Work Stress, School Principal, Basic Education.

* Lecturer, Department of Child Education, Faculty of Education, Tartous University, Tartous, Syria

أولاً: مقدمة:

تُعدّ ضغوط العمل من المصطلحات الشائعة في مجال العمل نتيجة لما يتعرض له العاملين لأنواع متعددة منها، وعدم قدرتهم على مواجهة المتطلبات الوظيفية، مما يؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار واللامبالاة وقلة الدافعية والطموح وعدم القدرة على الابتكار، وهي ليست وليدة العصر الحديث، وإنما هي موجودة منذ وجد الإنسان على ظهر البسيطة، إلا أنها زادت وظهرت بصورة أخطر في العصر الحديث نظراً لتضخم حجم المنظمات وزيادة أعباء العمل (عبد المجيد، 2017، ص15).

وضغوط العمل هي مجموعة من المثيرات التي توجد في بيئة العمل وينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال، والتي تظهر في سلوك الأفراد في محيط العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة العمل والتي تحتوي على الضغط (عبد الجواد، 2008، ص15).

ويُعدّ مدير المدرسة قائداً تربوياً له الدور المهم والأساس لنجاح العملية التربوية في المدرسة التي يتولى إدارتها ويفترض أن تكون لديه الخبرة والمؤهلات اللازمة لتحقيق قيادة مدرسية ناجحة تعمل على إرساء علاقات إيجابية مع المعلمين والتلاميذ وتثير حوافزهم ودوافعهم، ويتعرض مدير المدرسة لضغوط تنشأ من مصادر متعددة، التي يمكن أن تشكل عوامل ضغط عليه، وكل هذه الضغوط المتوقعة ربما تؤثر بشكل أو بآخر في سير العمل المدرسي والتي قد عدم قيام مدير المدرسة بمهامه وأدواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب مما يؤدي إلى تقليص دوره في تحقيق أهداف المدرسة (محمد، 2015، ص598).

لذلك، وانطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة، يسعى البحث الحالي إلى تعرّف مستوى ضغوط العمل لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.

ثانياً: مشكلة البحث:

يمر المواطن السوري بشكل عام في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية نتيجة الأزمة التي يمر بها وطننا الحبيب، ونتج عن هذه الظروف آثار نفسية واجتماعية أسرية نتيجة الضغوط المتعددة المصادر التي يواجهها، وأصبحت هذه الضغوط جزءاً لا يتجزأ من

حياته، وبات من الصعوبة تقاديتها أو تجاهلها، حيث لا يتوقف تأثيرها على الجوانب الشخصية له بل رافقته إلى بيئة العمل وانعكس تأثيرها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية، وحدث من الأداء الوظيفي لديه.

ومدير المدرسة ليس بمنأى عن هذه الضغوط، حيث يتعرض إلى مزيد من الضغوط تنشأ من مصادر متعددة منها ما يتعلق بطبيعة العمل، أم العلاقة مع المعلمين، أم العلاقة مع التلاميذ، أم العلاقة مع المجتمع المحلي، وهذه الضغوط تؤثر بشكل أو بآخر في سير العمل المدرسي، وقد تؤدي إلى عدم قيام مدير المدرسة بمهامه وأدواره الملقاة على عاتقه بالشكل المطلوب، وتؤدي إلى تقليص دوره في تحقيق أهداف المدرسة.

بناءً على ذلك، وانطلاقاً مما أكدته نتائج الدراسات السابقة كدراسة هيبية والحربي (2019)، ودراسة علي (2021)، ودراسة كوخ وآخرون Koch, etal (2018) عن تعرض مديري المدارس لضغوط العمل تتباين في درجتها بين المتوسط والمرتفع، حيث تتمثل مشكلة البحث في معرفة مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، ويمكن تحديدها في التساؤل الآتي:

ما مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس؟

ثالثاً: أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

- 1- أهمية عمل مديري المدارس ودورهم في تحقيق النظام المدرسي وتحسين العملية التربوية والعمل على تطويرها.
- 2- أهمية دراسة موضوع ضغوط العمل لما له من آثار سلبية على مدير المدرسة نفسه وعلى المدرسة ككل.
- 3- قد تفيد نتائج هذا البحث في حصر ضغوط العمل التي قد يعاني منها مديرو مدارس التعليم الأساسي والعمل على وضع خطة للرقابة ومعالجة مصادر ضغوط العمل وتحسين الصحة النفسية للمدراء.

4- قد تفيد نتائج هذا البحث في لفت نظر المسؤولين في مديرية التربية إلى ضرورة الحد من ضغوط العمل التي يمكن أن يعاني منها مدير المدرسة، والارتقاء بمستوى أدائه.

رابعاً: أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1- ما مستوى ضغوط العمل (المتعلقة بطبيعة العمل، المتعلقة بالتلاميذ، المتعلقة بالبيئة المادية، المتعلقة بالمجتمع المحلي، المتعلقة بالعلاقات الإنسانية) التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس.

2- هل هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس في مستوى ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

خامساً: فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

سادساً: مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والبالغ عددهم (42) مدير ومديرة، موزعين بين (23) مدير ومديرة للحلقة الأولى، و(19) مدير ومديرة للحلقة الثانية، ونظراً لصغر حجم مجتمع البحث قام الباحث باستخدام أسلوب

الحصر الشامل، وتمّ توزيع الاستبانة أداة البحث على جميع مديري مدارس التعليم الأساسي، وتمّ استعادة (39) استبانة كاملة وصالحة للتحليل الإحصائي.

سابعاً: منهج البحث:

استخدم الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج "دراسة أوصاف دقيقة للظواهر التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات، وذلك من خلال قيام الباحث بتصوير الوضع الراهن، وتحديد العلاقات التي توجد بين الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة" (أبو علام، 2006، ص285).

ثامناً: مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

1) مدير المدرسة: الشخص الذي يقوم بدوره في تطوير وتنمية كفايات الهيئة التدريسية، ويتطلب مهارات وكفايات وله دور فاعل في قيادة البرنامج التعليمي (شاهين، 2011، ص7).

ويعرف إجرائياً بأنه: الشخص المكلف من قبل مديرية التربية بإدارة المدرسة، والمسؤولة عن العمل الإداري والفني لجميع العاملين بالمدرسة، ويعمل على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.

2) ضغوط العمل: تُعرّف بأنها: الظروف أو الأحداث أو المواقف غير العادية التي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل، والتي قد تؤثر سلباً على راحتهم العقلية أو الجسدية (Chen, etal, 2008, P573).

وتُعرّف إجرائياً بأنها: حالة من عدم التوازن النفسي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمدينة طرطوس نتيجة تعرضهم لمجموعة من المثيرات المرتبطة بالعمل أو البيئة الداخلية، وتتعرض آثارها على أدائهم وعلى علاقتهم بالآخرين، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من مديرو مدارس التعليم الأساسي على استبيان ضغوط العمل الذي أعد لأغراض البحث الحالي.

تاسعاً: أداة البحث:

تتمثل أداة البحث باستبانة لتحديد مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، وقد تكونت من قسمين، تضمن القسم الأول

معلومات عامة شملت المتغيرات الآتية: الجنس (ذكر، أنثى)، عدد سنوات الخبرة (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، المؤهل العلمي (إجازة جامعية، دبلوم تأهيل، دراسات عليا). أما القسم الثاني فتضمن ضغوط العمل المتعلقة بـ (طبيعة العمل، التلاميذ، البيئة المادية، المجتمع المحلي، العلاقات الإنسانية) وقد تضمن هذه القسم (41) عبارة.

وقد تم إخضاع هذه الاستبانة لاختبار الموثوقية من الناحية العلمية والإحصائية للتأكد من مدى صلاحيتها، حيث تم عرضها على مجموعة من المحكمين، وعددهم (5) محكمين لأخذ ملاحظاتهم، وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء الملاحظات المقترحة، وقد شملت التعديلات اختصار وتعديل بعض البنود، كما تم اختبار ثبات أداة البحث باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وبلغت قيم معاملات الثبات كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (1) قيم معاملات الثبات للمقياس ككل وللمحاور الفرعية

ضغوط العمل	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المتعلقة بطبيعة العمل	7	0.864
المتعلقة بالتلاميذ	8	0.833
المتعلقة بالبيئة المادية	10	0.912
المتعلقة بالمجتمع المحلي	7	0.847
المتعلقة بالعلاقات الإنسانية	9	0.829
الثبات الكلي	41	0.889

يبين الجدول رقم (1) أنّ قيم معاملات الثبات للمحاور الفرعية وللاستبانة ككل كانت مرتفعة، مما يدل على أنّ أداة البحث ذات ثبات جيد.

وللإجابة عن أسئلة الاستبانة تم الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، والمثقل بأرقام تصاعدية لتحديد مستوى ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي، حيث تم إعطاء الدرجة (1) للإجابة بدرجة ضعيفة جداً، والدرجة (2) للإجابة بدرجة ضعيفة، والدرجة (3) للإجابة بدرجة متوسطة، والدرجة (4) للإجابة بدرجة عالية، والدرجة (5) للدرجة عالية جداً. استخدم الباحث في تحليل النتائج برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25، أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات فقد كان بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي:

درجة المقياس = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

$$0.8 = 5 / (1 - 5) = \text{درجة المقياس}$$

وبناءً عليه تكون فئات الدرجات وفق مقياس ليكرت على النحو الآتي:

الجدول (2) التبيويب المغلق لتدرجات سلم ليكرت الخماسي

الأهمية النسبية	مستوى الضغوط	المجال (مقياس ليكرت)
%(36-20)	ضعيف جداً	1.8 – 1
%(52-36.2)	ضعيف	2.60 – 1.81
%(68-52.2)	متوسط	3.40 – 2.61
%(84-68.2)	عال	4.20 – 3.41
%(100-84.2)	عال جداً	5 – 4.21

عاشراً: حدود البحث:

الحدود الزمانية: تم إجراء البحث خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2021-2022

الحدود المكانية: مدينة طرطوس، مدارس التعليم الأساسي.

الحدود البشرية: مديري مدارس التعليم الأساسي (حلقة أولى، حلقة ثانية).

حادي عشر: الدراسات السابقة:

1- دراسة هالينج Haling (2005) بعنوان:

Stress and Stress Management Strategies Among Elementary School Principals.

ضغوط العمل واستراتيجيات إدارتها بين مديري المدارس.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل واستراتيجيات إدارتها بين مديري المدارس الابتدائية، وأسباب ضغوط العمل لدى مديري المدارس الابتدائية الحكومية في جنوب داكوتا بأمريكا، واستراتيجيات التكيف لدى أفراد عينة الدراسة، وتألفت عينة الدراسة من (196) مديراً، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنّ ضغوط العمل المتمثلة في كمية العمل، والالتزام بأنظمة وسياسة الولاية والمنظمة من أكثر عوامل الضغوط لدى أفراد عينة الدراسة، كما أوضحت الدراسة أنّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية ترجع إلى عدد الطلاب بالمدرسة، وسنوات الخبرة، أما فيما باستراتيجيات التكيف التي يستخدمها المديرون، فقد أشار أفراد عينة الدراسة إلى أنّ الأنشطة الرياضية والمعتقدات الدينية والأنشطة الاجتماعية مثل قضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء والاسترخاء من بين الاستراتيجيات التي يستخدمونها للتكيف مع الضغوط.

2- دراسة فريحات (2018) بعنوان: الضغوط المهنية التي تواجه مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم.

هدفت الدراسة التعرف إلى الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (109) مديراً ومديرة، طبقت عليهم استبانتان احدهما لقياس الضغوط المهنية، والأخرى لقياس دافعية الإنجاز، بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: أنّ مستوى الضغوط المهنية لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة جاءت بمستوى مرتفع، وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة جاءت بمستوى مرتفع أيضاً، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية ومستوى دافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة تُعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة، وعدد الدورات الإدارية، وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة.

3- دراسة كوخ وآخرون Koch, etal (2018) بعنوان:

Job stress among school administrators: Factorial dimensions and differential effects.

الضغط الوظيفي لدى مديري المدارس: الأبعاد المنعكسة والتأثيرات التفاضلية في ولاية أوريغون الأمريكية.

هدفت الدراسة التعرف إلى الأبعاد المنعكسة والتأثيرات الناتجة عن الضغط الوظيفي لدى مديري المدارس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتتكون من (35) فقرة موزعة على أربعة مجالات: الضغوط الناتجة عن الدور، والضغوط الناتجة عن الصراع، والضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، والضغوط الناتجة عن اجتياز القوانين، وتكون مجتمع الدراسة من (1156) من مديري المدارس بولاية أوريغون، وتكونت العينة من نفس أعضاء المجتمع، وأظهرت النتائج أنّ ضغوط

العمل الناتجة عن طبيعة العمل حصلت على أعلى تقدير، وأن ضغوط العمل لها تأثيرات متباينة، وهناك فروق في مستوى ضغوط العمل لصالح عدد سنوات الخبرة الأقل، والموقف بالمؤسسة التعليمية.

4- دراسة هيبية والحربي (2019) بعنوان: مستوى ضغوط العمل التي تواجهها مديرات المدارس المتوسطة الحكومية بالمدينة المنورة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ضغوط العمل التي تواجه مديرات المدارس المتوسطة بالمدينة المنورة، وبيان أثر المتغيرات (عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، صفة المبنى المدرسي) في مستوى ضغوط العمل لديهن، وبناء تصور مقترح لمواجهة ضغوط العمل حسب وجهة نظرهن، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، إذ تكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات مدارس المرحلة المتوسطة الحكومية بالمدينة المنورة، وبلغ عددهن (79) مديرة، واستجاب منهن (46) مديرة، واعتمد الباحثان أداة البحث الاستبانة لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مديرات المدارس المتوسطة الحكومية بالمدينة المنورة يواجهن مستوى كبيراً من ضغط العمل، حيث جاء ترتيب المجالات الناتج عنها ضغوط العمل مرتبة من المرتبة الأولى إلى السادسة على النحو الآتي: (التطوير المهني، عبء العمل، غموض الدور، وصراع الدور) أتت بمستوى مواجهة كبير، بينما المجالين (البيئة المادية، والعلاقات مع الآخرين) أتت بمستوى مواجهة متوسط.

5- دراسة علي (2021) بعنوان: ضغوط العمل لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية من وجهة نظرهم في مركز مدينة كركوك.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس من وجهة نظرهم في مركز مدينة كركوك، استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة عشوائية من مديري المدارس بمركز مدينة كركوك الذي بلغ عددهم (36) مديراً ومديرة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة ومجموع فقراتها (71) فقرة موزعة على خمس مجالات، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: تعرض مديري المدارس لمستوى متوسط لضغوط العمل، حيث بلغت نسبته (54.38%)، وجاء بالمرتبة

الأولى ضغوط العمل الناتجة عن العلاقات الإنسانية، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة ضغوط العمل الناتجة عن المجتمع المحلي.

بعد استطلاع مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس، نلاحظ أنّ أغلب الدراسات تشابهت مع الدراسة الحالية في المحاور التي شملت ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس، حيث تُعدّ الدراسة الحالية جديدة في البيئة المحلية، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم، والأداة، واختلفت مع بعضها في المرحلة التعليمية، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير الاستبانة بما يتناسب مع البيئة السورية.

ثاني عشر: الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم ضغوط العمل:

تُعرّف الضغوط بشكل عام بأنها: درجة استجابة الفرد للأحداث والمتغيرات البيئية في حياتنا اليومية، وهذه المتغيرات قد تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية (الغريز وأبو أسعد، 2009، ص21).

أما ضغوط العمل فتُعرّف بأنها: حالة من التوتر والإجهاد، وسرعة الانفعال والغضب التي يواجهها الموظفون نتيجة لكثيرة الأعمال المفوضة إليهم، والمطلوب إنجازها في وقت واحد يرافقها حالة من القلق الأسري، وتأثير سلبي على الحالة المعنوية (مارفيلاس، 2009، ص28).

كما تُعرّف بأنها: مجموعة من التجارب التي تؤثر على الأفراد، بسبب عوامل شخصية أو بيئية ترتبط مع عملهم في المؤسسة؛ حيث ينتج عنه ظهور آثار جسيمة ونفسية وسلوكية على الأفراد (بوغازي، 2015، ص323).

وتُعرّف أيضاً بأنها: التأثيرات الداخلية لدى الحاكم الإداري، والناجمة عن التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والمكونات الشخصية له، والتي تؤدي إلى اضطرابات صحية ونفسية وفكرية وسلوكية مما يحرفه عن مسار الأداء الطبيعي لمهامه (عليمات، 2011، ص23).

أما ضغوط العمل داخل المدرسة فتعرف بأنها: ذلك الشعور غير السار الذي يتولد لدى مدير المدرسة نتيجة زيادة الأعباء والعلاقات المرتبطة بزملاء العمل والذي من شأنه أن يعرقل سير العملية التعليمية (شبير، 2009، ص50).

ثانياً: أهمية دراسة ضغوط العمل في المدرسة:

تعدّ المدرسة من أهم المؤسسات التي يجب دراسة موضوع الضغوط فيها؛ وذلك لأنها تتعامل مع العنصر البشري وهو أهم عنصر داخل المجتمع، وترجع أهمية دراسة الضغوط في البيئة المدرسية للأسباب الآتية (حسين وحسين، 2006، ص218):

1- حماية المدير من اتخاذ أي قرار خاطئ ناتج عن ردود فعل عصبية للمواقف التي تواجهه.

2- توفير الجو الصحي والظروف المناسبة في بيئة المدرسة بشكل يجعل المدير في جو أفضل، مما يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسة مهامه الإدارية بشكل أفضل.

3- حماية العاملين من عشوائية القرارات والتخبط والازدواجية الناتجة عن سيطرة الضغوط والوساوس.

4- رفع روح التعاون والعمل بالفريق بين العاملين، والمشاركة الإيجابية البناءة الفعالة التي تُساعد في تحقيق الأهداف.

5- تحقيق الرقابة الفعالة والمتابعة المستمرة لسلوكيات المدير الإدارية بشكل يؤكد تنفيذ الخطط الموضوعية وتلافي الأخطاء الناتجة عن أي ضغط.

6- تنمية مهارات التعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه المدير، وتنمية مهارات التخطيط والتنسيق والرقابة في المدرسة.

ثالثاً: مجالات ضغوط العمل:

تتعدد مجالات ضغوط العمل وتختلف باختلاف المؤسسة، وفيما يتعلق بضغوط العمل المدرسية فإنها تتمثل في الآتي (علي، 2018، ص27-28)

1) ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة العمل: إنّ طبيعة عمل مدير المدرسة تحمله مسؤولية كبيرة، وتسبب له الكثير من الضغوط منها: التعب الناتج عن كثرة الأعباء المدرسية، ومتابعة المعلمين والإشراف عليهم، بالإضافة إلى الطابع الروتيني للعمل

الإداري في المدرسة، والتوقعات التي تكون أعلى من القدرات التي يمتلكها الفرد، وعدم وضوح المهام والأعمال الموكلة للفرد، وتأدية العديد من المهام في وقت الدوام الدراسي القصير، وقد تسبب طبيعة العمل للفرد عدم اتزان إما لعدم معرفته بجوانب عمله، أو كمية العمل أكبر من طاقاته وقدراته، أو أكبر من نطاق الوقت المخصص لإنجاز المهام (العميان، 2005، ص164).

(2) ضغوط العمل الناتجة عن التلاميذ: التلاميذ هم محور العملية التعليمية، والاهتمام بهم ومتابعة مشكلاتهم من صميم عمل مدير المدرسة، وذلك يتطلب من مدير المدرسة متابعتهم من حي الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف، ومتابعة المستويات التحصيلية لهم، ودراسة الخطط العلاجية ومدى التقدم الذي أحرزه التلاميذ، والاهتمام بعلاقات التلاميذ بمعلميهم وعلاقاتهم ببعضهم البعض، بالإضافة إلى متابعة مشكلات التلاميذ والمساعدة في حلها حتى لا تؤثر سلباً على سير العملية التعليمية.

(3) ضغوط العمل الناتجة عن البيئة المادية: ويقصد بها ظروف العمل وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكتب ومستوى الإضاءة، ودرجة الحرارة، وصعوبة الوصول إلى مقر العمل، والخدمات المساندة، ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأية مخاطر أو أمراض مهنية، وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشراً على العاملين ومستوى أدائهم وكفاءة إنجازهم وضغوط العمل المرتبطة بظروف العمل المادية في المدرسة تتمثل بالآتي (ماهر، 2005، ص34):

- 1- ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المعقول في مكان العمل.
- 2- الضوضاء الشديدة وخاصة الأصوات العالية، وأصوات وسائل النقل.
- 3- توافر وسائل التهوية المناسبة والمتعددة ووجود حديقة مدرسية.
- 4- توافر الإضاءة الملائمة لطبيعة عمل مدير المدرسة.

(4) ضغوط العمل الناتجة عن المجتمع المحلي: يتعرض مديرو المدارس لأشكال مختلفة ومتعددة من الضغوط عن المجتمع المحلي تشمل: قلة تعاون أولياء الأمور مع إدارة المدرسة، حيث تردد أولياء الأمور على المدرسة في أي موعد دون الالتزام بالموعد الذي يحدده المدير للزيارة، وضعف متابعة أولياء الأمور لمستويات أبنائهم التحصيلية، وقلة

فعالية مجلس أولياء الأمور، وصعوبة التواصل بين الإدارة المدرسية والمجتمع المحلي، وقلة دعم مؤسسات المجتمع المحلي لأنشطة المدرسة، كل ذلك من شأنه زيادة الضغوط الواقعة على المدير.

5) ضغوط العمل الناتجة عن العلاقات: قد يكون هناك تضارب في مطالب العمل من حيث الأولويات، حيث نجد بعض العاملين، وخاصة مديري المؤسسات يقعون في مشكلات كبيرة، نتيجة لحاجتهم إلى إنجاز أعمالهم التي تملهم عليهم الإدارة العليا والتوقعات العالية من حيث آلية التنفيذ، والوقت اللازم للتنفيذ، وكذلك فإن مديري المؤسسات يجدون أنفسهم في حرج وذلك نتيجة لتعارض مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية (بنات، 2009، ص35).

وقد يتسبب تحيز بعض المديرين لمدارس على حساب أخرى في زيادة الضغوط الواقعة على المديرين، والتدخل في أداء العمل من قبل الجهات العليا، وعدم توافر الصلاحيات الكافية لإنجاز الأعمال، وعدم توافر الأشخاص المؤهلين لمساعدة المدير في عمله، وعدم تعاون المعلمين، والعلاقات المتوترة بين المدير والمعلمين، وعدم التكامل في الأدوار بين المدير والعاملين داخل المدرسة، كل ذلك يزيد من الضغوط الملقاة على عاتق المدير (العميان، 2005، ص163).

رابعاً: الآثار المترتبة على ضغوط العمل:

الضغوط لها انعكاسات على الصحة البدنية والنفسية للفرد، وعلى أدائه للعمل، وقد تكون آثاراً إيجابية، أو آثاراً سلبية، ومن الآثار الناجمة عن ضغوط العمل (الملحم، 2007، ص54):

1- وجود آثار إيجابية لضغوط العمل تتمثل في: تحفيز الفرد للعمل، وزيادة التفكير بالعمل، والنوم بشكل مريح، والتركيز على نتائج العمل، والمقدرة على التعبير عن الانفعالات، والشعور بالمتعة والإنجاز

2- وجود آثار سلبية لضغوط العمل تتمثل في: آثار على الفرد فسيولوجية ونفسية وسلوكية، ووجود آثار أخرى سلبية على المنظمة منها: زيادة التكاليف المالية، وتدني مستوى الإنتاج وعدم الرضا الوظيفي، والغياب، والتأخر عن العمل، والتسرب الوظيفي،

والشعور بالفشل، وإرباكات داخل المنظمة، وعدم القدرة على تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها.

ويمكن تقسيم الآثار الناجمة عن ضغوط العمل إلى قسمين (أبو سالم، 2019، ص14):

أ- آثار ضغوط العمل على الفرد، وتنقسم إلى:

- 1- عادات سلوكية تشمل: عادات الأكل والشرب، والتدخين، واضطرابات النوم.
- 2- آثار معرفية: تتسبب في عدم القدرة على اتخاذ قرار، وضعف التركيز، وحساسية زائدة للنقد، واضطرابات في مستوى التفكير، وتناقص القدرات الأدائية.
- 3- آثار اجتماعية: تتمثل في الجمود، والتراخي، والسلوك الدفاعي، وتفكك العائلة، وعلاقات شخصية ضعيفة، وانهيار العلاقات الزوجية.
- 4- آثار نفسية: تتمثل في عدم ثقة الفرد بنفسه، واختلالات عصبية.
- 5- آثار فسيولوجية: تتسبب في تغيرات جسمية مثل الصداع، واضطرابات الجهاز الهضمي، والجهاز الدوري.

ب- آثار ضغوط العمل على المنظمة، وتنقسم إلى:

- 1- آثار مباشرة تشمل: التكاليف التي تتكبدها المنظمة ناتجة عن غياب العاملين، أو انخفاض مستوى الخدمات وجودتها.
- 2- آثار غير مباشرة: ناتجة عن انخفاض الروح المعنوية للعاملين، وسوء العلاقات بينهم.

ثالث عشر: تحليل إجابات أفراد العينة:

سؤال البحث: ما هي ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس؟

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وحسب كل نوع من أنواع الضغوط التي يمكن أن يواجهها مديرو

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، ومن ثم حساب الدرجات الخام على كامل العبارات، وحساب المتوسط الحسابي العام، وذلك وفق الآتي:

1/13 الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة

على عبارات الضغوط المتعلقة بطبيعة العمل

المستوى	الرتبة	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	6	50.6	0.801	2.53	1. أشعر كمدير بصعوبة المهام المسندة إلي.
عال	1	77.4	0.574	3.87	2. قلة الصلاحيات الممنوحة لإنجاز الأعمال المدرسية.
ضعيف	7	49.2	0.771	2.46	3. قلة فترات الراحة أثناء العمل المدرسي.
متوسط	5	64.6	0.673	3.23	4. قلة وجود مساعدين مؤهلين يساهمون في إنجاز المهام المطلوبة.
متوسط	3	66.4	0.787	3.32	5. أشعر بالقلق عندما أتأخر في إنجاز المهام المسندة إلي.
متوسط	4	64.8	0.799	3.24	6. أشعر بالتوتر بسبب طبيعة عملي.
متوسط	2	66.8	0.749	3.34	7. كثرة الأعباء الإدارية تحد من تطوير قدراتي.
متوسط	-	62.8	0.678	3.14	المتوسط العام

يبين الجدول (3) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بطبيعة العمل تقع بين (2.46) و(3.87)، وتقابل الأهمية النسبية (49.2%) و(77.4%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.14)، والأهمية النسبية (62.8%)، وبالمقارنة مع المعيار المعتمد، والموضح في الجدول رقم (2) نجد أنّ ضغوط العمل التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والمتعلقة بطبيعة العمل كانت متوسطة، وبأهمية نسبية (62.8%).

2/13 الضغوط المتعلقة بالتلاميذ:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على

عبارات الضغوط المتعلقة بالتلاميذ

المستوى	الرتبة	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عال	1	77	0.976	3.85	1. اكتظاظ الصفوف الدراسية.

متوسط	7	65.8	0.653	3.29	2. أعاني من صعوبة ضبط التلاميذ داخل المدرسة.
عال	4	73.2	0.727	3.66	3. أشعر بالضيق من انتشار المشكلات السلوكية بين التلاميذ.
متوسط	8	64.2	0.79	3.21	4. أعاني من التأخر المستمر لبعض التلاميذ عن الدوام المدرسي.
عال	3	76.2	0.554	3.81	5. يزعجني اللامبالاة من قبل التلاميذ بتعليمات المدرسة.
عال	6	70.4	0.716	3.52	6. أعاني من إهمال بعض التلاميذ لنظافتهم الشخصية.
عال	2	76.6	0.609	3.83	7. يزعجني ضعف اهتمام التلاميذ بدراساتهم.
عال	5	71	0.694	3.55	8. أعاني من كثرة المشاكل الأسرية للتلاميذ.
عال	-	71.8	0.414	3.59	المتوسط العام

يبين الجدول (4) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالتلاميذ تقع بين (3.21) و(3.85)، وتقابل الأهمية النسبية (64.2%) و(77%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.59)، والأهمية النسبية (71.8%)، وبالمقارنة مع المعيار المعتمد، والموضح في الجدول رقم (2) نجد أنّ ضغوط العمل التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والمتعلقة بالتلاميذ كانت عالية، وبأهمية نسبية (71.8%).

3/13 الضغوط المتعلقة بالبيئة المادية:

يبين الجدول (5) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالبيئة المادية تقع بين (3.16) و(4.18)، وتقابل الأهمية النسبية (63.2%) و(83.6%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.71)، والأهمية النسبية (74.2%).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على عبارات

الضغوط المتعلقة بالبيئة المادية

المستوى	الرتبة	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	8	66.2	0.685	3.31	1. محدودية توافر ظروف عمل مناسبة (تهوية، وإضاءة).
عال	4	77.2	0.751	3.86	2. ضيق الساحات والملاعب في المدرسة.

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

3. افتقار المدرسة إلى مظلات حماية لحماية التلاميذ صيفاً وشتاءً.	3.83	0.671	76.6	5	عال
4. قلة توافر التقنيات الحديثة للعمل.	4.16	0.588	83.2	2	عال
5. بعد المدرسة عن مكان إقامتي يسبب لي المتاعب.	3.25	0.782	65	9	متوسط
6. كثرة الضوضاء في مكان العمل.	3.63	0.816	72.6	7	عال
7. ضعف التوظيف الفاعل للمكتبة المدرسية.	3.99	0.958	79.8	3	عال
8. ضعف التوظيف الفاعل لمختبر العلوم.	3.16	0.789	63.2	10	متوسط
9. ضعف التوظيف الفاعل لمختبر الحاسوب.	4.18	0.576	83.6	1	عال
10. قلة الموارد المادية لإجراء أعمال الصيانة الدورية.	3.75	0.628	75	6	عال
المتوسط العام	3.71	0.299	74.2	-	عال

وبالمقارنة مع المعيار المعتمد، والموضح في الجدول رقم (2) نجد أنّ ضغوط العمل التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والمتعلقة بالبيئة المادية كانت عالية، وبأهمية نسبية (74.2%).

4/13 الضغوط المتعلقة بالمجتمع المحلي:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على عبارات

الضغوط المتعلقة بالمجتمع المحلي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الرتبة	المستوى
1. ضعف تعاون أولياء الأمور مع المدرسة.	3.19	0.731	63.8	6	متوسط
2. ضعف متابعة أولياء الأمور لمستويات أبنائهم التحصيلية.	3.28	0.761	65.6	3	متوسط
3. ضعف فعالية مجلس أولياء الأمور في القيام بدوره.	3.22	0.736	64.4	5	متوسط
4. ضعف مشاركة أولياء الأمور في اجتماعات المدرسة.	3.25	0.687	65	4	متوسط
5. صعوبة التواصل مع المجتمع المحلي.	3.66	0.776	73.2	2	عال
6. ضعف دعم مؤسسات المجتمع المحلي للمدرسة.	3.87	0.648	77.4	1	عال
7. ضعف الثقة المتبادلة والاحترام بين أولياء الأمور والمعلمين.	2.47	0.765	49.4	7	ضعيف
المتوسط العام	3.28	0.278	65.6	-	متوسط

يبين الجدول (6) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالمجتمع المحلي تقع بين (2.47)

و(3.87)، وتقابل الأهمية النسبية (49.4%) و(77.4%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.28)، والأهمية النسبية (65.6%)، وبالمقارنة مع المعيار المعتمد، والموضح في الجدول رقم (2) نجد أنّ ضغوط العمل التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والمتعلقة بالمجتمع المحلي كانت متوسطة، وبأهمية نسبية (65.6%).

5/13 الضغوط المتعلقة بالعلاقات الإنسانية:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على عبارات

الضغوط المتعلقة بالعلاقات الإنسانية

المستوى	الرتبة	الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عال	3	69.2	0.699	3.46	1. العلاقات الرسمية هي السائدة في العمل.
متوسط	4	65.8	0.756	3.29	2. توتر العلاقات مع العاملين في المدرسة.
ضعيف	7	49.6	0.797	2.48	3. صعوبة التكيف مع العاملين في المدرسة.
ضعيف	6	50	0.742	2.50	4. ضعف الثقة بيني وبين المعلمين.
ضعيف	8	49	0.785	2.45	5. أعاني من الخلافات الدائمة مع المعلمين.
ضعيف	9	47	0.743	2.35	6. أشعر بعدم تقدير المعلمين لأرائي ونصائحي.
متوسط	5	63.6	0.744	3.18	7. إهمال المناسبات الخاصة بالمعلمين.
عال	1	74.8	0.659	3.74	8. ضعف دعم الإدارة العليا لأفكاري ومقترحاتي.
عال	2	74.4	0.647	3.72	9. إهمال مقترحاتي من قبل رؤسائي في مديرية التربية.
عال	-	60.4	0.425	3.02	المتوسط العام

يبين الجدول (7) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالعلاقات الإنسانية تقع بين (2.35) و(3.74)، وتقابل الأهمية النسبية (47%) و(74.8%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات (3.02)، والأهمية النسبية (60.4%)، وبالمقارنة مع المعيار المعتمد، والموضح في الجدول رقم (2) نجد أنّ ضغوط العمل التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس، والمتعلقة بالعلاقات الإنسانية كانت متوسطة، وبأهمية نسبية (60.4%).

رابع عشر: اختبار فرضيات البحث:

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

اختبار الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطي درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار الفرضية تمّ تطبيق اختبار ت ستودنت (t. test) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين غير متساويتين بالحجم، وفق الآتي:

الجدول (8) نتائج اختبار t. test لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير الجنس

ضغوط العمل	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتائج اختبار ت ستودنت		
					قيمة ت	درجة الحرية	احتمال الدلالة
طبيعة العمل	ذكر	28	3.1561	.25180	.466	37	.644
	أنثى	11	3.1018	.47453			
التلاميذ	ذكر	28	3.7611	.32855	5.352	37	.000
	أنثى	11	3.1609	.27559			
البيئة المادية	ذكر	28	3.6939	.33413	-.623	37	.537
	أنثى	11	3.7609	.19180			
المجتمع المحلي	ذكر	28	3.2725	.28975	-.265	37	.792
	أنثى	11	3.2991	.25956			
العلاقات الإنسانية	ذكر	28	3.0267	.44368	.138	37	.891
	أنثى	11	3.0055	.39452			
الدرجة الكلية	ذكر	28	3.3392	.20833	-.492	37	.625
	أنثى	11	3.3747	.18739			

يبين الجدول رقم (8) نتائج اختبار الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها، حيث يبين الجدول عدم وجود فرق دال إحصائياً بالنسبة للضغوط المتعلقة بطبيعة العمل والبيئة المادية والمجتمع المحلي والعلاقات الإنسانية والدرجة الكلية، حيث أنّ قيم احتمال الدلالة كانت على التوالي (0.644، 0.537، 0.792، 0.891، 0.625)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، بينما تبين أنّ هناك فرق دال إحصائياً فيما يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالتلاميذ، وذلك لصالح الإناث، حيث أنّ قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة 0.05، وبناءً عليه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل التي يواجهونها (طبيعة العمل، البيئة المادية، المجتمع المحلي، العلاقات الإنسانية، الدرجة الكلية)، بينما كان هناك فرق يتعلق بضغوط

العمل المتعلقة بالتلاميذ وذلك لصالح الإناث، حيث يواجه الإناث ضغوط أقل فيما يتعلق بالتلاميذ من الضغوط التي يواجهها الذكور.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنّ الإناث لديهم صبر وقدرة على التحمل ومواجهة الضغوط أكثر من الذكور، بالإضافة لذلك الإناث أكثر تقهماً لمشكلات التلاميذ وحسن التصرف معهم في المواقف المختلفة فهنّ أمهات قبل أن يكنّ مديرات.

أما بالنسبة للمحاور الأخرى فإنّ مديرو المدارس بغض النظر عن جنسهم يعملون في بيئة إدارية وتربوية واحدة، وبالتالي يواجهون نفس الصعوبات والمعوقات.

اختبار الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار الفرضية تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA:

الجدول (9) الإحصاءات الوصفية لفئات متغير المؤهل العلمي

ضغوط العمل	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	إجازة جامعية	13	3.1000	.41043
	دبلوم تأهيل	23	3.1409	.28427
	دراسات عليا	3	3.3167	.19140
	Total	39	3.1408	.32391
التلاميذ	إجازة جامعية	13	3.5662	.43065
	دبلوم تأهيل	23	3.5965	.40455
	دراسات عليا	3	3.6667	.57735
	Total	39	3.5918	.41418
البيئة المادية	إجازة جامعية	13	3.7677	.19305
	دبلوم تأهيل	23	3.7048	.32534
	دراسات عليا	3	3.5367	.50402
	Total	39	3.7128	.29989
المجتمع المحلي	إجازة جامعية	13	3.1508	.14528
	دبلوم تأهيل	23	3.3339	.28699
	دراسات عليا	3	3.4267	.51588
	Total	39	3.2800	.27844
العلاقات الإنسانية	إجازة جامعية	13	2.8205	.39943
	دبلوم تأهيل	23	3.1067	.38050
	دراسات عليا	3	3.2289	.69078
	Total	39	3.0207	.42535
الدرجة الكلية	إجازة جامعية	13	3.2810	.15573
	دبلوم تأهيل	23	3.3766	.19123

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

دراسات عليا	3	3.4351	.41091
Total	39	3.3492	.20085

يبين الجدول رقم (9) أنّ المتوسطات الحسابية لصفات المؤهل العلمي مقارنة، وتدل قيم هذه المتوسطات وفقاً لمجالات سلم ليكرت الخماسي أنّ الضغوط التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي تتراوح بين الدرجة المتوسطة بالنسبة للضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، والمجتمع المحلي والعلاقات الإنسانية، وبين الدرجة العالية بالنسبة للضغوط المتعلقة بالتلاميذ والبيئة المادية.

الجدول (10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرق بين متوسطات درجات أفراد العينة في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.
طبيعة العمل	التباين بين المجموعات	.114	2	.057	.532	.592
	التباين داخل المجموعات	3.872	36	.108		
	Total	3.987	38			
التلاميذ	التباين بين المجموعات	.026	2	.013	.072	.931
	التباين داخل المجموعات	6.493	36	.180		
	Total	6.519	38			
البيئة المادية	التباين بين المجموعات	.134	2	.067	.733	.488
	التباين داخل المجموعات	3.284	36	.091		
	Total	3.418	38			
المجتمع المحلي	التباين بين المجموعات	.348	2	.174	2.415	.104
	التباين داخل المجموعات	2.598	36	.072		
	Total	2.946	38			
العلاقات الإنسانية	التباين بين المجموعات	.821	2	.410	2.441	.101
	التباين داخل المجموعات	6.054	36	.168		
	Total	6.875	38			
الدرجة الكلية	التباين بين المجموعات	.100	2	.050	1.253	.298
	التباين داخل المجموعات	1.433	36	.040		
	Total	1.533	38			

يبين الجدول رقم (10) نتائج اختبار الفرق بين متوسطات درجات مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث يبين الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة للضغوط الفرعية والدرجة الكلية، حيث أنّ قيمة احتمال الدلالة كانت على التوالي (0.592، 0.931، 0.488، 0.104، 0.101)، (0.298)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبناءً عليه نقبل الفرضية الثانية، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد

العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اتباع مديري المدارس لدورات تدريبية بغض النظر عن مؤهلاتهم عزز قدراتهم وخبراتهم في مجال عملهم، بالإضافة إلى أنهم يواجهون نفس الظروف والصعوبات كونهم يعملون في بيئة إدارة وتربوية واحدة.

اختبار الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

لاختبار الفرضية تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA:

الجدول (11) الإحصاءات الوصفية لفئات متغير عدد سنوات الخبرة

ضغوط العمل	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	5-1 سنوات	5	3.2940	.29980
	10-6 سنوات	9	3.1811	.26469
	أكثر من 10 سنوات	25	3.0956	.34664
	Total	39	3.1408	.32391
التلاميذ	5-1 سنوات	5	3.4000	.54772
	10-6 سنوات	9	3.7522	.34492
	أكثر من 10 سنوات	25	3.5724	.40527
	Total	39	3.5918	.41418
البيئة المادية	5-1 سنوات	5	3.5660	.35865
	10-6 سنوات	9	3.7944	.19755
	أكثر من 10 سنوات	25	3.7128	.31775
	Total	39	3.7128	.29989
المجتمع المحلي	5-1 سنوات	5	3.1220	.16799
	10-6 سنوات	9	3.3522	.39172
	أكثر من 10 سنوات	25	3.2856	.24435
	Total	39	3.2800	.27844
العلاقات الإنسانية	5-1 سنوات	5	2.8707	.18640
	10-6 سنوات	9	3.0044	.52712
	أكثر من 10 سنوات	25	3.0565	.42652
	Total	39	3.0207	.42535
الدرجة الكلية	5-1 سنوات	5	3.2505	.18207
	10-6 سنوات	9	3.4169	.23586
	أكثر من 10 سنوات	25	3.3446	.18983
	Total	39	3.3492	.20085

ضغوط العمل التي يواجهها مديرو المدارس وعلاقتها ببعض المتغيرات: دراسة ميدانية في مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس

يبين الجدول رقم (11) أنّ المتوسطات الحسابية لفئات سنوات الخبرة متقاربة، وتدل قيم هذه المتوسطات وفقاً لمجالات سلم ليكرت الخماسي أنّ الضغوط التي يواجهها أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي تتراوح بين الدرجة المتوسطة بالنسبة للضغوط المتعلقة بطبيعة العمل، والمجتمع المحلي والعلاقات الإنسانية، وبين الدرجة العالية بالنسبة للضغوط المتعلقة بالتلاميذ والبيئة المادية.

الجدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفرق بين متوسطات درجات أفراد العينة في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

ضغوط العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.
طبيعة العمل	التباين بين المجموعات	.183	2	.092	.866	.429
	التباين داخل المجموعات	3.804	36	.106		
	Total	3.987	38			
التلاميذ	التباين بين المجموعات	.425	2	.212	1.255	.297
	التباين داخل المجموعات	6.094	36	.169		
	Total	6.519	38			
البيئة المادية	التباين بين المجموعات	.168	2	.084	.929	.404
	التباين داخل المجموعات	3.250	36	.090		
	Total	3.418	38			
المجتمع المحلي	التباين بين المجموعات	.173	2	.086	1.120	.337
	التباين داخل المجموعات	2.773	36	.077		
	Total	2.946	38			
العلاقات الإنسانية	التباين بين المجموعات	.147	2	.074	.393	.678
	التباين داخل المجموعات	6.728	36	.187		
	Total	6.875	38			
الدرجة الكلية	التباين بين المجموعات	.090	2	.045	1.129	.335
	التباين داخل المجموعات	1.443	36	.040		
	Total	1.533	38			

يبين الجدول رقم (12) نتائج اختبار الفرق بين متوسطات درجات مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث يبين الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بالنسبة للضغوط الفرعية والدرجة الكلية، حيث أنّ قيمة احتمال الدلالة كانت على التوالي (0.429، 0.297، 0.404، 0.337، 0.378، 0.335)، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبناءً عليه نقبل الفرضية الثالثة، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنه في سنوات الخبرة القليلة يكون لدى المديرين دافعية للعمل لإثبات أنفسهم في مجال عملهم وأنهم على قدر المسؤولية الموكلة إليهم، حيث يتمتعون بروح عالية لتخطي أي عقبات تحول دون إبداعاتهم وطموحاتهم لتحقيق أهداف المدرسة.

أما المديرين الذين لديهم خبرة عالية تولدت لديهم خبرة عالية في التعامل مع كافة الصعوبات والعقوبات فخيرتهم لسنوات عديدة في مجال الإدارة أكسبتهم مهارات وقدرات مكنتهم من التعامل بسلاسة مع كل المشكلات التي قد تواجههم.

نتائج البحث:

1- يواجه مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس ضغوط عمل تتعلق بالبيئة المادية بدرجة عالية، وبأهمية نسبية (74.2%)، وتتجلى ضيق الساحات والملاعب في المدرسة، وافتقار المدرسة إلى مظلات حماية لحماية التلاميذ صيفاً وشتاءً، وقلة توافر التقنيات الحديثة للعمل، كثرة الضوضاء في مكان العمل، ضعف التوظيف الفاعل للمكتبة المدرسية ولمختبر الحاسوب، وقلة الموارد المادية لإجراء أعمال الصيانة الدورية.

2- يواجه مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس ضغوط عمل تتعلق بالتلاميذ بدرجة عالية، وبأهمية نسبية (71.8%)، وتتجلى اكتظاظ الصفوف الدراسية، والشعور بالضيق من انتشار المشكلات السلوكية بين التلاميذ، والانزعاج من اللامبالاة من قبل التلاميذ بتعليمات المدرسة، وإهمال بعض التلاميذ لنظافتهم الشخصية، وضعف ضعف اهتمام التلاميذ بدراساتهم، والمعاناة من كثرة المشاكل الأسرية للتلاميذ.

3- يواجه مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس ضغوط عمل تتعلق بالمجتمع المحلي بدرجة متوسطة، وبأهمية نسبية (65.6%)، ويتجلى ذلك في ضعف متابعة أولياء الأمور لمستويات أبنائهم التحصيلية، وصعوبة التواصل مع المجتمع المحلي، وضعف دعم مؤسسات المجتمع المحلي للمدرسة.

4- يواجه مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس ضغوط تتعلق بطبيعة العمل بدرجة متوسطة، وبأهمية نسبية (62.8%)، وتتجلى في قلة الصلاحيات الممنوحة

لإنجاز الأعمال المدرسية، والشعور بالقلق عند التأخر في إنجاز المهام المسندة إليهم، بالإضافة إلى أنّ كثرة الأعباء الإدارية تحد من قدراتهم.

5- يواجه مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة طرطوس ضغوط عمل تتعلق بالعلاقات الإنسانية بدرجة متوسطة، وبأهمية نسبية (60.4%)، ويتجلى ذلك في افتقار علاقات العمل إلى الحميمية، وضعف دعم الإدارة العليا لأفكار ومقترحات المدرء، وإهمال المقترحات من قبل الرؤساء في مديرية التربية.

6- عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مديري مدارس التعليم الأساسي فيما يتعلق بضغوط العمل التي يواجهونها (طبيعة العمل، البيئة المادية، المجتمع المحلي، العلاقات الإنسانية، الدرجة الكلية)، بينما كان هناك فرق يتعلق بضغوط العمل المتعلقة بالتلاميذ وذلك لصالح الإناث، حيث يواجه الإناث ضغوط أقل فيما يتعلق بالتلاميذ من الضغوط التي يواجهها الذكور.

7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة من مديري مدارس التعليم الأساسي في ضغوط العمل التي يواجهونها تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة.

توصيات البحث:

1- التقليل من الأعمال والأعباء التي يقوم بها مدير المدرسة وتحسين بيئة العمل، وإشراك مديري المدارس بدورات لتطوير العمل الإداري وإدارة الوقت للتخفيف من حدة الضغوط.

2- استخدام التقنيات الحديثة في العمل كالبرامج الحاسوبية، والإنترنت، وتفعيل استخدامها، وعقد دورات تدريبية تهدف إلى زيادة مقدرة مديري المدارس في التعامل مع الضغوط أثناء العمل والتخفيف من أثارها.

2- توفير كوادر بشرية تساعد مديري المدارس على إتمام بعض الأعمال الإدارية، بهدف تخفيض عبء العمل عن المديرين، والعمل على زيادة الحوافز المادية والمعنوية للمديرين.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- 1- أبو سالم، أسماء خليل 2019- ضغوط العمل التي يواجهها مديرو مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، غزة، فلسطين.
- 2- أبو علام، رجاء محمود 2006- مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة الخامسة، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- 3- بنات، عبد القادر 2009- ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 4- بوغازي، فريدة 2015- تحليل أثر مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الاقتصادية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، المجلد الأول، العدد (11)، 318-343.
- 5- حسين، طه؛ وحسين، سلامة 2006- استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6- شاهين، عبير مرشد 2011- درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم وسبل تنميتها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 7- شبير، محمد 2009- ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 8- عبد الجواد، محمد أحمد 2008- إدارة ضغوط العمل والحياة، الصحة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 9- عبد المجيد، أشرف عبد التواب 2017- مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (173)، الجزء الثاني، 13-69.
- 10- العزيز، أحمد؛ وأبو أسعد، أحمد 2009- التعامل مع الضغوط النفسية، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن.

- 11- علي، آية وليد فايز حسين 2018- ضغوط العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية وعلاقتها بانتمائهم المهني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 12- علي، خليل إبراهيم حسين 2021 - ضغوط العمل لدى مديري المدارس المتوسطة والثانوية من وجهة نظرهم في مركز مدينة كركوك، مجلة التربية للعلوم الإنسانية، المجلد الأول، العدد الخاص، 351-372.
- 13- عليجات، خالد 2011- ضغوط العمل وأثرها على الأداء، الطبعة الأولى، دار الخليج، عمان، الأردن.
- 14- العميان، محمود 2005- السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 15- فريجات، رهدف كمال 2018- الضغوط المهنية التي تواجه مديري المدارس الأساسية بمحافظة العاصمة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لديهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.
- 16- ماريلاس، أنا 2009- كيف تقلل من الضغوط والصراعات داخل أماكن العمل؟ ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق، دار الفاروق للاستشارات الثقافية، القاهرة، مصر.
- 17- ماهر، أحمد 2005- السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الطبعة الثانية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر.
- 18- الملحم، وليد 2007- ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 19- هيبية، زكريا محمد؛ والحربي، رقية عبد العالي - 2019 مستوى ضغوط العمل التي تواجهها مديرات المدارس المتوسطة الحكومية بالمدينة المنورة، مجلة العلوم التربوية، المجلد (27)، العدد الأول، الجزء الثاني، 497-528.

ب- المراجع العربية باللغة الإنكليزية:

- 1- Abu Salem, Asma Khalil 2019- Work pressures faced by UNRWA school principals in Gaza governorates and their relationship to their level of performance, Master's thesis, Islamic University of Gaza, Gaza, Palestine.

- 2- Abu Allam, Raja Mahmoud, 2006 - Research Methods in Psychological and Educational Sciences, Fifth Edition, Universities Publishing House, Cairo.
- 3- Banat, Abdel Qader 2009- Work stress and its impact on the performance of employees in the Palestinian Telecommunications Company in Gaza, Master's thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- 4- Boghazi, Farida 2015 - Analysis of the Impact of Sources of Work Stress on Economic Institutions, Journal of Research and Human Studies, Volume One, No. (11), 318-343.
- 5- Hussein, Taha; and Hussein, Salama 2006 - Strategies for managing educational and psychological stress, first edition, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 6 -Shaheen, Abeer Murshid 2011- The degree to which new principals practice leadership skills in government schools in Gaza governorates from their point of view and ways to develop them, Master's thesis, Islamic University, Gaza.
- 7 -Shubeir, Muhammad 2009- Work pressures among government school principals in Gaza governorates and ways to overcome them, Master's thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- 8 -Abdel-Gawad, Mohamed Ahmed 2008- Managing Work and Life Stress, Al-Sahwa for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
- 9 -Abdel-Majid, Ashraf Abdel-Tawab 2017- Levels of work stress among faculty members at the University of Tabuk: A field study, Journal of the College of Education, Al-Azhar University, No. (173), Part Two, 13-69.
- 10- Al-Aziz, Ahmed; and Abu Asaad, Ahmed 2009 - Dealing with psychological stress, first edition, Dar Al-Shorouk Publishing, Amman, Jordan.
- 11 -Ali, Aya Walid Fayez Hussein 2018- Administrative work pressures of UNRWA school principals and their relationship to their professional affiliation, Master's thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- 12 -Ali, Khalil Ibrahim Hussein 2021 - Work pressures of middle and secondary school principals from their point of view in the city center of Kirkuk, Education Journal for Human Sciences, Volume I, Special Issue, 351-372.

- 13 -Alimat, Khaled 2011- Work pressures and their impact on performance, first edition, Gulf House, Amman, Jordan.
- 14 -Al-Amyan, Mahmoud 2005- Organizational Behavior in Business Organizations, second edition, Wael House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 15- Freihat, Rahaf Kamal 2018- Professional pressures facing primary school principals in the Capital Governorate and their relationship to their achievement motivation, Master's Thesis, College of Educational Sciences, Al al-Bayt University, Amman, Jordan.
- 16 -Marvelas, Anna 2009- How do you reduce stress and conflict within the workplace? Translation of the Translation Department at Dar Al-Farouq, Dar Al-Farouq for Cultural Investments, Cairo, Egypt.
- 17 -Maher, Ahmed 2005- Organizational Behavior: An Introduction to Skills Building, Second Edition, University House for Publishing, Alexandria, Egypt.
- 18 -Al-Mulhim, Walid 2007- Work pressures and their relationship to workers' attitudes towards job dropout, Master's thesis, Naif University for Security Sciences, Riyadh.
- 19- Prestige, Zakaria Muhammad; Al-Harbi, Ruqayya Abdul-Aali - 2019 The level of work pressures faced by the principals of public intermediate schools in Madinah, Journal of Educational Sciences, Volume (27), Issue One, Part Two, 497-528.

ج- المراجع الأجنبية:

- 20- Chen, C.C., Wu, J. and Tsou, H.Y., (2008). Importance of Diversified Leadership Roles in Improving Team Effectiveness in A Virtual Collaboration Learning Environment, Journal of Education technology and Society, Vol.11, No.1, 304- 321.
- 21- Haling, Mark, 2005- Stress and Stress Management Strategies Among Elementary School Principals. Doctoral Dissertation Abstract. University of South Dakota.
- 22-Koch, J. L., Tung, R., Gmelch, W., & Swent, B. 2018- Job stress among school administrators: Factorial dimensions and differential effects. Journal of Applied Psychology, 67(4), 493-499.

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

الباحث: د. نضال عبشي

كلية التربية الثانية - جامعة البعث

ملخص

هدفت الدراسة: إلى تعرف فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في محاوره الثلاثة (التخطيط - التنفيذ - التقييم) لدى طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية ولتحقيق ذلك تم تصميم برنامج تدريبي قائم على معايير الجودة في كليات التربية، وتم تطبيق أداة البحث (بطاقة الملاحظة) على عينة البحث المختارة وكانت قوامها (60) طالبا من معلم صف في التدريب الميداني بمدرسة ابتدائية في مدينة حمص ، وقد تم تطبيق أداة البحث (بطاقة الملاحظة) قبلياً على عينة البحث بهدف التعرف على مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي لديهم ، وبعدياً بهدف تعرف الفروق بين التطبيق القبلي والبعدي لأداة البحث. وقد أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات طلبة معلم صف في مهارات التدريس الإبداعي في كل من التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي. كما توصلت النتائج عن فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة ، وفي ضوء النتائج قدم الباحث بعض المقترحات من أهمها: الاستفادة من أداة ومواد البحث المستخدمة (بطاقة ملاحظة ، البرنامج التدريبي المقترح) بما يفيد في تطوير أداء معلمي الصف بالمرحلة الابتدائية أثناء الخدمة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة و ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية من البرامج التدريبية التي تهتم بتنمية مهارات استراتيجيات التدريس الفعال والتعلم المتمركز حول الطالب في ضوء معايير الجودة لكليات التربية .

The effectiveness of a suggested quality standards –based training program for developing creative teaching skills of science education prospective teachers

Abstract

The study aimed: to know the effectiveness of a proposed training program based on quality standards for developing creative teaching skills in its three axes (planning - implementation - evaluation) for students of the class teacher specializing in science in the faculties of education, and to achieve this a training program was designed based on quality standards in the faculties of education. The research tool (observation card) was applied to the selected research sample, which consisted of (12) classroom teacher students in field training at an elementary school in Homs city. They have, and posteriorly, in order to know the differences between the pre and post application of the research tool. The results revealed that there were statistically significant differences at the level (0.01) between the mean scores of classroom teacher students in creative teaching skills in both the pre and post applications of the observation card in favor of the post application. The results also revealed the effectiveness of the training program in developing creative teaching skills in the light of quality standards, and in light of the results, the researcher made some recommendations and suggestions, the most important of which are: Take advantage of the research tool and materials used (note card, the proposed training program) which is beneficial in developing the performance of science teachers at the stage Elementary during service to develop creative teaching skills in light of quality standards and the need to identify actual training needs from training programs that are concerned with developing the skills of effective teaching strategies and student-centered learning in light of quality standards for faculties of education (general and specialized graduate specifications).

المقدمة :

فرضت الجودة والمعايير القومية الأكاديمية المرجعية لكليات التربية تحديات على برامج إعداد المعلم بصفة عامة ومعلمي العلوم بصفة خاصة ، الأمر الذي يتطلب ضرورة حدوث نقلة نوعية في المهارات التدريسية الواجب توافرها لدى معلم العلوم حيث تراجع الاهتمام بمهارات رفع مستوى تحصيل الطلاب للمادة العلمية أمام مهارات إكساب الخبرات وتنمية القدرات وتوجيه الطاقات وتصميم بيئة تعليمية يتدرب الطلاب من خلالها على مهارات التدريس الإبداعي ، وتطوير التعليم بحيث يؤدي إلى تنمية عقول قادرة على التفكير وتستطيع استخدام ما تمتلكه من قدرات بكفاءة وفعالية فتنمية الإبداع ومهاراته مسؤولية مؤسسات المجتمع ، وبخاصة المؤسسات التربوية والتعليمية ومنها كليات التربية. حيث إن المدارس اليوم بحاجة إلى استراتيجيات تعليم وتعلم أكثر من قبل تمد طلابها بأفاق تعليمية واسعة ومتنوعة ، كي تساعدهم في إثراء معلوماتهم وتنمية مهاراتهم الإبداعية ، وهذا لا يتأتى دون وجود المعلم المبدع الذي يعطى طلابه فرصة الإسهام في وضع التعميمات وصياغتها وتجريبها ، ويكون لدى القدرة على الاهتمام بأفكار طلابه ، واستخدام أساليب بديلة لمعالجة المشكلات التي تواجههم في المواقف الحياتية (قطاعي ، 2002) .

وإذا كانت المناهج في المرحلة الابتدائية تؤكد على أهمية اكتساب الطلاب المنهجية العلمية في التفكير ، وتنمية المهارات العقلية والعملية ، ومنها : قراءة الصور ، والكتابة ، والقراءة العلمية والرسم وعمل النماذج ، والاستقصاء والاستكشاف ، والعصف الذهني ، وحل المشكلات ، بالإضافة إلى تأكيدها على ربط المعرفة بواقع حياة الطالب فلا بد أن تقي بمتطلباتها مهارات تدريسية إبداعية ينبغي أن يمتلكها المعلم عموماً والطلاب المعلمين بشعبة التعليم الابتدائي على وجه الخصوص ، وترجع أهمية هذه المهارات إلى الدور الذي تؤديه في نجاح التدريس وزيادة فعاليته ، ويدعم هذا النوع من التدريس قدرات مثل الطلاقة والأصالة والمرونة والحساسية للمشكلات .

ويشير (إبراهيم ، 2005 ، 220) "إلى أهمية النظر إلى المعلم كأحد عناصر الموقف التعليمي ، إذ مهما كانت جودة المناهج ، ومهما توافرت الإمكانيات والمعامل والأدوات ،

فكل ذلك لا يحقق قيمه تذكر دون وجود معلم مبدع في سماته الشخصية ، وفي تكوينه المهني والثقافي والعلمي ، وفي امتلاكه كفايات تعليمية متنوعة ، تمكنه من أداء أدواره المتعددة ، مثل مهارات التخطيط وسلامة الأداء وأساليب التقويم " والمعلم هو العنصر المهم في العملية التعليمية والتربوية، والذي ترتبط به النواتج التعليمية المراد تحقيقها فمن الضروري أن يقوم المعلم بالأدوار التي تسهم في تحسين ممارساته التدريسية لتعكس إيجابياً على ما يكتسبه طلابه من معارف، ومهارات، واتجاهات، وقيم متنوعة، ولا يمكن أن يقوم بذلك حتى يكتسب كفايات تدريسية يمارسها داخل الصف تؤهله للقيام بواجبه على أكمل وجه، ولا يستطيع المعلم أن يقوم بتلك المهام والأدوار إلا من خلال حسن إعداده وتدريبه؛ ولذلك أصبحت عملية الإعداد والتدريب تشغل بال الكثيرين من التربويين والقائمين على العملية التعليمية .

ومن هنا يجب أن يكون معلم الصف المستقبلي متمكناً من مهارات التدريس الإبداعي وملماً باتجاهاته ، إذا لم تعد مسؤوليته نقل المعرفة إلى طلابه فحسب ، بل تغير دوره إلى معلم مبدع ومبتكر، يسهم في تشكيل اتجاهات طلابه ، والعناية بالإمكانات العقلية لديهم لمواجهة المشكلات المحيطة بهم .

ومن هذا المنطلق ، فإذا كان النمو المهني لمعلم الصف وتدريبه وتزويده بالجديد من المعلومات ، والمهارات التدريسية الإبداعية ، والنظريات ، والنماذج التدريسية ، ذو أهمية، فلا يكفي إعداده داخل المؤسسات التعليمية فقط ، بل يتم متابعته في أثناء الخدمة في المراحل التعليمية جميعها، حيث يتأثر المعلم بالتغيرات والتطورات الاجتماعية ، والاقتصادية ، والثقافية ، والعلمية التي تسود المجتمع ، وقد تنال المقررات قسطاً من هذا التأثير مما يتطلب إعداد معلم متدرب ومعد بصفة مستمرة لضمان تنفيذ تلك المقررات بصورة مأمولة (إبراهيم ، 2006) .

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لطلبة معلم الصف ، ومرحلة سابقة لتصميم أي برنامج تدريبي ، حيث إن غيابها بسبب إضاعة الجهد والوقت والمال ، ويتم خلال عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تعرف حاجات الطالب المعلم في ضوء المهارات التدريسية له، وفي ضوء عملية تقدير الاحتياجات التدريبية ، يتم تحديد عناصر البرنامج

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

التدريبي وأهدافه ، ومحتواه ، والوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف ، والخبرات المتضمنة فيه ، وتعد الحاجات التدريبية الذي يتم في ضوءه تقويم برامج التدريب وخطته (عابدين ، 2008) .

ولكي يتم ذلك يلزم تدريب الطلاب المعلمين بصفة عامة وتخصص معلم الصف بكلية التربية بصفة خاصة على مهارات التدريس الإبداعي ليس فقط التي تتسم بالأصالة ، والمرونة ، وحل المشكلات ، وحب الاستطلاع وإنما في ضوء معايير الجودة (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية والتي أقرتها الهيئة العامة لضمان الجودة) .

وكذلك ما أوصت بها الدراسات والبحوث على المستوى العالمي والمحلي (إبراهيم ، 2006 ؛ القرني ، 2012؛ الشهراني، 2012؛ Schooler,2004؛ 2012) حيث أثبتت أن هناك علاقة جوهرية بين جودة المعلم Teacher quality (ما الذي يمتلكه المعلم من مهارات) وبين جودة التدريس Teaching quality (ما الذي يفعله المعلم) حيث يشير المصطلح الأول إلى مستوى إعداد المعلم وكفاياته الأكاديمية والمهنية بينما يشير المصطلح الثاني إلى الأداء التدريسي للمعلم .

ويهتم التعليم الجيد في عصر المعرفة بتشجيع الطالب على الإبداع والابتكار ، واستخدام التكنولوجيا ، والتعليم الذاتي المستمر؛ مما يستوجب تطوير المؤسسات التعليمية من خلال النهوض بقدراتها المؤسسية وفعاليتها التعليمية ، وتوجيه البرامج والمقررات الدراسية لتنمية المعارف والمهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل وإكساب الخريج المرونة الكافية ، التي تمكنه من مواكبة التغيرات المستقبلية . بتطوير التعليم .

ولقد جاء هذا البحث للكشف عن كيفية تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلاب معلم الصف بكلية التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ، من خلال إعداد برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات التدريس الإبداعي ، وقد يسهم ذلك في تطوير أداء ملمي الصف ، ليتمكنوا من امتلاك مهارات تدريس إبداعية وفق (معايير الجودة) تساعدهم في مواكبة التطور والتغيرات المتجددة ، ومن ثم الارتقاء بأنفسهم ومجتمعهم .

مشكلة الدراسة :

إن النظر لواقع التدريس الصفي، واعتماده على الطرق التقليدية المبنية على التلقين والاسترجاع في معالجة محتوى المناهج ، وهو ما يعيق عملية الإبداع لدى الطلاب ، وباعتبار أن المعلم هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية ، وهو صانع التدريس وأداته التنفيذية ؛ حيث أن التدريس هو وسيلة اتصال تربوية ، تخطط وتوجه من قبل المعلم لتحقيق أهداف التعليم ، وهي أيضا نتاج مباشر لما يتصف به من خصائص ومهارات متنوعة ، وهذا يتطلب معلماً متمكناً من مهارات التدريس الإبداعي وملماً باتجاهاته ، فلم تعد مسئولية المعلم وبخاصة معلم الصف نقل المعرفة إلى الطلاب فحسب بل تغير دوره إلى ميسر مرشد في الموقف التعليمي ، يجعل من المتعلم محوراً للعملية التعليمية، ويشجع أسئلة الطلاب وأفكارهم ، ولذا فإن امتلاك معلم الصف المستقبلي قبل تخرجه بالمرحلة الابتدائية لمهارات التدريس الإبداعي ، بلا شك سيؤتي ثماره المرغوبة وخاصة فيما يتعلق بتنمية التفكير والإبداع لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية .

وقد أكدت دراسات وبحوث عديدة على ضرورة امتلاك الطلاب معلمي الصف بكليات التربية لمهارات التدريس الإبداعي المتضمنة في استراتيجيات وأساليب تنمية الإبداع وذلك من خلال برامج تدريبية ، وأيضا وجود تباين في أداء معلمي الصف، مع أن هناك اتفاقا في أساليب التدريس والتي تعتمد على الحفظ والتلقين لما هو موجود في الكتاب المدرسي ، دون أي إبداع من المعلم ؛ حيث يتم شرح العناصر بصورة مستقلة نسبياً دون الاهتمام بالموضوع بصورة متكاملة ، وقد أدى ذلك إلى تحقيق نتائج معرفية ، ومهارية ، ووجدانية غير مرغوبة كدراسات كل من (Levine,1997؛ على والغنام ، 1998؛ فلمبان ، 2004؛2000،Gown؛ زيدان و العودة، 2006؛ إبراهيم ، 2006؛ أحمد ، 2008؛ مختار ، 2008؛ النجار ، 2012؛ القحفة ، 2013؛ نصر ، 2013).

لذلك فإن الإعداد الجيد لطلبة معلم الصف الداعم للإبداع هو بداية حركة التغيير والتطوير الفعلي في العملية التعليمية ومنظومة التعليم بشكل كلي ، الأمر الذي يتطلب إحداث تغييرات جذرية على جميع المستويات في برامج إعداد وتدريب معلمي الصف بكليات التربية لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة . وقد أجرى الباحث

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

دراسة استطلاعية تشخيصية لتحديد مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي لدى طلاب معلم الصف بكلية التربية من خلال تطبيق بطاقة ملاحظة تتضمن بعض مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة ، في ثلاثة محاور التخطيط للتدريس ، تنفيذ التدريس ، ومهارات تقييم التدريس ، وتكونت العينة من (15) طالب بمعدل زيارة واحدة لكل طالب حصة دراسية كاملة) ، ومن نتائج الدراسة الاستطلاعية تبين أن هناك مستويات منخفضة لكل محور من محاور التدريس الإبداعي وكذلك وجود بعض المؤشرات التي تدل على ضرورة توافر العلاقة بين مهارات التدريس الإبداعي و معايير الجودة المعتمدة والتي يجب أن يقوم بها الطالب المعلم أثناء التدريس ويراعيها . وفي ضوء ما سبق تتبلور مشكلة البحث في ضعف مستوى تمكن طلبة معلم الصف بكلية التربية لمهارات التدريس الإبداعي ، ولهذا ظهرت الحاجة لإجراء هذا البحث لتحديد مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة لدى عينة من طلبة معلم الصف بكلية التربية ، والتعرف على مدى توافرها لدى طلبة معلم الصف ، وهذا يتطلب تشخيص واقع طلبة معلم الصف في الميدان ، أن تسهم في العمل على تدريب طلبة معلم الصف في ضوء هذه المعايير من خلال برنامج قائم على معايير الجودة المعتمدة .

أسئلة الدراسة :

يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي :

" ما فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم صف؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مهارات التدريس الإبداعي اللازم توافرها لدى طلبة معلم صف؟
- 2- ما مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم صف؟
- 3- ما معايير الجودة اللازم توافرها في مهارات التدريس لدى طلبة معلم صف بكليات التربية؟
- 4- ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح القائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم صف بكليات التربية ؟

أهداف الدراسة:

- 1- هدفت هذه الدراسة إلى ما يأتي:
1- تحديد مهارات التدريس الإبداعي اللازم توافرها لدى طلبة معلم الصف في كلية التربية .
- 2- تعرف مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم قبل تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح .
- 3- تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم الصف بكلية التربية .
- 4- تعرف فاعلية لبرنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة (المعايير لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم الصف بكلية التربية).

أهمية الدراسة :

- تتضح أهمية الدراسة فيما يلي :
- 1- قد تعيد هذه الدراسة القائمين على إعداد وتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في تحسين برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة ، بما يتوافق مع مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة(المعايير الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية - مواصفات خريج كليات معلم صف) وتنميتها .
 - 2- قد يسهم هذا البحث في زيادة الوعي بأهمية الإبداع في التدريس ، ولفت انتباه المهتمين بضرورة توفير مناخ يساعد ويشجع على التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة .
 - 3- الاستجابة للاتجاهات العالمية التي تنادي بالاهتمام باستخدام المعلمين لمهارات التدريس الإبداعي لدى معلم الصف .
 - 4- تقديم تصور مقترح لبرنامج تدريبي وبيان فعاليته ، قد يسهم في تطوير أداء طلبة معلم الصف لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة (مواصفات الخريج العامة والتخصصية) الأمر الذي قد يساعد في إعادة النظر لبرامج إعداد وتدريب طلبة معلم الصف بكلية التربية .

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة والدراسات السابقة ، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو الآتي :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسط الأداء القبلي ومتوسط الأداء البعدي للطلاب / المعلمين (عينة البحث) لمهارات التدريس الإبداعي لصالح التطبيق البعدي .

2- للبرنامج التدريبي فاعلية مقبولة علمياً في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لطلبة معلم صف بكلية التربية في ضوء معايير الجودة.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة الحالية على :

1. مهارات التدريس الإبداعي والمرتبطة بتخطيط التدريس وتنفيذه وتقويمه .
2. معايير الجودة.
3. تم بناء البرنامج التدريبي المقترح في ضوء معايير الجودة .
4. أقتصرت تجريب البرنامج وتنفيذه على عينة من طلبة معلم صف (مدرسة ابتدائية بحمص) .
5. طبق هذا البحث في العام الدراسي 2020 / 2021 م .

مصطلحات الدراسة :

• مهارات التدريس الإبداعي : Creativity Teaching Skills

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها : مجموعة السلوكيات والأساليب التدريسية التي يظهر فيها طالب معلم صف قبل الخدمة استجابات لفظية وغير لفظية داخل حجرة الدراسة في أثناء تفاعله مع طلابه في الموقف التدريسي ، وتعمل على استثارة الإبداع لدى الطلاب ، والمشتقة من مواصفات الخريج (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية) ، ويقاس مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي في ضوءها بمقدار الدرجة التي يحصل عليها طالب معلم صف أثناء فترة التدريب الميداني باستخدام بطاقة الملاحظة المعدة لذلك .

• البرنامج التدريبي Training Program

يعرف البرنامج التدريبي في هذه الدراسة إجرائياً بأنه : خطة شاملة ذات أهداف محددة ، ومحتوى منظم ، وخطوات إجرائية متتابعة ، تتمثل في مجموعة من الاستراتيجيات ، والأساليب، والأنشطة الهادفة والمخططة والمنظمة والمقصودة ؛ لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طالب معلم صف في ضوء معايير الجودة (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية مواصفات الخريج) ، أثناء فترة التدريب الميداني (من أعداد الباحث) .

الإطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً : التدريس الإبداعي ومعلم العلوم بالمرحلة الابتدائية :

تعد البيئة المدرسية أحد المكونات الأساسية لمفهوم الإبداع ، ولذلك كان لابد من تهيئة بيئة مدرسية غنية بالمشيرات ومنفتحة على الخبرات والتحديات الخارجية ؛ والبيئة المدرسية وخاصة بالمرحلة الابتدائية ينبغي أن تكون متكاملة .

ويشير كل من (طافش ، 2004) و (جروان ، 2009) لذلك انه لابد من المدرسة أن توفر لطلابها ومعلميها بيئة تتقبل الإبداع وتؤمن بأهميته ودوره في التميز الحضاري، وأول مواصفات هذه البيئة أن يؤمن مدير المدرسة بأن الطلاب والمعلمين قادرين على ان يبدعوا ويبتكروا ، والعمل على تغيير الأنظمة والتعليمات التي تعيق عملية الإبداع ، وتوفير البيئة الإبداعية الداعمة والمحفزة للمتعلم ، ليستطيع الطالب المبدع التفاعل مع قضايا الحياة بنجاح ، ومواجهة الصعوبات التي قد تعترض طريقه .

مفهوم التدريس الإبداعي :

يعرف كل من (على ، والغنام ، 1998 ، 38) التدريس الإبداعي بأنه " مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها المعلم في نشاطه التدريسي داخل غرفة الصف أو خارجها في شكل استجابات حركية أو لفظية تمتاز بعناصر الدقة والسرعة في الأداء ، والتكيف مع ظروف الموقف التدريسي ، وتعمل على استثارة وتنمية الإبداع لدى المتعلمين .

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

ويذكر فلمبان (2004، 96) أن التدريس الإبداعي هو "مجموعة السلوكيات اللفظية وغير اللفظية التي يظهرها المعلم داخل حجرة الدراسة في أثناء تفاعله مع الطلاب في الموقف الصفّي والتي تعمل على استثارة الإبداع لدى الطلاب ، وتشتمل على الأسئلة الصفية المثيرة للإبداع ، واستجابات المعلم المحفزة للإبداع ، وتهيئة البيئة الصفية الداعمة للإبداع .

ويرى إبراهيم (2006 ، 38) أن التدريس الإبداعي " هو مجموعة السلوكيات التدريسية الفعالة التي يظهرها معلم العلوم في نشاطه المدرسي في شكل استجابات حركية أو لفظية تمتاز بالدقة والسرعة في الأداء والتوافق مع متطلبات الموقف التدريسي من خلال استراتيجيات التدريس الإبداعي "

والتدريس الإبداعي يتحقق باتسام السلوك التدريسي بسماوات إبداعية طلاقة ومرونة وأصالة ، ويتحقق عندما يقوم معلم العلوم باستدعاء أكبر عدد من الأفكار التربوية المناسبة ، وتنويع الأفكار والاستجابات التربوية ، وتعديل الموقف التعليمي وإعادة تنظيمه بشكل مناسب ، وإنتاج أفكار واستجابات تربوية جديدة وقليلة التكرار ، وعندما يعرف المعلم كيف يؤدي متطلبات هذه الجوانب (فضل الله ، 2008) .

ويتضمن التدريس الإبداعي سلوكيات ومهارات ضرورية لتحقيق أهدافه من أهمها :
(سعادة ، 2003 ، 252؛ حمادات ، 2009 ، 274 ، أبو جلاله ، 2007)

- توفير جو صفّي يسوده حب التعلم مع تشجيع سلوك أي طالب يظهر علامات مميزة من خلال تقدير جهده .
- الوضوح والإيجابية في اللغة التي يستعملها المعلم مع طلابه .
- توفير مواقف تثير التحدي ، وتشجيع السلوكيات المغايرة البناءة وقبولها .
- الدعم والتغذية الراجعة لاستفسارات واكتشافات الطلاب .
- تنمية قدرة الطالب على الانخراط في الأنشطة المختلفة واستقلالته في التعلم .
- يتيح الفرصة للطلاب ان يتحرروا من المناهج الجامدة وألا يلتزموا بطريقة محددة.
- يتقبل كل الأفكار ويكون متسامحاً مع الطلاب بحيث يسمح بالتخيل والإبداع .

- تشجيع التلاميذ على المناقشة والتعبير عن آرائهم .
- يكلف الطلاب بواجبات مفتوحة تتيح الحد الأقصى من الفرص للاستقصاء والبحث
- تنمية ثقة الطلاب بأنفسهم من خلال توفير فرص وخبرات تفكيرية تتناسب مع مستوياتهم وقدراتهم

وفي البحث الحالي تم مراعاة كيفية تشخيص جوانب القوة وجوانب الضعف فيما يمتلكه الطلاب المعلمين تخصص العلوم بالسنة الثالثة بالتعليم الابتدائي من مهارات تدريس إبداعية ، والتي يمكن التوصل إليها نتيجة تطبيق بطاقة الملاحظة التي قام الباحث بتصميمها لقياس مدى توافرها ، واقتراح الحلول المناسبة لعلاج جوانب الضعف ، وتدعيم جوانب القوة وتعزيزها ، من خلال برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة (المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية)

وتتبع مهارات التدريس الإبداعي من توافر الإمكانيات والظروف الإدارية والفنية والمادية السائدة في المدرسة والتي تشجع على الإبداع ، ومن طبيعة المنهج المدرسي ، ومن نزعة المعلم الإبداعية (مختار ، 2008 ، 286).

ويرى بعض التربويين أن التعلم الإبداعي لن يتم في ظروف صافية أو بيئة تعلم لا يتوافر فيها التدريس الإبداعي ، لذا ينظر إلى المعلم باعتباره المفتاح الأساسي في تعليم الإبداع ، وعليه أن يحدد مدى إبداعه في النشاطات التدريسية التالية : (Harris,2005؛ Fluellen, 2003)

وفي ضوء ما سبق حدد الباحث مهارات التدريس الإبداعي في ثلاثة مراحل : مرحلة تخطيط التدريس ، مرحلة تنفيذ التدريس ، ومرحلة تقييم التدريس ثم تقسيمها إلى مجموعة من المهارات الفرعية . وفيما يلي تم تصنيفها حسب مراحل التدريس الأساسية (تخطيط التدريس ، وتنفيذه ، وتقويمه) :

1- مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بتخطيط التدريس :

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

لكي تتجح عملية تخطيط التدريس في تنمية الإبداع فيجب توجيه كل الإمكانيات لخدمة الإبداع وتنميته ، ولذلك ينبغي على المعلم أن يمتلك عدداً من مهارات التدريس الإبداعي في مرحلة تخطيط التدريس ومن هذه المهارات : (أبو زينه ، عابنة ، 2007 ؛ الألويسي ، والباز ، 2009)

- يخطط لتهيئة بيئة تعليمية متسامحة ذات عائد تربوي لدى الطلاب .
- يعد لتوفير مواقف تعليمية تستدعي تقديم الآراء والأفكار المتنوعة .
- ينوع الأهداف التدريسية للموقف التعليمي .
- يخطط لمواجهة الطلاب بمواقف مفتوحة النهاية .
- يخطط لاستخدام بعض الوسائل المبتكرة لإثارة انتباه الطلاب وتنمية الإبداع لديهم .
- يخطط لعرض دروس العلوم في صورة مواقف تعليمية تتحدى تفكير الطلاب .
- يصمم بعض الوحدات التعليمية لتنمية الإبداع من خلال تدريس العلوم .
- يراعي المرونة في تحديد المدى الزمني لإتمام عملية التعلم .

2- مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بتنفيذ التدريس :

لكي تتجح عملية تنفيذ التدريس في تنمية الإبداع فيجب توجيه كل الإمكانيات لخدمة الإبداع وتنميته ، ينبغي على معلم العلوم أن يمتلك عدداً من مهارات التدريس الإبداعي في مرحلة تنفيذ التدريس ومن هذه المهارات : (أبو جلاله ، 2007؛ خضراوي ، 2001):

- أن يهتم بإكساب الطلاب المعلومات والمهارات التي تمكنهم من حل ما يعترضهم من مشكلات أكاديمية أو حياتية ، أكثر من اهتمامه بتقديم الحلول الجاهزة .
- أن يهتم بالطلاب كإنفراد لكل منهم قدراته ، وميوله ن وجوانب ضعفه ، وجوانب قوته .
- أن يكون صادقا، ووثقا من نفسه ، وتمكنا من مادته العلمية .
- أن يسمح لطلابه بقدر من الحرية في العمل ، والتعبير عن آرائهم ، واختيار أوجه الأنشطة التي تناسبهم كلما سنحت الفرصة لذلك .

- أن يعمل على إشباع حاجات الطلاب الإبداعية ، وذلك عن طريق تقبل الأسئلة غير العادية واحترام الأفكار الغربية وتوجيه الأسئلة المثيرة للتفكير ، والتحمس لأفكار الطلاب بالإنصات إليها
- تشجيع وتدريب الطلاب على أهمية الاستفادة من الآخرين ، سواء أكان ذلك في إنشاء العمل في مجموعات صغيرة ، أو مجموعة الفصل ككل ، والعمل على إشعال روح المنافسة الشريفة بين الطلاب .

3- مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بتقويم التدريس :

لكي تنجح عملية تقويم التدريس في تنمية الإبداع فيجب توجيه كل الإمكانيات لخدمة الإبداع وتمميته ، ينبغي على معلم العلوم أن يمتلك عدداً من مهارات التدريس الإبداعي في مرحلة تقويم التدريس ومن هذه المهارات : (زيتون ، 2004 ، 345-346 ؛ صبري ، 2008):

- يستخدم أسئلة تثير تفكير الطلاب .
- يشجع الطلاب على طرح تساؤلاتهم عن موضوع الدرس .
- تدريب الطلاب على التفكير العلمي وحل المشكلات .
- يساعد الطلاب على التقويم الذاتي لما يقدمونه من حلول للمشكلات والأنشطة العلمية .
- يصوغ ويوجه أسئلة تقيس مستويات التفكير .
- يوجه أسئلة مفتوحة النهاية تتطلب إجابات متعددة .
- لا يلجأ إلى النقد المستمر وإصدار الأحكام السريعة على أعمال وأفكار الطلاب .
- إتاحة الوقت الكافي للطلاب لاستيعاب السؤال ، والتفكير في الإجابة .
- يراعي الفروق الفردية بين الطلاب عند توجيه الأسئلة .

أهمية تنمية الإبداع في مادة التدريس :

تعتبر مادة العلوم من أكثر المواد الدراسية ارتباطا بالإبداع العلمي ، فالتدريس الإبداعي في مادة العلوم له نتائج ايجابية على تحصيل الطالب ودافعيته للتعلم ، وله

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

دوره في تحقيق الأهداف المرجوة من هذه المادة ، وهناك العديد من المبررات لأهمية
تنمية الإبداع من خلال مادة العلوم منها:

- أصبح تقدم الأمم يقاس بما حققته من انجاز وإبداع في مجال الاكتشاف
والاختراع .
- العلوم بيئة خصبة لتربية الإبداع : لمعلم العلوم له دور رئيس في الحث على
تنمية الإبداع ، وعلى دور العمل المخبري الاستكشافي في تنمية مهارات التفكير
الإبداعي .
- إن تنمية الإبداع في تدريس العلوم في مختلف المراحل التعليمية له دوره في
إعداد جيل من العلماء والمبتكرين .
- يزداد أداء الطالب ومستوى تحصيله العلمي سواء من خلال الطرق المباشرة أو
غير المباشرة لتعلم مهارات التفكير الإبداعي.

وقد أجريت العديد من الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة ذات الصلة منها :

دراسة (سليمان ، 2000) والتي توصلت لفاعلية برنامج تدريبي لتنمية المهارات
التدريسية والاتجاهات نحو مهنة التدريس لمعلمي العلوم غير المؤهلين تربوياً وأثره على
تحصيل تلاميذهم واتجاهاتهم نحو مادة العلوم ودراسة ونق شونق (wingcheung, 2001)
والتي بينت أثر ممارسة طريقة التدريس الإبداعية بالصف في تدريس العلوم
على هيئة منهج دراسي علمي بالمرحلة الابتدائية في مدارس هونج كونج ، ومن
الضروري أن يتحول فيها دور المعلم إلى مرشد وميسر لعملية التعليم والتعلم ، بينما يكون
دور الطالب هو المستكشف في العملية الإبداعية ، كما أجرى كل من كيم
وجرابوسكيوسونج (Kim;Grabowski; Song, 2003) دراسة في شيكاغو هدفت
معرفة منظور معلمي العلوم الذين يستخدمون إستراتيجية حل المشكلات ، كأحدي طرائق
التدريس الإبداعي ، وكان من أهم النتائج التي توصل لها الباحثون إن اعتماد المعلم على
طرق إبداعية في التدريس يعتمد بدرجة كبيرة على مدى إيمانه بمهنة التدريس والدور الذي
يقوم به لتنمية التفكير الإبداعي للطلاب ، وقام بيركنز (Perkins, 2004) بإجراء
دراسة اهتمت بمقارنة لمعلمين يقومون بالتدريس الإبداعي في جامعة كنتاكي بالولايات

المتحدة الأمريكية ، وانتهت إلى أن معلمي التعليم الأساسي يدخلون إلى مدارس هذا النوع من التعليم ولديهم القليل من المعلومات عن مظاهر ومتطلبات النمو العقلي والمعرفي لأطفال هذه المرحلة ، وكذلك ضعف خلفية المعلمين بنماذج التدريس الإبداعي يؤدي إلى فشل تنمية الإبداع لدى المتعلمين ، وأجرى سيو (Seo,2005) دراسة هدفت تعرف مدى إدراك معلمي العلوم للقدرات الإبداعية لدى الطلاب الموهوبين بكوريا ، الفعلية للطلاب والأسئلة المفتوحة وتشجيع التفكير الإبداعي ، وأجرى كل من (زيدان والعودة ، 2006) دراسة هدفت تعرف استخدام معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لأنماط التفكير الإبداعي في تدريس العلوم في محافظة الخليل ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة استخدام معلمي المرحلة الأساسية الدنيا لأنماط التفكير الإبداعي في تدريس العلوم كان بدرجة كبيرة بنسبة (72,6 %) وفي دراسة (مختار ، 2008) والتي اهتمت بتعرف أثر مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي العلوم في تنمية تحصيل تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ومن أهم نتائجها زيادة الفروق لدى تلميذات معلمي العلوم ذوي مهارات التدريس الإبداعي المرتفعة ، كما أجرى كل من (على والغنام ، 1998) دراسة كشفت فعالية برنامج مقترح في إكساب الطلاب المعلمين (عينة الدراسة) مهارات التدريس الإبداعي وتحسين قدرات التفكير الإبداعي لدى تلاميذ الطلاب المعلمين بعد تطبيق البرنامج الإبداعي وتنمية اتجاهاتهم نحوه مجال العلوم وأثر ذلك على تنمية التفكير الإبداعي لدى تلاميذهم ، وقام باتريك (Patrick,2000) بإجراء دراسة هدفت تعرف تأثير استخدام برامج تدريبية للمعلمين في مجال التدريس الإبداعي على قدرات التفكير الإبداعي لدى طلابهم ، وأظهرت النتائج أن المهارات الإبداعية التي أظهرها المعلمون لها ثانياً : معايير الجودة وتدريس العلوم لمعلم الصف :

في ضوء تطورات ومستجدات العصر الحالي ، وتلبية للتغيرات الهائلة في نظام الجودة والتطور في عمليات التدريس واستراتيجياته بالتعليم العام ، أصبح لزاماً الانتقال من طرق تدريس تقليدية إلى طرق تتلاءم مع عقل ووجدان الطلاب للوصول بهم لأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية في الأداء

حيث أنه لا بد من الاهتمام باستخدام استراتيجيات تدريجية تساعد على إثارة انتباه الطلاب مما يمكنهم من المشاركة ، لتهيئة موقف التدريس بالاستراتيجيات التدريسية المناسبة ، حيث أن استخدام استراتيجيات تدريس مفيدة يزيد من تشغيل المخ للمعلومات المقدمة ، كما تنمو بها القدرات والمهارات العقلية ، ومن ثم ينمو التفكير (قلادة ، 2009) .
ولذلك أشار (البيلاوي وآخرون ، 2006 ، 51) : إلى أن تحقيق الأهداف في مستوياتها الدنيا لم يعد الغاية التي تقف عندها جهود الأفراد والمؤسسات ، وإنما أصبح الوصول إلى درجة عالية مقبولة من إتقان العمل وارتفاع مستويات الأداء إلى أعلى ما يمكن الطموح إليه هو الغاية المنشودة والسقف الذي يحاول الجميع الوصول إليه ، والأمل الذي يطمحون في تحقيقه التميز إذن والوصول غلى أقصى درجات الجودة من أهم أسباب البقاء في حلبة السباق ، وفي عصرنا هذا يمكن القول إن البقاء للأذكي للمتميز ، ومن بين المؤسسات التعليمية تقف المدرسة في موقع خاص ، فهي أساس النظام التعليمي والمحور الذي تدور حوله كافة الجهود وتخدمه معظم القطاعات في هذا النظام التعليمي كما لا بد أن تواكب مدارسنا حركات التجديد ، وأن تترجم شعارات التميز والجودة إلى أساليب عمل حتى تلحق بركب التقدم وتجد له على ساحته موقعاً وعلى خريطته مساحة .

وقد ظهر توجه المعايير من أجل تطوير التعليم وتحديثه والاهتمام محتوى التعليم والمستويات والتوقعات لأداء الطالب بهدف التوجه إلى تعميق مبدأ المساءلة (Accountability) التي تتطلب وجود مستويات معيارية يتم في ضوءها إجراء التقييم والمحاسبة في النظام التعليمي بجميع جوانبه (مطاوع ، 2002 ، 1) .

ولذلك يمكن القول أن للوصول إلى التدريس عالي الجودة في الجامعات يتطلب برامج قوية للإعداد وإن إصلاح وتحديث وتطوير التعليم يتطلب معلماً ومحاضراً متطوراً في إعداده وتدريبه ورعايته ، كونه أحد المدخلات الهامة في العملية التعليمية ولعل برامج إعداد معلم العلوم بمرحلة التعليم الابتدائي من ضمن المنظومة .

ويؤكد (نصر ، 2005 ، 204) أنه لتطوير أداء المعلم في ضوء المستويات المعيارية يجب عليه أن يكون قادراً على إعداد الدروس بدفتر التحضير بدرجة متميزة، وهذا يدل

على أهمية التخطيط قصير المدى- وقادراً على تفهم أهداف تدريس المقرر، ومعرفة حقائق ومفاهيم وتعميمات المقرر الدراسي والتعرف على حاجات التلاميذ ومشكلاتهم، ومعرفة طرق التدريس، وإنتاج تكنولوجيا التعلم، ومعرفة أساليب متنوعة للتقويم- وهذا يدل على أهمية التخطيط بعيد المدى- ونجد أن مستويات الخطط الدراسية تختلف من معلم علوم لآخر حسب فلسفته ونظريته التربوية، وإعداده، وطريقة تدريسه، وتختلف باختلاف الفترة الزمنية التي يتم في ضوءها تنفيذ الخطة.

حيث أن دور معلم العلوم حالياً لم يعد مقتصرًا على نقل المعارف والمعلومات ، بل تجاوز ذلك كثيراً حيث أصبح دور المتابع والمطلع على التجارب العربية والمحلية والعالمية ، ودور الموظف لطرق التدريس الحديثة ، ولمساعدة المعلم في القيام بهذه الأدوار كان لزاماً إعادة النظر في أسس اختياره والتركيز على بعض المعايير الأخرى ذات الأهمية .

معايير الجودة في التعليم :

بدأ الاهتمام في كثير من دول العالم المتقدمة في أواخر القرن الماضي الاتجاه نحو تحسين العمل وتطوره في المؤسسات التعليمية التربوية ، وأصبح الاعتماد كبيراً على معايير الأفضلية في مجال التعليم في هذه المؤسسات التي تعمل على تحسين مدخلاتها ومخرجاتها التعليمية ، وكان ظهور ذلك رد فعل ايجابي لظهور حركة ضمان الجودة نظراً لما أبداه الأكاديميون من قلق حول جودة التعليم العالي الذي نجم عن عوامل والتي منها التنافس الدول .

وقد أورد العديد من المهتمين (رمضان ، 2005 ؛ العباسي وآخرون ، 2005 ؛ محمد ، 2007 ؛ المطرفي ، 1428 ؛ مطاوع ، 2010) أحد عشر معياراً ذات صلة وثيقة بمجال التربية والتعليم ومشتقة من بين عشرين معياراً مستخدم في نظام الأيزو (ISO 9000) ويمكن تضمينها ببرامج إعداد المعلمين في التالي : المستويات المعيارية للمنهج Curriculum Standards : وهي مستويات معيارية لكل عنصر من عناصر المنهج من فلسفة وأهداف ومحتوى وطرق تدريس ومصادر المعرفة التكنولوجية وطرق التقويم وأساليب تصميم المنهج لتحقيق الأهداف المرغوبة ، والمستويات المعيارية

للمتعلم (**Learner Standards**) وهي مستويات معيارية تؤكد نواتج التعلم المتوقعة
(**Expected Learning Outcomes**) أي ما ينبغي أن يعرفه المتعلم ويقوم بأدائه
وما يكتسبه من قيم واتجاهات نتيجة دراسته لمحتوى مجال معين .

وحددت المعايير العالمية للتربية العلمية (**NSES**) الدور المطلوب من معلم العلوم
لتنفيذ التدريس ذلك من خلال قيامه، بتصميم إدارة بيئات التعلم التي تُمد الطلاب بالوقت
والمكان والموارد اللازمة لتعلم العلوم، وأن يعمل على توجيه وتسهيل التعلم من خلال
التركيز على الاستقصاء ودعمه أثناء التفاعل مع الطلاب، وتحدي الطلاب لتقبل مسئولية
تعلمهم، وإدراك التنوع بين الطلاب (**النجدي وآخرون، 2005، 93-109**).

ولذلك يمكن تعريف المعايير بأنها الشروط والمواصفات التي ينبغي توافرها في برامج
أعداد المعلمين بكليات التربية فيما يرتبط بالأهداف والمحتوى وطرائق التدريس الحالية
ومصادر التعلم والتربية العملية وأساليب التقويم ، والإدارة والمباني المدرسية والتجهيزات
المادية والتي تتضمن جودة إعداد الطلاب المعلمين

ويهتم التعليم الجيد في عصر المعرفة بتشجيع الطالب على الإبداع والابتكار ، واستخدام
التكنولوجيا ، والتعليم الذاتي المستمر؛ مما يستوجب تطوير المؤسسات التعليمية من خلال
النهوض بقدراتها المؤسسية وفعاليتها التعليمية ، وتوجيه البرامج والمقررات الدراسية لتنمية
المعارف والمهارات التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل وإكساب الخريج المرونة الكافية
، التي تمكنه من مواكبة التغيرات المستقبلية . وإن من الأهداف الأساسية في تدريس
العلوم بصفة عامة والمرحلة الابتدائية بصفة خاصة تدريب جميع الطلاب على اختلاف
مستوياتهم التعليمية مهارات التفكير الإبداعي وتنمية اتجاهاتهم الإبداعية من خلال
التدريس الإبداعي . وهذا ما راعاه البحث الحالي .

أهمية المعايير:

أشار (**البلاوي وآخرون ، 2006 ، 23**) إلى إن حركة المعايير في العالم استقرت
على أن المعايير تعنى عقداً اجتماعياً ، ليس فقط بين المعلمين والسلطات التربوية ، بل
أيضاً بين الآباء والطلاب ، والسلطات التربوية ، والمعلمين من جهة ثانية . وبعبارة أخرى

فإن المعايير هي بمثابة عقد اجتماعي جديد في المجتمع بصفة عامة ، حول متطلبات التعليم وتأكيد التوقعات المتفق عليها .

ولذلك حدد تيري (Terry, 1998) أهمية المعايير كما يلي :

- وضع مستويات معيارية متوقعة ، ومرغوبة ، ومتفق عليها ، للأداء التربوي في كل جوانبه.
- تقديم لغة مشتركة وهدف مشترك لمتابعة وتسجيل تحصيل الطلاب المعلمين .
- إظهار قدرة الطلاب المعلمين على تحقيق العديد من النواتج المحددة مسبقاً .
- وجود الكثير من المعلومات التشخيصية لمراجعة وتقديم البرنامج التدريسي لأعضاء هيئة التدريس .
- تمكين هيئة التدريس من تحديد المستويات الحالية لتحصيل الطلاب، والتخطيط للتعلم المستقبلي بكل ثقة .
- استخدام هيئة التدريس للنواتج المحددة كدليل لكيفية استخدام محتوى المنهج والمواد المساعدة الأخرى .
- إعادة التأكيد على أهمية إطلاق المعلمين للأحكام عند تقييم الطلاب ، ودورهم كمتخصصين
- إظهار قدرة المعلمين على عقد مقارنة لمستويات الطلاب .
- تدعيم إيجابية المعلمين نحو أساليب التعلم المطورة وخرائط التقدم الراسية .
- تقديم إطار ثابت ومستقر لإعداد التقارير .
- التأكيد على النواحي الإيجابية لإنجازات الطلاب .
- تشجيع المعلمين على استخدام المحتوى والعمليات بنطاق أوسع في تخطيطهم وتدريسهم
- توفير سبل محاسبية المدرسة للمجتمع .
- تنمية لغة أولياء الأمور وإطار عملهم المشترك ، وتذوقهم للعمل التربوي داخل المدرسة .
- اكتساب المعلمين لفكر متجدد عن كيفية تفكير وتعلم الطلاب .

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

- حصول الطلاب على تغذية راجعة وفرص للتخطيط ، والاعتراف بذلك كمؤشر
لتقدمهم .

نحو استخدام هذا النوع من الاستراتيجيات .

التعليق على البحوث والدراسات السابقة :

- أظهرت معظم الدراسات فعالية البرامج وخاصة التدريبية منها في تنمية مهارات
التدريس الإبداعي لدى الطلاب المعلمين/ والمعلمين وانعكاس ذلك على قدرات
طلابهم الإبداعية.

- تنوعت الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسات وتمثلت في الاستبانة، وبطاقة
الملاحظة واختبارات تحصيلية لبيان فاعلية البرامج والاستراتيجيات المستخدمة .

- انتقدت معظم الدراسات أن بطاقة الملاحظة أداة القياس المناسبة لقياس مهارات
التدريس الإبداعي

- يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنه يتم بناء برنامج تدريبي
مقترح قائم على معايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية لقطاع كليات
التربية (مواصفات خريج كليات التربية العامة والتخصصية في العلوم) لتنمية
مهارات التدريس الإبداعي في مرحلته الثلاثة (التخطيط - التنفيذ - التقييم)
لدى الطلاب المعلمين بشعبة التعليم الابتدائي .

إجراءات البحث ومنهجه :

وفيما يلي عرض مفصل لهذه الإجراءات :

أولاً : منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي في إعداد بطاقة الملاحظة وبناء البرنامج التدريبي
المقترح لتنمية مهارات التدريس الإبداعي ، والمنهج شبه التجريبي في دراسة فاعلية
البرنامج في تنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة ، وأنسب التصاميم
التجريبية هنا (نظام المجموعة الواحدة) .

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها : مجتمع الدراسة هو جميع طلاب معلم صف في كلية التربية الثانية جامعة البعث واختار الباحث 60 طالبا بطريق عشوائية من طلبة السنة الرابعة العام الدراسي 2021/20م والبالغ عددهم (60) طالباً وطالبة .
ثالثاً: أداة الدراسة (بطاقة الملاحظة) :

لما كان البحث الحالي يهدف إلى تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم صف ، تم إعداد بطاقة الملاحظة وفق الخطوات التالية :

- 1- تحديد مهارات التدريس الإبداعي لطلاب معلم صف
- 2- أعداد قائمة مبدئية بمهارات التدريس الإبداعي للطلاب معلم صف
- 3- عرض بطاقة الملاحظة على مجموعة من المحكمين وأجراء بعض التعديلات التي أقرتها المحكمون وأصبحت في صورتها النهائية .
- 4- تحديد صدق بطاقة الملاحظة : للتأكد من صدق أداة البحث (بطاقة الملاحظة) قام الباحث بعرضها على مجموعة من المحكمين وقد حظيت بموافقة أكثر من (79%) من المحكمين على محاورها وعباراتها وقد أجريت بعض التعديلات طبقاً لآراء المحكمين ، وقد احتوت على (50) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور أساسية وهي (تخطيط التدريس - تنفيذ التدريس - تقييم التدريس) .
- 5- حساب ثبات بطاقة الملاحظة : للتأكد من ثبات بطاقة الملاحظة ، قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (10) عشرة من طلبة معلم صف ، من مجتمع البحث وخارج عينته ، حيث تمت ملاحظة كل طالب حصة دراسية كاملة ، وتم حساب ثبات البطاقة عن طريق أسلوب اتفاق الملاحظين ، حيث تم الاستعانة بأحد معلمي الصف بعد تدريبه على كيفية استخدام بطاقة الملاحظة ، وتم حساب نسبة الاتفاق بين الباحث والمعلم المتعاون ، وتم استخدام معادلة كوبر (Cooper) لمعرفة معامل الاتفاق بين الملاحظين وهي : أن توسط النسبة المئوية للاتفاق بين الباحث والمعلم المتعاون (85%) وهي قيمة ثبات مرتفعة وقد بلغ متوسط النسبة المئوية للاتفاق بين الباحث والمعلم المتعاون (

88%) وهي قيمة ثبات مرتفعة ، وتدل على صلاحية ثبات بطاقة الملاحظة
وأصبحت في صورتها النهائية قابلة للتطبيق .

6. **تطبيق بطاقة الملاحظة :** بعد التأكد من صدق وثبات بطاقة الملاحظة
قام الباحث بتطبيقها في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي
2021/2020م على عينة الدراسة من خلال تحديد موعدا لكل طالب
لحضور حصص العلوم بواقع زيارتين يفصل بين كل زيارة والتي تليها
مدة عشرة أيام تقريبا ، وذلك للحصول على دقة أكبر في وصف
وملاحظة أداء المعلم وحساب معدل الثلاث ملاحظات لكل مهارة .
وبالتالي بلغ عدد الحصص التي قام الباحث بملاحظتها (25) خمس
عشرون حصة .

رابعا: بناء البرنامج التدريبي المقترح القائم على معايير الجودة:

قام الباحث بأعداد البرنامج التدريبي المقترح في ضوء معايير الجودة وفق الخطوات
التالية

1- إعداد قائمة بمعايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية لقطاع كليات
التربية (مواصفات الخريج العامة والتخصصية العلوم) : أمكن تحديدها في
مجالين رئيسيين :

أ- المواصفات العامة لخريج كلية التربية ، ويشتمل منها منها ما يلي :
المعارف والمفاهيم ، المهارات المهنية ، المهارات الذهنية ، المهارات العامة
والانتقالية .

ب- معايير العلوم الأساسية ، ويشتمل منها ما يلي : المعارف والمفاهيم ، المهارات
المهنية ، المهارات الذهنية .

وفي ضوء ذلك تم صياغة (78) مؤشر ؛ وقد وزعت على المجالين
الأساسيين .

2- **تحديد صدق معايير الجودة :** للتأكد من صدق قائمة معايير الجودة ، قام
الباحث بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين

في المناهج وطرق التدريس ، وقد حظيت قائمة معايير الجودة بموافقة أكثر من (83%) من المحكمين على مجالاتها ومؤشراتها : وطبقاً لآراء المحكمين أجريت التعديلات وتوصل الباحث إلى قائمة بمعايير الجودة .

3- بناء البرنامج التدريبي المقترح : في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ومعايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية لقطاع كليات التربية) ، فقد مر

أعداد البرنامج التدريبي وفق الخطوات التالية :

- الهدف العام من البرنامج التدريبي المقترح .
- الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي المقترح .
- محتوى البرنامج التدريبي المقترح.
- طرق وأساليب تدريس البرنامج التدريبي المقترح .
- الأنشطة التعليمية .
- أساليب التقويم المستخدمة في البرنامج التدريبي المقترح .
- المدة الزمنية لتنفيذ البرنامج .
- ضبط البرنامج التدريبي المقترح .

1- الهدف العام للبرنامج التدريبي المقترح : هدف البرنامج التدريبي المقترح في

هذا البحث " تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلاب معلم الصف بكلية .

2- الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي المقترح :

بعد الانتهاء من التدريب يتوقع من الطالب المعلم أن يكون قادراً على ان :

- يصمم خطة للتدريس، وبيئات تربوية تناسب تنوع المتعلمين .
- يطبق طرائق التدريس ، موظفاً تكنولوجيا التعليم ، ومراعياً خصائص المتعلمين وأنماط تعليمهم وتعلمهم .
- يستخدم أساليب وأدوات مناسبة لتقويم الجوانب المختلفة لعمليتي التعليم والتعلم
- يتعامل بمهنية مع ذوي الاحتياجات الخاصة القابلين للدمج التعليمي .
- يدرك وحدة المعرفة والعلاقات التكاملية بين مجالات العلوم بفروعها المختلفة .
- يتواصل بفاعلية مستخدماً قدراته الشخصية ومهارات تكنولوجيا المعلومات.

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

- يتفهم المستجدات ذات العلاقة بتخصصه .
- يتواصل بلغة عربية سليمة ويأجدي اللغات الأجنبية.
- يلتزم بقيم المجتمع وبأخلاقيات مهنة التعليم وآدابها في تعاملاته مع المتعلمين
- يدرك دوره في تنمية المجتمع ودور التعليم في استدامتها
- يشارك في حل المشكلات المهنية والمجتمعية ، والتطوير التربوي بما يحقق الجودة والتميز

- يكتسب المعارف والمفاهيم التالية :

- * أسس الإدارة التربوية والتخطيط وتصميم البيئات التعليمية / التعليمية
- * المنهج الدراسي : مكوناته ، بناؤه وتقويمه ، وتطويره .
- * نظريات التعليم والتعلم وخصائص مراحل نمو المتعلمين .
- * استراتيجيات التعليم والتعلم .
- * التقويم التربوي ونظرياته .
- * أخلاقيات مهنة التعليم والتشريعات المنظمة لها وحقوق المعلم وواجباته
- * مدخل ونظم الجودة والاعتماد .
- * التطورات العلمية والتكنولوجية والمجتمعية ذات العلاقة بالتخصص
- * مجالات التكامل بين فروع العلوم.
- يخطط للدرس في ضوء نواتج التعلم المستهدفة .
- يصمم ويدير بيئات تربوية مناسبة للتعليم والتعلم .
- يدير الصف مراعي الفروق الفردية بين المتعلمين ومحققا نواتج التعلم .
- يوظف تكنولوجيا التعليم في عمليتي التعليم والتعلم.
- يستخدم استراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم والأنشطة الصفية واللاصفية .
- يستخدم استراتيجيات وأنشطة مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة .
- يقدم أفكارا جديدة للقضايا المتضمنة بالمحتوى الدراسي .
- يحلل نتائج تقويم المتعلمين من أجل التحسين والتطوير .
- يختار المناسب من بين البدائل في المواقف الحياتية المختلفة

- يعمل بكفاءة ضمن فريق .
- يشارك في بحث القضايا العامة للمجتمع مقترحاً حلولاً لها .
- يتفهم دور العلوم السياسية في تنمية المجتمع وبناء الحضارات ز
- يدرك العلاقة بين الفروع المختلفة للعلم والتكنولوجيا .
- يوظف الأنشطة العلمية والتطبيقية في إنتاج المعرفة .
- يدرك أهمية تطور المعارف العلمية في بناء العلم .
- يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية في بناء العلم .
- يتعامل بمهنية مع البيانات والمعلومات العلمية بالغة العربية والأجنبية .
- يكتسب المعارف والمفاهيم التالية :
- * تاريخ العلم (علم التخصص)
- * بنية العلم .
- * طبيعة العلم ومصطلحاته وأخلاقياته ، وتكامل فروعه بما يحقق وحدته
- * أساليب تحليل البيانات وتفسيرها .
- * تطبيقات العلم في الحياة . الفنيات المناسبة
- يصمم ويعرض تقريراً مستخدماً الفنيات المناسبة والأساليب العلمية .
- يختار أنسب طرق الدراسة والبحث لمعالجة موضوعات التخصص .
- يطبق قواعد الأمن والسلامة في إجراء التجارب والتصرف بطريقة سليمة .
- يصمم أجهزة وأدوات ونماذج لتبسيط العلوم في مجال تخصصه .
- يستخدم البرمجيات والانترنت والمعامل ن الحقيقية والافتراضية .
- يطبق الحقائق والنظريات مستخدماً التكنولوجيا في إجراء التجارب وتحليل البيانات وتفسير النتائج.
- يفسر القوانين والنظريات والطرق المختلفة ، ويختار أفضلها لمعالجة قضايا علمية .
- يحلل البيانات والمعلومات النوعية والكمية في ضوء الشواهد والأدلة المتاحة .

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

3- محتوى البرنامج التدريبي المقترح : يعد محتوى البرنامج التدريبي من أهم مراحل

تخطيط البرنامج التدريبي ، ويتم تحديده في ضوء الأهداف الخاصة للبرنامج التدريبي ،

وقد روعي في اختيار محتوى البرنامج التدريبي وإعداده ما يلي :

- ملائمة محتوى البرنامج للأهداف والقدرة على تحقيقها لدى الطالب المتدرب .
- شمولية محتوى البرنامج على جميع جوانب الخبرة والمهارة المطلوب تلمتها مهنيًا وأكاديميًا
- التنوع والمرونة بحيث يسمح بالتعديل والتطوير .
- التدرج من السهل إلى الصعب .
- مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين ، بحيث يتعلم كل متدرب وفق إمكاناته وقدراته .
- القابلية للتقويم المستمر .

تنظيم الخبرات والمحتوى التدريبي في عدد الوحدات الدراسية والتي بلغت (5) خمس وحدات تدريبية على أساس أن يتم التدريب بواقع (3) ساعات في اليوم ، وبذلك بلغ عدد ساعات البرنامج التدريبي المقترح (15) ساعة تدريبية . كما مبين بجدول (1)

جدول (1) محتوى البرنامج التدريبي المقترح

المحتوى	الزمن	الوحدة التدريبية
أهداف البرنامج - قواعد العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات - أساليب التعلم الفعال - مفهوم معايير الجودة والتي تتمثل في مواصفات خريج كليات التربية العامة والتخصصية - التدريس الإبداعي وعلاقته بمواصفات الخريج .	160 دقيقة	معايير الجودة في كليات التربية
التدريس الإبداعي ومهاراته المختلفة ومجالاته - صفات معلم العلوم المبدع وعلاقته بمعايير الجودة _ تطبيقات عملية لبعض استراتيجيات التدريس الإبداعي - معوقات التدريس الإبداعي - أهمية التدريس الإبداعي بالمرحلة الابتدائية .	160 دقيقة	التدريس الإبداعي ومهاراته وصفات المعلم المبدع وعلاقته بمعايير الجودة
تاريخ العلم (علم التخصص) ، بنية العلم - طبيعة العلم ومصطلحاته ، وأخلاقياته ، وتكامل فروعه بما يحقق وحدته ، أساليب تحليل البيانات وتفسيرها ن تطبيقات العلم في الحياة	160 دقيقة	المعارف والمفاهيم
كتابة تقارير مستخدماً الفنيات المناسبة والأساليب العلمية - كيفية اختيار انسب طرق الدراسة والبحث لمعالجة موضوعات التخصص _ قواعد الأمن والسلامة عند إجراء التجارب والتصرف بطريقة سليمة	160 دقيقة	المهارات المهنية والذهنية

في حالة الأزمات والطوارئ ، تصميم أجهزة وأدوات ونماذج لتبسيط العلوم في مجال تخصصه ، وغيرها		
تطوير مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة	160 دقيقة	تطبيقات

4- طرق وأساليب التدريس في البرنامج التدريبي المقترح :

في ضوء أهداف البرنامج التدريبي والمحتوى ، تم اختيار طرق وأساليب التدريس التي تناسب المحتوى وتؤدي إلى تحقيق الأهداف الخاصة والعامة للبرنامج ، مع مراعاة طبيعة المتدربين وقدرات المدرب ، ومدى تنوع وتوفر المعينات البصرية والسمعية ، وطبيعة المكان المعد للتدريب ، وتم استخدام المحاضرة ، والمناقشة الموجهة ، والحوار والنقاش المفتوح ، والعصف الذهني ، والتعلم التعاوني .

5- الأنشطة التعليمية: من ألوان النشاط التي وجهت للمتدربين :

- الأنشطة الفردية (أوراق العمل، التقرير الفردي ن التقويم الذاتي)
- أنشطة عملية يتدرب عليها المتدربون في تحضير دروس العلوم لتنمية
- مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة .
- إعداد الدروس النموذجية وعرضها على مجموعة من الزملاء .

6- تقويم البرنامج التدريبي المقترح: تنوعت طرق تقويم البرنامج التدريبي كالتالي:

- اختبار قبلي للتعرف على خلفية المتدربين حول موضوعات البرنامج التدريبي .
- اختبار بعدي للتعرف على مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي .
- تم تقويم المتدربين أثناء البرنامج التدريبي من خلال أوراق العمل الجماعي وورش العمل الجماعية والتفاعل داخل قاعة التدريب ، وأوراق العمل الفردي والتي قام الباحث بتحليلها .

7- البرنامج التدريبي المقترح : تم عرض البرنامج التدريبي المقترح على المختصين في

مجال المناهج وطرق التدريس ، من أجل التأكد من الآتي :

- سلامة الأهداف المصاغة وإمكانية تحقيقها وشموله لكل العناصر .
- ملائمة أساليب التدريس لتحقيق أهداف البرنامج التدريبي المقترح .
- ملائمة تنظيم المحتوى ووحداته للأهداف .
- مناسبة الأنشطة والوسائل المقترحة .

- مناسبة أدوات التقييم .

وقد تم تنفيذ الملاحظات التي أبدتها المحكمون ، وأصبح البرنامج في صورته النهائية (ملحق 3)

8- البرنامج التدريبي المقترح على الطلاب / المعلمين (عينة الدراسة) :

تم تطبيق البرنامج التدريبي المقترح على الطلاب / المعلمين (عينة الدراسة) في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2022/2021م في إثناء فترة التدريب الميداني خلال أسبوع كامل حسب الخطة الزمنية للبرنامج التدريبي .

9-التطبيق البعدي لبطاقة الملاحظة : حدد الباحث (المشرف) جدول محدد للزيارات الصفية بواقع حصتين لكل طالبة وبلغت عدد الحصص (20) عشرون حصة ، وذلك بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح.

10- تصحيح بطاقة الملاحظة ورصد النتائج: تم تصحيح بطاقة الملاحظة بحيث تأخذ درجة توافر المهارة (عالية جداً) الدرجة (4) ، ودرجة توافر المهارة (عالية) الدرجة (3) ، ودرجة توافر المهارة (متوسطة) الدرجة (2) ، ودرجة توافر المهارة (ضعيفة) الدرجة (1) .

وعلى ذلك فإن الحكم على قيمة المتوسط الحسابي تكون كالتالي :

- من يحصل على متوسط (3,25) إلى (4) فهذا يعني توافر المهارة بدرجة عالية جداً
- من يحصل على متوسط (2,5) إلى أقل من (3,25) فهذا يعني توافر المهارة بدرجة عالية

- من يحصل على متوسط (1,75) إلى أقل من (2,5) فهذا يعني توافر المهارة بدرجة متوسطة

- من يحصل على متوسط (1) إلى أقل (1,75) فهذا يعني توافر المهارة بدرجة ضعيفة.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها :

فيما يلي عرضاً لنتائج البحث التي تم توصل إليها ومناقشتها ، بهدف الإجابة عن أسئلة البحث وفروضه من خلال استخلاص ما أسفر عنه تطبيق أداة البحث والبرنامج التدريبي

وتحليل البيانات إحصائياً ، وسيعرض الباحث هذا التحليل مع مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة .

أولاً : الإجابة عن السؤال الأول :

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على " ما مهارات التدريس الإبداعي التي يجب توافرها لدى طلاب معلم الصف ؟ قام الباحث بأعداد قائمة بمهارات التدريس الإبداعي ووضعها في بطاقة ملاحظة وعرضها على المحكمين وأخذ آراءهم ومقترحاتهم حولها ، وإخراجها في صورتها النهائية ، توصل الباحث إلى قائمة تضم مجموعة من مهارات التدريس الإبداعي موزعة على ثلاثة محاور (تخطيط التدريس ، وتنفيذه ، وتقويمه) وبلغت خمسون مهارة ، جاءت مرتبة على النحو التالي :

- مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمرحلة تخطيط التدريس ، وعددها (15) مهارة
- مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمرحلة تنفيذ التدريس ، وعددها (17) مهارة.
- مهارات التدريس الإبداعي بمرحلة تقويم التدريس ، وعددها (14) مهارة .

ثانياً النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني :

للإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه " ما مدى توافر مهارات التدريس الإبداعي لدى طلبة معلم صف بكلية التربية ؟ قام الباحث بتطبيق بطاقة الملاحظة على عينة البحث وعددهم (10) عشرة طلاب بواقع زيارتين لكل طالب ، وتعبئة بطاقة الملاحظة المقسمة إلى ثلاثة محاور ، وحساب التكرارات ، والنسب المئوية ، والمتوسطات الحسابية ، لأداء الطلاب المعلمين (عينة البحث) لكل مهارة ، وبناء على ذلك فإن الباحث قام بحساب المؤشرات الإحصائية الأساسية والمتمثلة في التكرارات ، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لكل محور ، والجدول التالي (2) يوضح نتائج التطبيق القبلي لبطاقة الملاحظة على عينة الدراسة

جدول (2) يوضح نتائج تطبيق بطاقة الملاحظة على معلمي العلوم (عينة البحث)

بالنسبة لمهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمراحل التدريس قبل تنفيذ البرنامج

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

ضعيف	,32	1,32	المحور الأول : مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمرحلة تخطيط التدريس
ضعيف	,32	1,43	المحور الثاني : مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمرحلة تنفيذ الدرس
ضعيف	,30	1,40	المحور الثالث : مهارات التدريس الإبداعي المرتبطة بمرحلة تقويم التدريس

يتضح من الجدول (2) أن متوسط الداء في المحاور الثلاثة لمهارات التدريس الإبداعي حققت متوسطات حسابية ، تراوحت بين (1,32 إلى 1,40) وهذا يدل على توافر هذه المهارات بدرجة ضعيفة ، وهي غير كافية ويحتاج أفراد العينة إلى مزيد من التدريب عليها ، ويرى الباحث أن السبب قد يرجع إلى ضعف تدريب الطالب المعلم في مجالات التخطيط والتنفيذ والتقويم الإبداعي للتدريس وخاصة فيما يتعلق بمراعاة المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية عند أعدادهم بالكلية ، إضافة إلى التزام طلاب معلم الصف بطرق تخطيط التدريس التقليدي والتي تفتقد لمهارات التدريس الإبداعي وأيضا يرى الباحث أن هذه النتائج قد ترجع إلى عدم تدريب الطلاب عليها وخاصة فيما يتعلق بمجال المعايير الأكاديمية المرجعية التي تخلو من برنامج إعدادهم بالكلية وعدم الإلمام بها .

ثالثاً : النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث :

للإجابة عن السؤال الثالث والذي نصه "ما معايير الجودة اللازم توافرها في مهارات التدريس لدى طلاب معلم الصف بكليات التربية ؟ قام الباحث بإعداد قائمة تضم المعايير الواجب توافرها في مهارات التدريس الإبداعي لدى طلاب معلم الصف وعرضها على المحكمين المتخصصين وأخذ آرائهم ومقترحاتهم حولها ، وإخراجها في صورتها النهائية ، وتوصل الباحث الى قائمة بتلك المعايير ومؤشراتها كما مبين بالجدول (3) .

جدول (3) قائمة المعايير الأكاديمية المرجعية لقطاع كليات التربية ومؤشراتها

مؤشرات الأداء	المجال (المعايير)
15	أولاً : المواصفات العامة لخريج كليات التربية :
20	المعارف والمفاهيم
12	المهارات المهنية
4	المهارات الذهنية
4	المهارات العامة والانتقالية
7	ثانياً : المعايير التخصصية (العلوم الأساسية) :
4	المعارف والمفاهيم
7	المهارات المهنية

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع :

للإجابة عن السؤال الرابع والذي نصه " ما فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى طلاب معلم الصف في ضوء معايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية العامة والتخصصية) ؟ فإننا سنتحقق من صحة الفرضين التاليين :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات طلبة معلم صف لمهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة في كل من التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي .
- 2- للبرنامج التدريبي المقترح فاعلية مقبولة علمياً في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لطلاب معلم الصف بكلية التربية .

أ- نتائج اختبار صحة الفرض الأول : للتحقق من صحة الفرض الأول والذي نصه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي درجات طلبة معلم صف لمهارات التدريس الإبداعي في كل من التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي " ، تم تطبيق بطاقة الملاحظة قبلياً على عينة البحث ومن ثم تدريب معلم الصف على مهارات التدريس الإبداعي المطلوب تتميتها لديهم في ضوء معايير الجودة وبعد الانتهاء من التدريب تم تطبيق بطاقة الملاحظة بعدياً ، وفيما يلي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) T - test ودلالاتها الإحصائية لحساب الفروق بين متوسط درجات عينة البحث في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة في مهارات البطاقة ككل ، وكذلك في كل محور من محاور بطاقة الملاحظة كما بالجدولين (4) ، (5)

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ودلالاتها الإحصائية بين متوسطي درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لكل محور من محاور بطاقة الملاحظة على حده

المحور	البيانات	المتوسط	الانحراف	ت	مستوى الدلالة
--------	----------	---------	----------	---	---------------

فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى
طلبة معلم الصف بكلية التربية الثانية بجامعة البعث

		المعياري	الحسابي		
الأول	دالة عند 0,01	1,25	15,87	التطبيق القبلي	6,87
		1,09	34,31	التطبيق البعدي	
الثاني	دالة عند 0,01	1,71	19,27	التطبيق القبلي	9,13
		0,85	54,17	التطبيق البعدي	
الثالث	دالة عند 0,01	1,4	16,67	التطبيق القبلي	8,65
		1,15	46,34	التطبيق البعدي	

يتضح من جدول (4) أن قيم (ت) لمهارات التدريس الإبداعي المطلوب تتميتها لدى
طلبة معلم صف في ضوء معايير الجودة على الترتيب المحور الثاني " تنفيذ التدريس " (9,13) ،
المحور الثالث " تقويم التدريس " (8,65) ، المحور الأول " تخطيط التدريس (6,78)
(0,01) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)

وفي ضوء ذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0, 01) بين
متوسطي درجات طلبة معلم صف (عينة البحث) في كل من التطبيقين القبلي والبعدي
لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي وبذلك يمكن قبول الفرض البديل الذي ينص
على ' توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين متوسطي درجات طلبة
معلم صف لمهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة في كل من التطبيقين
القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة لصالح التطبيق البعدي .

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) ودلالاتها الاحصائية
بين متوسطي درجات عينة البحث في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة ككل

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	مستوى الدلالة
التطبيق القبلي	51,8	1,78	24,56	دالة عند 0,01
التطبيق البعدي	143, 82	1,65		

يتضح من الجدول (5) أن قيمة (ت) المحسوبة هي (24, 56) وهي دالة إحصائياً
عند مستوى (0,01) مما يوضح وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0,01) بين
متوسطي درجات الطلاب طلبة معلم صف (عينة البحث) في كل من التطبيقين القبلي
والبعدي لبطاقة الملاحظة ككل لصالح التطبيق البعدي .

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى:

- لمعايير الجودة والمتمثلة في المعايير الأكاديمية المرجعية لمعلم صف لكليات التربية (مواصفات الخريج لمعلم صف) دور واضح في تنمية مهارات التدريس الإبداعي والتي يحتاجها طلبة معلم صف بكليات التربية إلى التدريب عليها وتطويرها إثناء سنوات دراستهم ، حيث تعد هذه المهارات ضرورية للتعليم ؛ حيث بالتدريب عليها تصبح عادات عقلية لأنها مرتبطة بالمتعلم وبالمعرفة والتعلم وطرق التفكير والتصرف السليم في المواقف التعليمية بصورة إبداعية
- ن معايير الجودة والمتمثلة في المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية (مواصفات الخريج العامة لطلبة مهلم صف ساعدت المتعلمين على اكتساب المعارف والمفاهيم والمهارات المهنية والذهنية التي تزيد تمكنهم من مهارات التدريس الإبداعي والتي ستعكس بالتالي على تلاميذهم في تنمية التفكير الإبداعي لديهم .

ب-نتائج اختبار صحة الفرض الثاني: للتحقق من صحة الفرض الثاني والذي نصه " للبرنامج التدريبي المقترح فاعلية مقبولة علمياً في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لطلبة معلم صف بكلية التربية لطلبة لمعلم الصف في ضوء معايير الجودة " تم استخدام معادلة حجم الأثر (η^2) لبطاقة الملاحظة ككل ، وكذلك في كل محور من محاور البطاقة .

جدول (6) حجم الأثر لكل محور من محاور بطاقة الملاحظة

البيانات				المحور
حجم الأثر (η^2)	قيمة (ف)	درجة (ت)	قيمة (ت)	
كبير	0,77	14	6,78	المحور الأول
كبير	0,86	14	9,13	المحور الثاني
كبير	,84	14	8.65	المحور الثالث

يتضح من الجدول (6) أن قيم (η^2) هي على الترتيب المحور الثاني " تنفيذ التدريس " حيث بلغ حجم الأثر (η^2) قيمة قدرها (,86) ، المحور الثالث " تقويم التدريس " حيث بلغ حجم الأثر (η^2) قيمة قدرها (, 84) ، المحور الأول " تخطيط التدريس " حيث بلغ حجم الأثر (η^2) قيمة قدرها (, 77) ، وجميعها أكبر من (,14)

وهذا يوضح أن حجم الأثر كبير للبرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة .

أما حجم الأثر (η^2) لبطاقة الملاحظة ككل فهي تساوي (98)، وهي أكبر من (14) ، مما يدل على أن حجم الأثر كبير للمتغير المستقل وهو البرنامج التدريبي المقترح على المتغير التابع وهو مهارات التدريس الإبداعي للطلاب المعلمين تخصص العلوم بشعبة التعليم الابتدائي بكلية التربية في ضوء معايير الجودة (المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية) مواصفات الخريج العامة والتخصصية في العلوم.

ويغزو الباحث هذه النتائج إلى :

- تأثير المتغير المستقل (البرنامج التدريبي المقترح القائم على معايير الجودة والتمثلة في المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية بصورة كبيرة والذي أسهم في تنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى عينة البحث والبعد عن الطرق التقليدية في التدريس ومراعاة المهارات الخاصة في المحاور الثلاثة) تخطيط التدريس ، تنفيذ التدريس ، وتقييم التدريس) .
- أحتوى البرنامج التدريبي المقترح على مجموعة من الأنشطة التطبيقية والاستراتيجيات التي تساهم في تنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية مثل الإبداع من خلال ترتيب وتنظيم الموضوعات الدراسية ، الإبداع من خلال إعداد وتخطيط الدروس ، الإبداع من خلال السلوك التدريسي الصفي ، الإبداع من خلال استخدام المواد التعليمية ، الإبداع من خلال استخدام النشاطات المخبرية ، الإبداع من خلال صياغة وتوجيه الأسئلة الصفية ، الإبداع من خلال استخدام أساليب التقييم المتنوعة .
- البرنامج التدريبي المقترح القائم على معايير الجودة والتمثلة في المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية أتاح لعينة البحث القيام بتنفيذ المهارات الإبداعية بصورة تطبيقية بعد التعرف على المهارات الفرعية (المهنية ، الذهنية ، العامة) في مجالات ،
- المعايير التي تم تحديدها .

اولا : مقترحات البحث :

استكمالا للبحث الحالي ، وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث ، وفي ضوء التوصيات السابقة يقترح الباحث إجراء البحوث التالية :

- تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الإبداعي والتعلم المتمركز حول الطالب لدى معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الجودة الشاملة .

- فعالية استخدام استراتيجيات التعلم النشط في تنمية مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات في ضوء المعايير القومية للتعليم في مصر لدى الطلاب المعلمين تخصص العلوم بشعبة التعليم الابتدائي .

تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في ضوء ثانيا : التوصيات:

بناءً على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج ، يمكن تقديم التوصيات التالية .

- الاستفادة من أدوات البحث والمواد المستخدمة (بطاقة ملاحظة ، البرنامج التدريبي المقترح) بما يفيد في تطوير أداء معلمي الصف أثناء الخدمة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء معايير الجودة .

- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية من البرامج التدريبية التي تهتم بتنمية مهارات استراتيجيات التدريس الفعال والتعلم المتمركز حول الطالب في ضوء المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية (مواصفات الخريج العامة لمعلم الصف) .

- حقق البرنامج التدريبي المقترح فاعلية كبيرة لدى طلبة معلم صف (عينة البحث) لذا توصي الدراسة بضرورة تطوير برامج إعداد معلمي الصف بكليات التربية لتنمية مهارات التدريس الإبداعي في ضوء المعايير الأكاديمية المرجعية لكليات التربية (مواصفات الخريج العامة والتخصصية لمعلم الصف) .

المراجع العربية والأجنبية

- إبراهيم، عبدالله محمد (2006). أثر برنامج تدريبي في الذكاءات المتعددة لمعلمي العلوم في تنمية مهارات التدريس الإبداعي ومهارات حل المشكلة لدى تلاميذهم. *مجلة التربية العلمية، الجمعية المصرية للتربية العالمية، 9 (4)*، 27-80.
- إبراهيم، مجدي عزيز (2005). *التدريس الإبداعي وتعليم التفكير*. القاهرة: عالم الكتب.
- أبو جلاله، صبحي (2007). *مناهج العلوم وتنمية التفكير الإبداعي*. عمان: دار الشروق.
- أبو زينة، فريد كامل؛ عبابنة، عبدالله يوسف (2007). *مناهج تدريس الرياضيات للصفوف الأولى*. عمان: دار المسيرة.
- أحمد، أمال محمد (2008). برنامج تدريبي باستخدام استراتيجيات ما وراء المعرفة لتنمية مهارات التدريس الإبداعي لدى معلمات العلوم وأثره في تنمية التفكير التباعدي لدى تلميذاتهن بمرحلة التعليم الأساسي. *المؤتمر العلمي الثاني عشر، التربية العلمية والواقع المجتمعي التأثير والتأثر، الجمعية العلمية للتربية العلمية، 229-272*.
- الألوسي، صائب؛ الزعبي، طلال (2002). *التدريس الإبداعي*. الأردن: دار المنهل.
- باهي، مصطفى حسين وفياض، ناهد خيرى (2011). *اتجاهات التعليم العالي في ضوء الجودة الشاملة، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية*.
- تمام، اسماعيل تمام وزينب أمين ورشدي فتحي (1996). *الاتجاهات المستقبلية في تدريس العلوم وتكنولوجيا التعليم، أسيوط، مطبعة الأوفست*.
- جروان، فتحي عبدا لرحمن (2009). *الإبداع*. ط(2)، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

- الحايك ، صادق خالد؛ الكيلاني، عمرو وديع (2007) : تقويم أداء مدرس التربية الرياضية في ضوء متطلبات الجودة الشاملة في الأردن ، **المؤتمر العلمي التاسع عشر ، تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة ، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، المجلد (4) .**
- حسانين، بدرية محمد (2003). برنامج تدريبي قائم على مهارات التدريس الإبداعي وأثره في تنمية هذه المهارات لدى معلمي العلوم بمراحل التعليم العام بسوهاج، **مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس ، (84)، 15-63.**
- حسن، أحلام الباز (2009). **التخطيط للتدريس ومكوناته، المركز القومي للاختبارات والتقييم التربوي.**
- حمادات، محمد حسن (2009). **منظومة التعليم وأساليب تدريس. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.**
- الحمادي، علي (1999). **30 طريقة لتوليد الأفكار الإبداعية. لبنان: دار بن حزم.**
- الخطابية، عبدالله محمد (2005). **تعليم العلوم للجميع. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.**
- راشد، على محي الدين؛ سعودي، منى عبد الهادي (1998). برنامج مقترح لتحسين الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة المتوسطة. الجمعية المصرية للتربية العلمية، **المؤتمر العلمي الثاني: إعداد معلم العلوم للقرن الحادي والعشرين: فندق بالما- أبو سلطان، الإسماعيلية: جمهورية مصر العربية، 2(465-510).**
- زيتون ، عايش محمود (2007) : **النظرية البنائية واستراتيجيات تدريس العلوم ، الأردن ، عمان ، الشروق .**
- زيتون، حسن حسين (2008). **تعلم التفكير رؤية تطبيقية في تنمية العقول المفكرة. ط (3)، القاهرة: عالم الكتب.**

- زيتون، عايش محمود (1987). *تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم*. عمان: جمعي عمال المطابع التعاونية.
- زيتون، عايش محمود (2004). *أساليب تدريس العلوم*. عمان: دار الشروق.
- Patrick, F. (2000). Open Class Room Structure and Examiner Style, The Effect on Creativity in children, *Journal of creative, Behavior* , 29(36), 255-268.
- Seo, H; Lee, E; Kim, K. (2005). Korean Science Teachers, Understanding Of Creativity in Gifted Education. *Journal of Secondary Gifted Education* 16 (2), 98-105
- Wingcheung,A.(2001).An innovative teaching practice, scientific investigation as creative teaching method in primary education, *Asia-pacific forum on science learning and teaching*, 2 (8) Retrieved: 23 5 2011 from the world wide web: [http:// www. led. edu. Hk/ apfsit](http://www.led.edu.hk/apfsit)
- Fluellen,J.E.(2003). *Teaching For Understanding Harvard Comes to Pennell Elementary A Teacher Research Report: J.N.A Eric digest ED480234*
- Terry,J.Foriskq.(1998) . *Res struction Around Standards A Practitioners Guide to Design and Implementation*, Colifornia : Crown press inc .A Soge publication CompPerkins,E.(2004) : *Enacting "Creative" Instruction: A comparative Ed. D; University of Kentucky*
- Cruik shank, D,Jenkin&D Met celf K .(2006). *The Act of Teaching Fourth Edition*, Newyork:McGrowHill.
- Donilescu,G.(2011) . Student Centered Learning, major objective in the higher educational teaching /learning process. *Journal of Educational Sciences*, 13(2), 35-47.

- Gow, G.(2000). Understanding and Teaching Creativity, ***Tech Directions***, 59(6).
- Harris, J.(2005). ***Teaching Creativity***. New York: Cambridge University, presst
- Fluellen, J.E.(2003). ***Teaching For Understanding Harvard Comes to Pennell Elementary***
- Kim, Y; Grabowski, B; Song, H. (2003). Science Teachers Perspectives Web Enhanced Problem – Based Perspectives Environment A Qualitative Enquiry. Paper Presented at the ***Annual Meeting Of the Educe Tional Research Association. Chicago. April 21–25,***
- Levine, J. (1997). Personal Creativity and Class Room Teaching Style Of Second year Iner–City Teachers. ***Dissertation Abstracts International***, 58(1), 42–60.
- Levine, J. (1997). Personal Creativity and Class Room Teaching Style Of Second year Iner–City Teachers ***Dissertation Abstracts International***, 58(1), 42–60.

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

الباحث: د. نضال عبشي

كلية التربية الثانية - جامعة البعث

ملخص

يهدف هذا البحث إلى تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلاب السنة الثالثة / معلم صف / وأعضاء الهيئة التدريسية على مواصفات معلم المستقبل ومتطلبات إعداده ولاسيما في ضوء المتغيرات العالمية وتبدل أدواره في عصر التكنولوجيا والتطور العلمي والثقافي. ومن ثم تعرف واقع برامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة البعث

وسار البحث وفق إطارين:

الإطار الأول: تحليل وصفي وذلك بدراسة واقع برامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة البعث "أنموذج" والوقوف على مواصفات معلم المستقبل ومتطلبات إعداده لتطوير تلك البرامج وفق هذه المتطلبات

الإطار الثاني: ميداني تطبيقي تم من خلاله إعداد مقياس وتقويم برامج إعداد المعلمين الحالية من خلاله وفق آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة المعلمين. وقد خرج البحث بعدد من المقترحات أهمها:

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

- ضرورة مواكبة التغيرات العالمية وتحقيق متطلبات الجودة كخطوة أساسية للإصلاح المدرسي
- أهمية إعداد المعلمين وتأهيلهم على المستوى العربي والمحلي وفق أنظمة الجودة العالمية
- أهمية إعداد المعلمين وتأهيلهم على المستوى العربي والمحلي وفق أنظمة الجودة العالمية

Abstract

This research aims to evaluate the classroom teacher preparation programs in the College of Education according to the comprehensive quality standards from the point of view of the third year students / class teacher / and faculty members on the specifications of the future teacher and the requirements of his preparation, especially in light of global changes and the changing roles in the era of technology and scientific and cultural development. Then you know the reality of teacher preparation programs in the College of Education at Al-Baath University

The search proceeded according to two frameworks:

The first frame: a descriptive analysis by studying the reality of teacher preparation programs in the College of Education at Al-Baath University as a “model” and identifying the specifications of the future teacher and the requirements for preparing them to develop these programs in accordance with these requirements

The second framework: an applied field through which a scale and evaluation of the current teacher preparation programs were prepared according to the opinions of a sample of faculty members and student teachers.

The research came out with a number of proposals, the most important of which are:

- The necessity of keeping pace with global changes and achieving quality requirements as an essential step for school reform
- The importance of preparing and qualifying teachers at the Arab and local levels in accordance with international quality systems
- The importance of preparing and qualifying teachers at the Arab and local levels in accordance with international quality systems

أولاً: التعريف بالبحث

1/1 المقدمة:

يشهد عالمنا اليوم العديد من التغيرات والتحولات في جميع الميادين وعلى كافة الأصعدة، لذا من الضرورة أن يواكب هذه التغيرات تطورات وإصلاحات في الميدان التربوي من حيث أن التربية هي الأداة التي تبني الإنسان القادر على التعامل مع معطيات وخصوصيات الألفية الثالثة

ونتيجة لذلك احتلت مسألة التطوير التربوي والإصلاح المدرسي مركز الصدارة في فكر التربويين وضمن أولوياتهم. وهدف هؤلاء إحداث التطوير والإصلاح للواقع التعليمي في كافة جوانبه

إلا أن الاهتمام الأكبر انصب على المعلم كونه حجر الزاوية والركيزة الأساسية في عملية التطوير والتحديث. كما أنه الموجه الأساسي للعملية التعليمية وتقع على كاهله مسؤولية تحقيق أهداف النظام التعليمي.

لا شك أن التغيرات والتطورات المعرفية والعلمية والتقنية التي طالت مجالات الحياة يجب أن تظال المعلم إعداداً وتأهيلاً وتدريباً كي يكون قادراً على النهوض بأعباء الرسالة التربوية المناطة به

إذ أنه يعد بحق أحد المدخلات الرئيسية للنظام التربوي. فالمعلمون مسؤولون عن تعليم الأجيال وتربيتها ومن ثم رفق المجتمع المحلي وتغذيته بصفة دورية مستمرة عبر العصور وبهذا الدور التربوي والاجتماعي الحاسم للمعلمين فإن تأهيلهم الوظيفي بالنتيجة يؤثر مباشرة سلباً أو إيجاباً في تطور الأجيال ونمو شخصيتها

(حمدان، 1997، ص 4) وقد برزت بعض الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم والتي تؤكد ضرورة مجارة العصر وملاحقة التطورات العلمية والتقنية.

ولعل أهم هذه الاتجاهات تلك التي تؤكد إعداد المعلم وتأهيله وفق متطلبات أنظمة الجودة الشاملة ومما يساعد على أداء دوره والقيام بمهامه على أكمل وجه وذلك لمسايرة تطورات العصر والتعامل مع تحديات المستقبل

2/1 مشكلة البحث:

إذا نظرنا بنظرة متحخصة إلى برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي يتضح لنا التأكيد على تأهيل معلم المستقبل أكاديميا ومهنيًا وشخصيا في حين كثير من هذه الجوانب غائب في الممارسة العملية، كما نقف على ضعف التنسيق بين القائمين على تعليم الجانب التخصصي والقائمين على تعليم الجانب المهني أو الثقافي، مما ينعكس بدوره على عملية الإعداد كما أن معظم برامج كليات التربية تعجز عن تزويد الطالب المعلم بمهارة التعليم الذاتي الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة المتغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي في العصر الحديث. كما أن هذه البرامج تتابع في الدراسات النظرية ولا يحظى الجانب العملي التطبيقي بالاهتمام الكافي. وهي لا تنمي لدى الطالب المعلم الاتجاهات نحو مهنة التعليم ولا تبرز أهمية هذه المهنة ولا تنمي شعور الطالب المعلم بالانتماء إليها. (راشد، 1996، ص 85-88)

ونتيجة للتطور الكلي والجزئي في برامج إعداد المعلم بات من الضرورة الوقوف عند واقع هذا التأهيل والإعداد وتقويم جوانب الضعف والخلل فيه وما أحوجنا في عملية التقويم هذه إلى مقياس مصمم وفق أنظمة الجودة الشاملة يشمل تصورا للمعايير الواجب توافرها في برامج إعداد المعلم لتحقيق أهدافها المرجوة وغايتها المنشودة.

وتأتي أهمية تصميم مثل هذا المقياس في ظل ندرة المقاييس عالميا وانعدامها محليا ومن هنا تتلخص مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الآتي:

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

تقويم برامج اعداد المعلمين في كلية التربية (معلم صف) وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة معلم صف سنة رابعة و أعضاء الهيئة التدريسية ؟

3/1 أسئلة البحث:

يحاول البحث الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما معايير الجودة لبرامج اعداد تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة؟
- 2- ما المقياس المقترح لقياس جودة برامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة؟
- 3- ما مدى تحقيق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ؟
- 4- ما مدى تحقيق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية من خلال المقياس؟

4/1 أهمية البحث:

إن وضع معايير لتقويم جودة العملية التعليمية بمدخلاتها ومخرجاتها كافة للتمكن من تكوين صورة واضحة عن واقع الجودة وسبل تطويرها وتحسينها من الأمور المهمة لتحقيق الإصلاح المدرسي ولاستمرار المؤسسات التعليمية وبقائها في عصر تزداد فيه المنافسة لتحقيق الأداء المتميز في الخدمة التعليمية. ويمكن القول إن أهمية البحث تتركز في النقاط التالية:

- 1- اقتراح تصور لتحسين جودة برامج تدريب وإعداد المعلم في كلية التربية
- 2- توضيح مدخل الجودة الشاملة كأسلوب في تحسين النظام التعليمي وأساس للحصول على شهادة الاعتماد الأكاديمي
- 3- إفادة الجهات المسؤولة عن تخطيط برامج تدريب وإعداد المعلم وتنفيذها وتقويمها (الإدارة -الهيئة التدريسية -الطلاب - المعلمون) من خلال الوقوف على معايير الجودة

في برامج تدريب المعلمين ومخرجاتها الواجب توافرها لتستطيع مواجهة التحديات المعاصرة.

5/1- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- الوقوف عند مواصفات معلم المستقبل ومعاييرهِ وإعداده كخطوة أساسية للإصلاح المدرسي
- 2- التعرف على واقع إعداد المعلمين في كلية التربية (جامعة البعث أنموذج)
- 3- إعداد مقياس لتقييم برامج إعداد المعلمين وفق معايير أنظمة الجودة العالمية
- 4- تقييم برامج إعداد المعلمين من خلال المقياس السابق وفق آراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة لاختصاص معلم صف

6/1- مصطلحات البحث:

- الجودة Quality: هي مجمل الخصائص والمميزات المتعلقة بالنتائج أو الخدمات التي تؤثر في قدرتها على تلبية الحاجات الظاهرة والكامنة (دوهيرتي، 1999، ص 13) وتم اعتماد هذا التعريف تعريفاً إجرائياً

- الجودة في التربية (التربية للجودة) (Education quality):

هي العملية التي تهدف إلى توعية المتعلم واهتمامه بالجودة من حيث معارفها وميادينها ونظرياتها وأساليب تطبيقها وتزويده بالمعلومات والمهارات وتكوين الاتجاهات والدوافع والقيم التي تساعده على تطبيق مبادئ الجودة ومفاهيمها في حياته العملية وفي علاقته مع ذاته ومع الآخرين (البندري، طعيمة، 2002، ص 5) تم اعتماد هذا التعريف تعريفاً إجرائياً.

- نظام الجودة

هي هيكل تنظيمي ومهام وإجراءات وعمليات لتطبيق إدارة الجودة وممارستها (مأخوذ من المعايير البريطانية) (دو هيرتي، 1999، ص 15)

-كلية التربية: تهدف كليات التربية في جامعات الجمهورية العربية السورية إلى:

تنفيذ السياسة التربوية في الجمهورية العربية السورية وتوفير القوى البشرية ذات الكفاية العلمية العالية اللازمة للعمل في المجالات التربوية والنفسية وفي التخصصات النوعية المتصلة بها، والنهوض بالبحث التربوي والنفسي وتطويره وتلبية حاجات المجتمع من الخدمات التربوية والنفسية .

معلم الصف: يشير مفهوم معلم الصف إلى أن يعهد لمعلم واحد إدارة التلاميذ وأنشطتهم الصفية في صف واحد من صفوف الحلقة الأولى من التعليم الأساسي وتربيتهم، حيث يتولى تعليم المواد جميعها لعام أو فصل دراسي كامل.

ثانياً: الدراسات السابقة

2/1 الدراسات السابقة المتعلقة بتأهيل المعلم وإعداده:

1- دراسة البندري وطعيمة 2002 بعنوان:

تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان

هدفت الدراسة إلى طرح عدد من القضايا ذات الصلة بتطوير كليات التربية سعياً إلى تحقيق الجودة الشاملة كما نتمناها، وقد تضمنت حديثاً عن مبررات التطوير ومحدداته ومؤشرات الجودة وعدداً من المعايير، وانتهت إلى عدد من التوصيات منها:

1- إنشاء هيئات للاعتماد الأكاديمي في كل بلد عربي للتأكد من استيفاء الكليات الحكومية معايير إنشاء كليات التربية قبل إصدار قرار حكومي بافتتاحها، والتقويم المستمر لكليات إعداد المعلم بصفة دورية كل خمس سنوات أو عشر سنوات للتأكد من استمرار تطبيق المعايير

2- تكثيف البحث حول نظام الجودة الشاملة ومراجعة النظم الشبيهة والتجارب الناجحة لاستخلاص مؤشرات تطبيقها وملائمتها مع طبيعة المرحلة التي تمر بها كليات التربية والسياق الثقافي والاجتماعي لها

2- دراسة الفوال 2003 بعنوان

أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعية وكليات التربية هدفت هذه الدراسة إلى بيان أهم معايير الجودة المعتمدة بالنسبة إلى الكليات الجامعية وكليات التربية وقد توصل الباحث إلى مجموعة معايير الجودة في كليات التربية وهي مشتقة من المعايير التي وصفتها وكالة تأمين الجودة في التعليم العالي في المملكة المتحدة Qaahe وقد قسمها في محاور يندرج تحت كل محور مجموعة من المعايير على النحو الآتي:

1- مواصفات التقييم ومعاييره في الدراسات التربوية

2- بنية دليل تقييم الدراسات التربوية

3- طبيعة موضوع الدراسات التربوية

4- تحديد مبادئ الدراسات التربوية

3- دراسة كنعان 2003 بعنوان

رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية أوصت الدراسة بضرورة إعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية على المستوى الجامعي لمرحل التعليم كافة، والإفادة من التجارب العالمية والعربية في إعدادهم وتدريبهم وتعزيز الرؤية الجديدة في سورية لإعداد المعلمين وتدريبهم عامة، والإسراع في تطبيق مضمون المذكرة التطويرية لإعداد الأطر التربوية وإيجاد المناهج الجديدة الملائمة للتغيرات التربوية الجديدة وتطويرها، وإيجاد الحوافز المادية والمعنوية المشجعة لاستقطاب الأطر التدريسية الكيفية، وإيجاد مراكز تدريبية ومدارس نموذجية بتقنيات تربوية حديثة

4- دراسة السنبل (2004) بعنوان

رؤى وتصورات حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي:
أكدت الدراسة أن برامج تأهيل المعلمين وإعدادهم في الوطن العربي بأمس الحاجة إلى
بناء منظومات مضبوطة الجودة من حيث المقررات الدراسية وآليات التوصيل والإشراف
الأكاديمي واختيار المعلمين والهياكل الإدارية وأساليب التقويم
وركزت الدراسة على أهمية التعليم عن بعد في مجال إعداد المعلمين أو تدريبهم حتى
يتسنى لهذا النوع من التعليم القيام بإصلاحات نوعية تجد طريقها لتكون نموذجاً لإصلاح
التعليم التقليدي الذي كثرت الإشارة إلى ضعف جودته ونوعيته.

5- دراسة راشد (2004) بعنوان

تدريب المعلم في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة:

أوصت الدراسات بما يلي:

- 1- إنشاء مراكز دائمة لتدريب المعلمين ذات برامج متنوعة تصلح لكافة المراحل
والاختصاصات
- 2- استخدام أساليب تدريب المعلمين عن بعد بواسطة شبكات المعلومات والبريد الإلكتروني
وشبكة الفيديو
- 3- محاولة التغلب على معوقات برامج تدريب المعلمين الحالية وسبلاتها
- 4- أن يتجه جانب أكبر من جهود البحوث التربوية إلى دراسة مشكلات تدريب المعلمين في
أثناء الخدمة وابتكار حلول علمية وعملية لهذه المشكلات

2/2- الدراسات السابقة المتعلقة بنظم الإدارة والجودة الشاملة وتطبيقاتها في مجال التعليم:

3/2 التعليق على الدراسات لسابقة

ألقت الدراسات السابقة الضوء على برامج إعداد المعلم واتجاهات تطوير هذه البرامج من
جهة وركزت على ضرورة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في النظام التعليمي التربوي واهتمت

ببعض المؤشرات الدالة على جودة هذا النظام ودعت لبعض الإجراءات المؤدية إلى تحقيق هذه الجودة لتصل بالنظام التعليمي والتربوي إلى أهدافه بكفاءة وفعالية عاليتين من جهة أخرى

وامتازت الدراسات الحالية بجمعها للمحورين من خلال رؤية لإعداد المعلمين وتأهيلهم وفق متطلبات أنظمة الجودة وتفردت بتقديم مقترح كميّاس يمكن اعتماده في كليات التربية ويمكن من خلاله تقويم واقع برامج إعداد المعلم وذلك للارتقاء بجودة أداء هذه الكليات وبرامجها لتواكب التطورات العالمية وتحقيق الإصلاح المدرسي والتطوير التربوي

الإطار النظري:

- مواصفات معلم المستقبل وأدواره المتجددة ومتطلبات إعداده:

نتيجة التغير المعرفي والتطور التكنولوجي في جميع مناحي الحياة وتكنولوجيا التعليم تطور دور المعلم واتسعت مهمته بعد أن كان تقليدياً ومهمته مقصورة على نقل المعرفة من الكتاب المدرسي إلى أذهان التلاميذ وحدوده مقصورة على الصف والمدرسة. (سعد، 2000، ص104).

أما اليوم فقد تعددت أدوار وأساليب المعلم وازدادت أهميته فقد أصبح مرشداً ومنسقا ومقوماً وموجهاً ومربياً وملاحظاً سيكولوجياً ورائداً اجتماعياً ومنظماً إدارياً ومهندساً تقنياً وباحثاً علمياً. (السنبل، 2004، ص422).

ففي عصر التكنولوجيا فائقة التطور وعصر المعلوماتية والاتصالات أصاب دور المعلم نوع من التوظيف التقني فالتعليم لم يعد مقصوراً على أليات التعلم والجهد الأساسي في التدريس على المتعلم أكثر من المعلم. (الإبراهيم وآخرون، 2000، ص33-28)

• خصائص معلم المستقبل القادر على قيادة عملية الإصلاح التربوي والمدرسي

يمكن إجمالها بما يأتي:

- 1- التخطيط لكل عمل يقوم به.
- 2- التجاوب مع التلاميذ والصبر عليهم ومعرفة رغباتهم وقدرتهم.
- 3- ألوب المعلم وقدرته على تقديم المادة الدراسية مشوق ممتع وفعال.
- 4- معاملة التلاميذ سواسية وعدم التحيز والتفريق بينهم.
- 5- إطلاع المعلم ومعرفته الكافية بأساليب العلوم التي يدرسها والمادة العلمية لها والوسائل والأنظمة التعليمية وأساليب التقويم المناسبة.
- 6- على المعلم أن يتصف بصفات المرح-الأمانة-الفكاهة-الحماس-المودة.
- 7- مراعات الفروق الفردية بين التلاميذ ويعطي المجال أمام التلاميذ تقديم أفكارهم ومشاركتهم.

• كفايات معلم الصف – كفايات تكنولوجيا – كفايات معرفية – كفايات

مجتمعية.

- مفهوم الجودة الشاملة وتطبيقها في المجال التربوي (مؤسسات التعليم العالي)
إن مفهوم الجودة أكثر المفاهيم جدلاً نظرياً لعدم وجود اتفاق أو رأي موحد حوله (دوهيرتي
،1999، ص8)
إن هناك تعاريف ومفاهيم عديدة لمعنى الجودة كما هو الحال في جميع مفاهيم العلوم
الإنسانية.

عرف ابن منظور الجودة في معجمه لسان العرب بأن أصلها "جود"
والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجوده أي صار جيداً، وأجاد أي أتى بالجيد
من القول والفعل. (ابن منظور، 1984، ص72)

عرفت الجودة كنوع من الثبات والكمال حيناً أو هي مطابقة للمواصفات حيناً آخر والذي يمكن أن يعني أما تلبية شروط أو مواصفات الزبون أو أهداف العمل (دوهيرتي، 1999، ص12)

أما إدارة الجودة الشاملة فيمكن تعريفها بعد أن نعرف الكلمات المكونة لهذا المفهوم:
الإدارة: تعني القدرة على التأثير في الآخرين لبلوغ الأهداف المرغوبة فيها.

الجودة: تعني الوفاء بمتطلبات المستفيد وتجاوزها

الشاملة: تعني البحث في كل جانب من جوانب العمل ابتداء من تعرف احتياجات المستفيدين وانتهاء بتقييم رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة له (أبو ملح، 2004، ص1)

وقد عرفها رينهارت بأنها: تأسيس ثقافة مميزة في الأداء بحيث يعمل ويناضل المديرين والموظفين على نحو مستمر لا يعرف الكلل لتحقيق توقعات المستفيد وتأييده العمل الصحيح على نحو صحيح منذ البداية لتحقيق الجودة المرجوة بشكل أفضل وفعالية أكبر في وقت أقصر. (دوباس، 1994، ص25)

مفهوم الجودة وإدارة الجودة الشاملة قد نشأ في ميدان الصناعة وكان الهدف الأساسي منه تقويم السلع والمنتجات الصناعية

-تم تعريف إدارة الجودة الشاملة في التربية بأنها "حملة الجهود المبذولة من قبل العاملين في المجال التربوي لرفع مستوى المنتج التربوي(الطالب) بما يتناسب مع متطلبات المجتمع، وبما تستلزمه الجهود من تطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستوى المنتج التربوي خلال تضافر جهود كل العاملين في مجال التربية " (أبو ملح، 2004، ص1)

-الرؤية لمفهوم الجودة:

إن المفهوم التقليدي لجودة التعليم أرتبط بعمليات الفحص والتحليل والتركيز فقط على الاختبارات النهائية دون مراجعة القدرات و المهارات الإدراكية و الحركية و المنطقية و السلوكية ، لذلك تحول هذا المفهوم التقليدي للجودة في التعليم إلى المفهوم الحديث لتوكيد جودة التعليم و الذي يسند بالدرجة الأولى على ضرورة اختيار معدلات نمطية لأداء و بناء منظومات لأدارت جودة التعليم و مع صعوبات التطبيق ظهرت أهمية باللغة لتطبيق إدارة الجودة في التعليم ، التي تحتاج مشاركة الجميع لضمان البقاء و الاستمرارية لمؤسسات التعليم و هو أسلوب تحسين الأداء بكفاءة أفضل. لقد فرضت علينا المتغيرات الحديثة في العالم المتقدم ضرورة الأخذ بمنهج يتجاوز حدود الواقع ويستشرف المستقبل بما يحمل في طياته من تهديدات وفرص متاحة، من هنا يأتي توجيه كيان المؤسسة التعليمية نحو ضمان الجودة والاعتماد.

تعتبر الجودة أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم والارتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد الجودة ترفاً تربو إليه المؤسسات التعليمية أو بديلاً تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبح ضرورة ملحة تملئها حركة الحيات

المعاصرة، وهي دليل على بقاء الروح وروح البقاء لدى المؤسسات التعليمية.

- المعايير في الاعتماد: Accreditation standard

هو بيان بالمستوى المتوقع الذي وصفته هيئة مسؤولة أو معترف بها بشأن درجة أو هدف معين يراد الوصول إليه ويحقق قدراً منشوداً من الجودة "Quality" أو التمييز "Excellence"

(National Quality Assurance And Accreditation،2004)

الاعتماد في التعليم Accreditation In Education

أشار ديفيد وهاولد وديفيز ورينجستد

(Davis & Ringsted,2006: David & Harold,2000)

إلى الاعتماد في التعليم بأنه:

- هو الاعتراف بأن برنامج تعليمي من Program أو مؤسسة تعليمية Institution يصل إلى مستوى معياري محدد Certain Standard
 - هو حافز على الارتقاء بالعملية التعليمية
 - الاعتماد لا يهدف إلى تصنيف أو ترتيب Ranking المؤسسات التعليمية
 - الاعتماد هو تأكيد وتشجيع المؤسسة التعليمية على اكتساب شخصية وهوية مميزة بناء على منظومة أساسية "Standayds" Basic تضمن قدرا متفقا عليه من الجودة، طمسا للهوية المخصصة بها
 - الاعتماد لا يهتم فقط بالمنتج النهائي للعملية التعليمية ولكن يهتم بنفس القدر بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية
- أنواع الاعتماد:

1- الاعتماد المؤسسي: "Insttitnsd ACCREDITION" وهو الذي يركز على تقييم الأداء بالمؤسسة التعليمية بصورة شاملة.

2- الاعتماد التخصصي: "Subject Accreditation" وهو الذي يركز على الاهتمام بالبرامج الأكاديمية التخصصية تطرحها المؤسسة بشكل منفرد (Cizas , 1997b)

مفهوم ضبط النوعية: Quality control

هي مجموعة من الإجراءات التي تقيس مدى مطابقة منتج المجموعة من المعايير المحددة مسبقا. وقد تؤدي عن الضرورة إلى تعديل في عمليات الإنتاج ليصبح المنتج أكثر اتقا مع المواصفات المرسومة

(David 8 Horold , 2000)

مفهوم ضمان النوعية: Quality assurance

ضمان النوعية هو عملية إيجاد آليات وإجراءات تطبيق في الوقت الصحيح والمناسب
للتأكد من أن النوعية المرغوبة ستحقق بعض النظر عن كيفية تحديد معايير هذه
النوعية

(Dard 8 Harol , 2000)

المعايير التي تضمن نجاح الجودة وضبطها تتمثل في:

- 1- تنمية ثقافة الجودة لدى جميع العاملين في المؤسسة.
- 2- استخدام الطرق الإحصائية.
- 3- تقديم عمل المؤسسة بواسطة الرئيس وأعضاء مجلس الجودة
- 4- تقديم العلامة بين العاملين في المؤسسة وبين المستفيدين

رابعاً: الإطار الميداني ويشمل:

1-4 منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تناول موضوع البحث كون هذا المنهج
يناسب هدف البحث .

2-4 أدوات البحث:

- بناء مقاييس تقييم برامج تدريب المعلمين ودرجاته وفق معايير الجودة:
هناك مجموعة من معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي ومنها:

أ- " Ncate Council for Accreditation of Teacher Education "

"National

معايير الاعتماد المهني التربوية إعداد المعلمين
وتمثل المعايير المهنية التي اعتمدها المجلس القومي للاعتماد المهني الولايات المتحدة
وتوصل إليه التربويون والمختصون في مجال إعداد المعلم بخصوص ماهية المعارف

والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها طالب كلية التربية كي يصبح معلماً مؤهلاً مهنيًا لممارسة التدريس وتنقسم هذه المعايير إلى قسمين أساسيين:

1- أداء المرشح (المعايير 1-2) ويركز هذا القسم على المعارف والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها الطالب المعلم

إمكانات الكلية: يركز هذا القسم على برامج إعداد المعلم بجوانبها كلها

2- إمكانات الكلية : يركز هذا القسم على برامج إعداد المعلم بجوانبها كلها (الموسي، 2003، ص16)

د- اللائحة الداخلية لكليات التربية في جامعات الجمهورية العربية السورية: تعد اللائحة الداخلية لكليات التربية الأساس الذي تسند إليه كليات التربية في عملها، حيث حددت هذه اللائحة الأهداف والمهام العامة لكليات التربية ومم أبرز هذه الأهداف ما يأتي:

1- إعداد المدرسين وتأهيلهم تربويًا في الاختصاصات التي تلبي حاجات المرحلتين الإعدادية والثانوية من التعليم في القطر.

2- الإسهام في دورات التأهيل والتدريب والتعليم المستمر في مجالات تخصص الكلية.

3- توجيه الطلبة نحو الاختيار الأمثل للفعاليات التي يمارسونها.

4- أحكام التفاعل بين الكلية بأقسامها المختلفة وما في المجتمع من مؤسسات ومنظمات تتكامل مهماتها وأهدافها مع مهمات الكلية وأهدافها.

5- ترسيخ تقاليد البحث العلمي والنهوض به

6- وقد أخذت هذه الأهداف بالحسبان عند وضع المقياس ضمانًا لتقويم مدى تحققها ومدى شموليتها.

(وزارة التعليم العالي، 1999، ص3)

- وصف مقياس تقييم برامج تربية المعلمين ومنجزاتها وفق معايير الجودة المعد
من الباحث:

تم المقياس بهدف الوقوف عند واقع برامج تربية المعلمين ومنجزاتها وفق معايير
الجودة في كلية التربية بالاعتماد
على ما ذكر من معايير معتمدة عالميا.

تتألف هذه المقاييس من قسمين:

القسم الأول: مقياس منجزات برامج تدريب واعداد المعلمين وفق معايير الجودة
وذلك بالمجالات الآتية:

- الإعداد المهني.
- الإعداد الأكاديمي.
- الإعداد الثقافي.
- الإعداد الاجتماعي.

القسم الثاني:

مقياس تقويم برامج تدريب واعداد المعلمين ووفق معايير الجودة /اختصاص معلم

صف وذلك في المجالات الآتية:

- أهداف البرنامج.
- محتوى البرنامج.
- الإدارة التعليمية.
- أعضاء الهيئة التدريسية.
- طرائق التدريس.
- المنشآت.
- تقنية التعليم.

- التقييم.

-التحقق من صدق المقياس:

تم التحقق من الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للمقياس
ويكن القول: إن الصدق الظاهري للمقياس قد تحقق من خلال تطبيقه فرديا على
مجموعة من الطلبة-قسم معلم الصف
ولتحقيق صدق المحتوى ولتحقيق صدق المحتوى عرض المقياس على مجموعة
من المحكمين ذوي الخبرة، وأخذ رأيهم في صلاحية المعيار والمجالات،
وصلاحية صياغتها اللغوية، ووضوحها:
وكانت أهم ملاحظات المحكمين:

- البنود شاملة للأهداف.
 - توحيد المصطلحات.
 - بعض البنود باجة إلى إعادة صوغها.
 - ثمة بعض البنود المتشابهة ويمكن إعادة دمجها وصوغها.
- بناء على هذه الملاحظات أجريت التعديلات الأزرمة.

- التحقق من ثبات المقياس.

حسب معامل الثبات التجزئة التطبيقية التي تقوم على تطبيق المقياس مرة واحدة، ثم
نجزئ مفردات إلى نصفين متوازنين، وبعدها نقوم بقاس معامل الثبات بين درجات
النصفين وقد استخدمت معادلة ضمان حيث يمكن الحصول من خلالها على ثبات
الاختبار ككل، كما أنها لا تتطلب شرط تساوي تباين درجات كل من نصفي الاختبار،
ويعبر عن معادلة ضمان بالمعادلة:

$$r = 2 \left[\frac{\varepsilon + \varepsilon}{\varepsilon} \right]$$

ع1 = تباين درجات الأسئلة الفردية

ع2 = تباين درجات الأسئلة الزوجية

ع = تباين الدرجات الكلية في الاختبار

(درويش، 1997، ص7)

طبق المقياس من أجل حساب الثبات على عينة من طلبة السنة الرابعة-قسم معلم صف - بلغ عدد أفرادها (18)، والجدول الآتي يوضح قيم معاملات الثبات لكل محور من محاور المقياس والمقياس ككل

الجدول رقم (1) يوضح معاملات الثبات للقيم الفرعية للمقياس والقيم الكلية له:

القيم	المعيار	الترتيب
0.86	الأهداف	1
0.75	المحتوى	2
0.82	الإدارة التعليمية	3
0.79	تقنيات التعليم	4
0.84	احتياجات البرنامج	-5
0.81	المنشأة	-6
0.76	الهيئة التعليمية	-7
0.89	التقويم	-8
0.78	طرائق التدريس	-9
0.88	المقياس الكلي	-10

تتراوح قيم معاملات الثبات الفرعية ما بين (0.75) و(0.89)، أما قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس فقد بلغت (0.88)، مما يدل على أن نتائج المقياس ثابتة، ومن ثم فإنه صالح للتطبيق النهائي:

3/4 عينة البحث: (المجتمع الأصلي)

يحدد المجتمع الأصلي للبحث بطلاب السنة الرابعة-شعبة معلم صف-في كلية التربية بجامعة البعث للعام الدراسي 2021 -2022 م

وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي (40) طالب وطالبة كما شمل المجتمع الأصلي للبحث أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية والذين يدرسون في قسم معلم صف، سواء أكانت المواد نظرية أم عملية وعددهم (14) عضو هيئة تعليمية (الهيئة الممثلة للمجتمع الأصلي)

تم انتقاء العينة بالطريقة العشوائية، وعدد أفراد العينة بلغ (14) طالبا وطالبة من طلبة السنة الرابعة، وتمتاز الطريقة العشوائية في اختيار العينة بأنها توفر الفرصة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي للظهور في العينة، أما عينة الهيئة التعليمية فقد بلغت (8) فقط من المجتمع الأصيل

4/4 نتائج البحث وتحليلها:

أولاً: بالنسبة إلى وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم صف:
1/4/4 فيما يتعلق بمدى تحقق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم صف من خلال المقياس (مقياس التقويم في الملحق)

1-الإعداد المهني:

الجدول رقم(2) يبين إجابات الطلبة أفراد عينة البحث حول مدى تحقق معايير الجودة
برامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة

المؤشر	غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
يتعرف الفلسفة التربوية لمجتمعه	56	60.21	10	10.57	28	29.3
يتعرف طبيعة المتعلمين وخصائصها	43	46.32	14	15.5	36	38.70
يهتم بحقائق العلم التربوي النفسي ومبادئه	28	30.15	25	26.88	40	43.01

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

26.88	25	24.73	23	48.38	45	يستخدم مهارات التدريس الحديثة
47.31	44	10.75	10	41.93	39	يتعامل مع المشكلات بحلول ملائمة
41.93	39	12.90	12	45.16	42	يوظف الخبرات في المواقف الحياتية
41.93	35	15.5	14	47.31	44	يراعي الفروق الفردية
37.63	43	13.97	13	39.78	37	يستخدم طرائق تدريسية متنوعة
46.23	43	30.10	28	23.65	22	يستخدم أساليب تقييمية متنوعة
32.25	30	2.15	2	65.59	61	يستثمر الوقت التعليمي بطريقة فاعلة
69.89	65	19.35	18	10.75	10	يتقيد بالأنظمة والقوانين الناظمة للعمل
61.29	57	22.58	21	16.12	15	يملك مهارات صيانة الأهداف التعليمية بطريقة سلوكية
39.78	37	17.20	16	43.1	40	يوفر بيئة تعليمية غنية بالمشيرات
41.93	39	16.12	15	41.93	39	لديه القدرة على إثارة دافعية المتعلمين نحو
38.70	36	23.65	22	37.63	35	يملك مهارات أداة الصف
61.29	57	31.18	29	7.52	7	يملك مهارات تخطيط الدروس
46.55	43.3	17.95	16.8	33.35	32.9	المتوسط الحسابي

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة تتراوح بين (20.43%) و (69.89%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت (46.55%) مما تدل على أن برنامج تربية المعلمين مخرجاتها في المجال المهني لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج، وأن هناك حاجة لإعادة النظر في أهداف هذا البرنامج ومحتواه وأساليب الحساب للمتعلمين ويمكن القول: إن هناك قصور في مجال الإعداد المهني، وهناك حاجة ماسة إلى إعادة النظر فيه، بما يتلاءم مع متطلبات الطلاب المعلمين، وبما يسهم في تحقيق الأهداف المحددة في هذا المجال.

2- الأعداد الاجتماعية الشخصي:

الجدول رقم (الجدول رقم(3) يبين إجابات الطلبة أفراد عينة البحث حول مدى تحقق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة في كلية التربية - معلم الصف -جامعة البعث في مجال الإعداد الاجتماعي-الشخصي.

الجدول رقم(3)

المؤشر		غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
66	72.11	3	10.5	5	47.31		
10	10.75	18	19.35	65	69.89		
39	41.93	15	16.12	39	41.93		
56	60.21	10	10.75	22	29.3		
28	30.10	25	26.88	40	43.10		
37	39.78	13	13.97	43	46.23		
15	10.12	21	22.58	57	61.29		
42	45.16	10	12.90	39	41.93		
7	7.52	29	31.18	57	61.29		
37.5	40.31	20.68	28.39	34.81	31.3		

يلاحظ من الجدول رقم (3) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة في مواصفات الطالب المعلم قد تراوحت بين (12.90%) و (78,49%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت (31.3%) مما تدل على أن برنامج تدريب المعلمين ومخرجاته في المجال الاجتماعي-الشخصي لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج. ويمكن القول: إن هناك قصور في مجال الإعداد الاجتماعي-الشخصي، وهناك حاجة ماسة إلى إعادة النظر فيه، بما يتلاءم مع متطلبات الطلاب المعلمين، وبما يسهم في تحقيق الأهداف المحددة في هذا المجال.

3-الإعداد الثقافي:

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

الجدول رقم(4) يبين إجابات الطلبة أفراد عينة البحث حول مدى تحقق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة في كلية التربية - معلم الصف -جامعة البعث في مجال الإعداد الثقافي.

المؤشر	غير محققة		محققة إلى حد ما		محققة	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
يمتلك مستوى ثقافي في الموضوعات العلمية.	39	41.93	10	10.75	44	47.31
يمتلك مستوى ثقافي في الموضوعات الاجتماعية	42	45.16	12	12.90	39	41.93
يتعرف بعض المعلومات التاريخية والجغرافية على المستوى المحلي.	15	16.12	21	22.58	57	61.29
يتعرف بعض المعلومات التاريخي والجغرافية على المستوى الإقليمي.	20	10.75	10	11.30	39	41.93
يتعرف مواقف اتجاه مشكلات محلية وعالمية.	10	10.75	18	19.35	65	69.89
يتقن إحدى اللغات الأجنبية	35	37.63	22	23.65	36	38.70
يتعرف حقوق الإنسان والمذاهب الفكرية المعاصرة في الوطن العربي	42	45.16	12	12.90	39	41.93
يلم الأحداث الجارية.	43	46.23	14	15.5	36	38.70
يسعى إلى زيادة ثقافته التخصصية في مجال مادته الدراسية.	40	43.1	16	17.20	73	39.78
المتوسط الحسابي	34.2	36.74	23.8	25.58	35	37.68

يلاحظ من الجدول رقم (4) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة في مواصفات الطالب المعلم في مجال الإعداد الثقافي قد تراوحت بين (24.73%) و (62.36%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت (37.68%) مما تدل على أن برنامج تربية المعلمين ومخرجاته في المجال الثقافي لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج ما عدا المؤشر رقم(9).

يلاحظ من النتائج السابقة وهناك حاجة ماسة كما يبديها الطلبة أفراد العينة إلى ضرورة إعادة النظر في المعارف المعلومات، بما يتلاءم مع متطلبات الطلاب المعلمين الثقافية تتوسع دائرتها كل يوم وكل دقيقة، وبما يسهم في تحقيق الأهداف المحددة في هذا المجال.

4-الإعداد الأكاديمي:

الجدول رقم(5) يبين إجابات الطلبة أفراد عينة البحث حول مدى تحقق معايير الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة في كلية التربية - معلم الصف - بجامعة البعث في مجال الإعداد الأكاديمي.

المؤشر	غير محققة		محققة إلى حد ما		محققة	
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
يتم بالتجربة الجديدة في ميادين تعليم مادته الدراسية	10	10.30	15	20.30	20	25.30
يذكر أهم الشخصيات ذات التأثير الكبير في تطوير مادته الدراسية	20	30.10	25	27.30	18	20.22
يبرز علاقة مادته الدراسية بمجالات المعرفة الأخرى	30	40.1	20	25.10	15	30.10
يبرز أثر مادته في حياة الفرد والمجتمع	40	43.2	20	30.32	25	30.20
يعمل على زيادة معارفه وخبراته بالاطلاع على المراجع ومصادر	35	37.63	22	23.65	36	38.70
يلم بالأهداف العامة لتدريس كل مادة من المواد الدراسية.	22	23.65	28	30.10	43	46.23
المتوسط الحسابي	20.72	22.18	27.36	29.11	44.91	49.19

يلاحظ من الجدول رقم(5) أن النسب المئوية للمؤشرات المحققة في موصفات الطالب المعلم في مجال الإعداد الأكاديمي قد تراوحت بين (29.03%) و (81.72%)، أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت (49.19%)، مما يدل على أن برنامج تربية المعلمين ومخرجاتها في المجال الأكاديمي لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج، ولكن بالمقارنة مع المجالات الأخرى فإن هذا المجال كان أكثر قبولا وتحققا، حيث حققت بعض المؤشرات نسبة قبول عالية كالمؤشرات ذوي الأرقام (10,6,4,1)

الخلاصة:

أجمع طلاب العينة من طلاب السنة الرابعة أن معايير الجودة التي تحقق معلما يتمتع بجودة أداء تدريسية عالية لم تتحقق من المعارف والمهارات والمواقف والاتجاهات التي مروا بها خلال سنوات الدراسة الأربعة، وأن هناك حاجات واسعة لإعادة النظر فيها بما يتناسب مع المعايير الدولية لبرامج إعداد المعلم وتدريبه.

ثانيا: بالنسبة إلى واجهة نظر الهيئة السليمة:

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

فيما يتعلق بمدى تحقق معيار الجودة لبرامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية من خلال التقويم (مقياس التقويم في الملحق).

1-الإعداد المهني:

الجدول رقم (6) يبين إجابات الهيئة التعليمية عن البحث حول مدى تحقق معيار الجودة لبرنامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة في كلية التربية-قسم معلم صف-بجامعة البعث في مجال الإعداد المهني.

المؤشر	غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
يتعرف الفلسفة التربوية لمجتمعه	22	23.65	28	30.10	43	46.23
يتعرف طبيعة المتعلمين وخصائصهم	15	16.12	18	16.12	26	32.25
يهتم بحقائق العلم التربوي والنفسي ومبادئه	39	41.93	15	23.65	30	37.63
يستخدم مهارات التدريس الحديثة	42	39.78	14	30.10	65	69.89
يتعامل مع المشكلات بحلول ملائمة	7	7.52	29	31.18	57	61.29
يوظف الخبرات في المواقف الحياتية	10	16.12	18	22.58	37	39.78
يستخدم اللغة القومية استخداماً سليماً	37	47.31	28	30.10	35	37.73
يراعي الفروق الفردية	40	43.1	15	10.12	39	41.93
يستخدم طرائق تدريسية متنوعة	61	65.59	18	22.58	30	46.23
يراعي الفروق الفردية	35	39.78	22	25.60	43	40.22
يستثمر الوقت التعليمي بطريقة فاعلة	61	65.59	2	2.15	30	23.25
يتقيد بالأنظمة والقوانين الناظمة للعمل المدرسي	28	30.10	25	26.88	40	43.01
يمتلك مهارات صياغة الأهداف التعليمية بطريقة سلوكية	43	46.23	13	13.97	37	39.78
يوفر بيئة تعليمية غنية بالمتنثرات	36	38.70	22	23.65	35	37.63
لديه القدرة على إثارة دافعية المتعلمين نحو التعلم	30	32.25	2	2.15	61	65.59
المتوسط الحسابي	4.2	53.23	1.56	19.38	2.26	27.33

–يلاحظ من الجدول رقم (6) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة في مواصفات الطالب المعلم قد تراوحت بين (12.5%) و (75%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت

(27.33%) مما يدل على أن برنامج تربية المعلمين ومخرجاته في المجال المهني لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج، وأن هناك حاجة إلى إعادة النظر في أهداف هذا المجال ومحتواه وأساليب إكسابه للطلبة.

2-الإعداد الاجتماعي-الشخصي:

الجدول رقم (7) يبين إجابات الهيئة التعليمية عن البحث حول مدى تحقق معيار الجودة لبرنامج تدريب المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة في كلية التربية -قسم معلم صف -بجامعة البعث في مجال الإعداد المهني.

المؤشر	غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
بيدي توازنا انفعاليا في التعامل مع الآخرين	22	29.3	10	10.75	56	60.21
بيدي تكييفا مناسباً للظروف التي تحيط به	36	38.70	14	15.5	43	46.23
يتصف بالرفق والصبر والإخلاص وروح الدعابة.	40	43.01	25	46.88	28	30.10
بيدي اتجاها إيجابيا نحو مهنته التدريسية.	25	26.88	23	24.73	45	48.38
يكون عضوا فعالا في مجتمعه المدرسي والتربوي.	44	47.31	10	10.75	39	41.93
بيدي الرغبة في العمل الجماعي.	39	41.93	12	12.90	42	45.13
بيدي احترام وتقدير لزملائه ومتعلميه.	35	37.63	14	15.5	44	47.31
يتصف بمظهر شخصي مناسب.	43	46.23	13	13.79	37	39.78
يخلو من الأمراض والعاهات.	43	46.23	13	30.10	22	23.65
يحافظ على العلاقات الطبيعية مع الآخرين.	30	32.25	2	2.15	61	65.59
يسهم في تصميم مشروعات عمل و تنفيذها وتقويمها	65	69.89	18	19.35	10	10.75
المتوسط الحسابي	3.5	46.81	2.13	26.56	2.22	26.13

يلاحظ من الجدول رقم (7) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة في مواصفات الطالب

المعلم قد تراوحت بين (12.5%) و (50%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت

(26.13%) مما يدل على أن برنامج تربية المعلمين ومخرجاته في المجال الاجتماعي-

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

الشخصي لم تحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج، مما يشير إلى وجود حاجة إلى إعادة النظر في أهداف هذا المجال ومحتواه وأساليبه إكسابه للطلبة.

الملاحق

مقياس تقويم برنامج إعداد المعلم وتدريبه بكليات التربية:

القسم الأول: مقياس مخرجات برامج إعداد المعلم وذلك في المجالات الآتية:

- الإعداد المهني - الإعداد الأكاديمي - الإعداد الثقافي - الإعداد الاجتماعي

أولاً: الإعداد المهني:

العبارة	غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
يتعرف الفلسفة التربوية لمجتمعه	56	60.2	10	10.75	27	29.5
يتعرف طبيعة المتعلمين وخصائصهم	43	46.23	14	15.5	36.6	38.70
يهتم بحقائق العلم التربوي والنفسى ومبادئه	28	30.10	25	26.88	40	43.01
يستخدم مهارات التدريس الحديثة	45	48.38	23	24.35	25	26.88
يتعامل مع المشكلات بحلول ملائمة	39	41.93	10	10.75	44	47.31
يوظف الخبرات في المواقف الحياتية	42	45.6	12	12.90	39	41.93
يستخدم اللغة القومية استخداماً سليماً	18	19.35	12	12.90	63	67.74
المتوسط الحسابي	20.72	22.18	27.36	29.11	40.90	45.19

ثانياً: الإعداد الاجتماعي-الشخصي

العبارة	غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
ييدي توازناً انفعالياً في التعامل مع الآخرين	66	70.97	12	12.90	15	16.12
ييدي تكيفاً مناسباً للظروف التي تحيط به	45	48.38	14	15.05	34	36.56
يتصف بالرفق والصبر والإخلاص وروح الدعابة	61	65.92	22	22.55	11	11.82
ييدي اتجاهها إيجابياً نحو مهنته التدريسية	61	56.91	7	7.52	25	26.88
ييدي الرغبة في العمل الجماعي	34	36.55	28	30.10	31	33.33
ييدي احترام وتقدير زملائه ومتعلميه	52	55.91	11	11.82	30	32.25
يتصف بمظهر شخصي مناسب.	18	19.25	29	31.18	45	47.91

47.91	46	22.58	12	27.95	26	يخلو من الأمراض والعايات
78.49	73	18.27	17	3.22	3	يملك صوتا واضحا معبرا صحيح النطق
76.34	71	8.60	8	15.05		يتمتع بقوة الشخصية
31.3	34.81	28.39	20.68	40.31	37.5	المتوسط الحسابي

رابعا: الأعداد الأكاديمية

محقق		محقق إلى حد ما		غير محقق		العبرة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
50.53	47	25.80	24	23.65	22	يتم بالتجربة الجديدة في ميادين تعليم مادته الدراسية
30.10	28	39.78	37	30.10	28	الدراسية يذكر أهم الشخصيات ذات التأثير الكبير في تطوير مادته
39.78	37	46.23	43	13.97	13	يبرز علاقة مادته الدراسية بمجالات المعرفة الأخرى
68.81	64	20.43	19	10.75	10	يبرز أثر مادته في حياة الفرد والمجتمع
37.63	35	39.78	37	22.58	21	يعمل على زيادة معارفه وخبراته بالاطلاع على المراجع ومصادر التعليم.
81.72	76	8.60	8	9.67	9	يهتم بالأهداف العامة لتدريس كل مادة من المواد الدراسية
40.86	38	27.95	26	31.18	29	يتعرف طرائق واستراتيجيات التدريس ويتمكن من توظيفها
49.46	46	13.97	13	36.55	34	يكتسب المعارف والمهارات العلمية التي تساعده على التمكن من مادته
49.19	44.91	29.11	27.36	22.18	20.72	المتوسط الحسابي

- مقياس تقويم برنامج إعداد المعلم وتدريبه بالكليات التربوية

(اختصاص معلم صف)

القسم الثاني:

مقياس تقويم برامج تدريب وإعداد المعلم/اختصاص معلم صف وذلك في المجالات الآتية:

أهداف البرنامج - محتوى البرنامج - الإدارة التعليمية - احتياجات البرنامج - أعضاء الهيئة التدريسية - طرائق التدريس - المنشآت - تقنيات التعليم - التقويم

أولا:

		محقق إلى حد ما		غير محقق		الأهداف
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
75	6	37.5	3	-	-	توجد أهداف عامة للبرنامج
12.5	1	12.5	1	75	6	الأهداف مصاغة إجرائيا قابلة للقياس

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

87.5	7	12.5	1	-	-	تتصف الأهداف بالشمولية
87.5	7	12.5	1	-	-	الأهداف مشتقة من الفلسفة التربوية للمجتمع
50	4	37.5	3	12.5	1	الأهداف واضحة لا لبس بها
25	2	12.5	1	62.5	5	الأهداف معلومة للهيئة التعليمية
-	-	12.5	1	87.5	7	الأهداف معلومة للمجتمع
25	2	50	1	25	2	الأهداف قابلة للتحقق
25	2	25	2	50	4	الأهداف متناسبة مع إمكانيات الكلية
25	2	12.5	10	62.5	5	الأهداف متناسبة مع حاجات التنمية
50	4	37.5	3	12.5	1	الأهداف متناسبة مع قيم المجتمع
42.16	3.32	27.28	2.19	30.45	2.47	المتوسط الحسابي

ثانياً:

محقق		محقق إلى حد ما		غير محقق		المحتوى
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
50	4	12.5	1	36.5	3	يستند المحتوى إلى الفلسفة التربوية
12.5	1	37.5	3	50	4	يركز على الثقافة العامة دون تجاهل المعرفة التخصصية
25	2	12.5	1	62.5	5	المحتوى كل متكامل
25	2	12.5	1	26.5	5	يراعي المحتوى في اختيار خبراته احتياجات الطلبة المعلمين
-	-	25	2	75	6	يراعي المحتوى في اختيار خبراته احتياجات المجتمع
37.5	3	12.5	1	50	4	يراعي المحتوى خبرات الطلبة المعلمين السابقين
12.5	1	-	-	87.5	7	يراعي الفروق الفردية بين الطلبة المعلمين
24	2	17.2	1.3	54.30	3.50	المتوسط الحسابي

ثالثاً:

محقق		محقق إلى حد ما		غير محقق		الإدارة التعليمية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
100	8	12.5	1	-	-	تمتلك إدارة الكلية خبرات تربوية.
12.5	1	25	2	62.5	5	تمتلك إدارة الكلية خبرات إدارية.
25	2	12.5	1	62.5	5	تمتلك إدارة الكلية خبرات شخصية قيادية.
25	2	37.5	3	37.5	3	تمتلك إدارة الكلية اتجاه إيجابي نحو العمل التعليمي.
25	2	25	2	50	4	تضع إدارة الكلية الخطط الدراسية لبرنامج إعداد المعلم وتدريبه في ضوء الأهداف المحددة.
-	-	37.5	3	62.5	5	تقيم إدارة الكلية علاقات إنسانية مع أعضاء الهيئة التعليمية بما يحقق أهداف الكلية التربوية.

16.75	1.3	19	1.2	60.25	3.85	. المتوسط الحسابي
-------	-----	----	-----	-------	------	-------------------

رابعاً:

	تقنيات التعليم	غير محقق		محقق لحد ما		محقق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	تحقق أهداف التعلم	7	87.5	1	12.5	-	-
2	تثير اهتمام الطلبة المعلمين	4	50	3	37.5	1	12.5
3	تشجع على التفكير العلمي	8	100	-	-	-	-
4	مناسبتها لعدد الطلاب داخل القاعة	8	100	-	-	-	-
5	سهولة الاستعمال	2	25	4	50	2	25
6	يتوافر عنصر الأمان في استخدامها وتشغيلها	2	25	1	12.5	5	62.5
	المتوسط الحسابي	5	60	1.6	22.5	1.4	17.5

خامساً:

	احتياجات البرنامج	غير محقق		محقق لحد ما		محقق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	تتوافر احتياجات البرنامج الأساسية	5	62.5	2	25	1	12.5
2	تتوافر احتياجات البرنامج المادية	4	50	-	-	4	50
3	يتوافر عدد كاف من أعضاء الهيئة التعليمية	4	50	1	12.5	3	37.5
4	يتوافر عدد كاف من الفنانين والإداريين	3	37.5	3	37.5	2	25
5	تؤخذ بالحسبان احتياجات الطلاب المعلمين	5	62.5	2	25	1	12.5
6	توافر الأدوات والوسائل التي تساعد على كنف احتياجات الطلاب المعلمين وتحديثها	8	100	-	-	-	-
	المتوسط الحسابي	62.55	1.4	17.85	17.57	19.64	19.75

سادساً:

	المنشأة	غير محقق		محقق لحد ما		محقق	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	توافر الذوق العام والجمالي في شكل البناء وحدائقه واللوحات الإعلامية	3	37.5	3	37.5	2	25
2	تبعد الكلية عن عناصر الخطر	7	87.5	1	12.5	-	-
3	مناسبة البناء المعماري للمرحلة التعليمية	3	37.5	4	50	1	12.5
4	مناسبة عدد القاعات لعدد الطلاب حالياً	6	75	2	25	-	-
5	توافر المرافق العامة	8	100	-	-	-	-
6	توافر ساحات للممارسة الأنشطة المختلفة	8	100	-	-	-	-
7	توافر ملاعب مفتوحة	5	62.5	3	37.5	-	-

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

7.08	0.64	20.8	1	67.1	4.5	المتوسط الحسابي
------	------	------	---	------	-----	-----------------

سابعاً:

رقم	أعضاء الهيئة التعليمية		غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	2	25	4	50	2	25	2	25
2	7	87.5	1	12.5	-	-	-	-
3	6	75	1	12.5	1	12.5	1	12.5
4	5	62.5	2	25	1	12.5	1	12.5
5	6	75	1	12.5	1	12.5	1	12.5
6	6	75	2	25	-	-	-	-
7	6	75	1	12.5	1	12.5	1	12.5
8	4	50	1	12.5	3	37.5	3	37.5
9	6	75	2	25	-	-	-	-
	3.2	62.4	1	22	1	10.2	1	10.2

ثامناً:

رقم	طرائق التدريس		غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	5	62.5	2	25	1	12.5	1	12.5
2	4	50	3	37.5	1	12.5	1	12.5
3	6	75	1	12.5	1	12.5	1	12.5
4	7	87.5	1	12.5	1	12.5	1	12.5
5	5	62.5	3	37.5	-	-	-	-
6	6	75	2	25	-	-	-	-
7	7	87.5	-	-	1	12.5	1	12.5
8	7	87.5	-	-	1	12.5	1	12.5
9	7	87.5	-	-	1	12.5	1	12.5
10	6	75	2	25	-	-	-	-
	5.06	76.6	1.3	15.6	0.50	6.2	0.50	6.2

تاسعاً:

رقم	التقويم		غير محقق		محقق إلى حد ما		محقق	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	3	37.5	3	37.5	2	25	2	25
2	5	62.5	2	25	1	12.5	1	12.5

25	2	25	2	50	4	تمتاز أساليب التقويم بأنها قابلة للتطبيق	3
-	-	37.5	3	62.5	5	تكشف أساليب التقويم عن مقدار ما تم إنجازه من أهداف	4
-	-	12.5	1	78.5	7	يمكن للطلاب والمعلمين مراجعة نتائجهم التحصيلية	5
-	-	50	4	50	4	تمتاز أساليب التقويم بأنها متنوعة	6
12.5	1	37.5	3	50	4	تتصف أساليب التقويم بتوافر عنصر الموضوعية	7
12.5	1	25	2	62.5	5	تتصف أساليب التقويم بتوافر عنصر الشمولية	8
37.5	3	25	2	37.5	3	نظام التقويم يقيس الإطار النظري لأداء الطالب	9
-	-	37.5	3	62.5	5	يمتاز نظام التقويم بالاستمرار	10
18.4	1.05	31.1	2.3	47.1	3.6	المتوسط الحسابي	

يلاحظ من الجدول رقم (9) أن النسبة المئوية للمؤشرات المحققة في مواصفات الطالب المعلم قد تراوحت بين (12.5%) و (62.5%) أما النسبة المئوية المتوسطة فقد بلغت (36.37%) مما يدل على أن برنامج تربية المعلمين ومخرجاته في المجال الأكاديمي لم يحقق الرضى الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرنامج.

خلاصة البحث:

في عالم سريع التغيير، من الأهمية بمكان إعادة تدريب القوى البشرية باستمرار وذلك لمساعدتها على ملاحقة العرفة والتقنية الجديدة ولهذا يركز صانعو القرار التربوي على هذه الأولوية العالمية المهمة ما تقدم يمكن أن يكون نقطة انطلاق لمناقشة برامج إعداد المعلمين و تطويره و إعادة النظر في دور المعلم و تقويمه فعندما يتم تغيير في النظام التعليمي يتم بالضرورة إلقاء الضوء على دور المعلمين وعلى تدريبهم فلا يمكن حدوث تغيرات في العملية التعليمية و في أوجهه المتعددة مثل السياسة التعليمية و المنهج و إدارة المدارس و ضبطها دون حدوث تحولات كبرى في تربية المعلم و لهذا فأن هناك أمورا يجب أن توضع في الحسبان عند إعداد المعلمين في العصر الحالي.

انتهى البحث إلى مجموعة من المقترحات يمكن أن تتلخص بالنقاط الآتية:

1- إعادة النظر في وضع نظام تقييم الأداء الجامعي بحيث يغطي هذا النظام العناصر الأساسية الآتية:

- قبول الطلبة وفق معايير التنمية وحاجة المجتمع ومواكبته العصر.

تقويم برامج إعداد معلم الصف في كلية التربية وفق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة معلم صف السنة الرابعة وأعضاء الهيئة التدريسية

-محتويات المناهج والمقررات الدراسية ودرجة مواكبتها لاحتياجات تكوين الطلاب وتأهيلهم.

-المصادر والمواد العلمية كمدخلات للعملية التعليمية

-الالتحام مع المجتمع من حيث احتواء البرامج الدراسية على التخصصات التفصيلية التي تلبي الاحتياجات الحالية والمتوقعة للمجتمع.

-إعادة النظر في كيفية توظيف الموارد واستثمارها بكفاءة وفاعلية.

2- ضرورة مواكبة التغيرات العالمية وتحقيق متطلبات الجودة كخطوة أساسية لإصلاح المدرس.

3- العمل على إعداد المعلمين وتأهيلهم على المستوى العربي والمحلي وفق معايير الجودة الشاملة.

4- تبني المقياس المقترح والمقاييس الأخرى كأداة للتقييم الذاتي لبرامج إعداد المعلمين في كلية التربية.

5- استخدام تكنولوجيا التعليم الحديثة وتوظيفها في برامج إعداد المعلمين

6- ضرورة المراجعة والتقويم المستمرين لبرامج إعداد المعلمين وطرائق وأساليب تنفيذها.

7- ضرورة التقويم المستمر لأداء أعضاء الهيئة التدريسية ومتابعة أنشطتهم المهني.

8- تشجيع الطلاب وتحفيزهم في أثناء مرحلة الإعداد على المشاركة في أنشطة خدمة المجتمع المحلي والأعمال التطوعية.

المراجع

- 1- إبراهيم، عبد الرحمن -المسند، شيخة-قمبر، محمود، (2003)، *الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء المتغير للمعلم، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع: الدوحة، قطر.*
- 2- أبو ملوح، محمد يوسف، (2004)، *الجودة الشاملة في التدريس*
<http://WWW.almuallem.net/maga/jawa003.html>
- 3- ابن منظور، (1984)، *لسان العرب*، الجزء الثاني، دار المعارف: القاهرة
- 4- درياس، أحمد سعيد، 1994، *إدارة الجودة الكلية (مفهومها وتطبيقاتها وإمكانية الاستفادة منها في القطاع التعليمي السعودي، رسالة الخليج العربي، العدد 50، السنة 14*
- 5- دوهيرتي، جيفري، (1999)، *تطوير نظم الجودة في التربية: ترجمة: عدنان الأحمد وآخرون المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المركز العربي للتعريب والترجمة والتأليف والنشر: دمشق*
- 6- السنبل، عبد العزيز، (2004)، *التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، منشورات وزارة الثقافة: دمشق*
- 7- الفوال، محمد خير أحمد، (2003)، *أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعية وكليات التربية. بحث معد للاجتماع الخامس لجمعية كليات التربية ومعاهدها في الجامعات العربية. كلية التربية جامعة دمشق -28 نيسان 2003*
- 8- البندري، محمد بن سليمان، وطعيمة رشدي أحمد (2004) *دور كليات التربية في إعداد معلم التعليم الثانوي بين صورة الواقع واتجاهات التطوير "تصور مقترح للدراسة"*
- 9- حمدان، محمد زياد، (1997)، *التربية العملية الميدانية مفاهيمها وكفاياتها وتطبيقاتها المدرسية، دار التربية الحديثة*

- 10- راشد، علي (1996)، اختيار المعلم وأعداده دليل التربية العملية، دار الفكر العربي: مصر
- 11- سعد، محمود، (2000)، التربية العملية بين النظرية والتطبيق، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، ط1
- 12- كنعان، أحمد (2003) رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية جامعة دمشق، كلية التربية
- 13- نشوان، جميل، (2004)، في ضوء مفهوم إدارة الجودة الشاملة في فلسطين، ورقة علمية أعدت لمؤتمر التوعية في جامعة القدس المفتوحة في مدينة رام الله في المدة الواقعة 2004-7-5

15- Cizas, A.E, (1997).Quality assessment in smaller countries: Problems and Tilhuanian approach .Higher Education Mangement. Globalj.ofEngne.Educ, 9(1), 43-48

16 David, B, &, Harold, T. (2000).Quality in Higher Education (75106): Routledge, part of The Taylor & Francis Group. -

17- David, D.J., & Ringsted, c. (2000)6Accreditation of undergraduate and graduate medical education: how do the standards contribute to quality? Adv Health sic Educ theory pract, 11(3), 305-3130

18-National Quality Assurance and Accreditation. (2004) the Quality Assurance and Accreditation Handbok: National Quality Assurance and Accreditation

19-PDF created with Pdffactory trial version

WWW.pdfactory.com

