Journal of Educational and Psychological Sciences
Volume (4), Issue (7): 20 Feb 2020
P: 1 - 19

ISSN: 2522- 3399

مجلة العلوم التربوية والنفسية
المجلد (4)، العدد (7): 28 فبراير 2020 م
ص: 1- 19

Status of the quality of education and accountability unit in the educational process from the point of view of the principals of Kasbah Al Mafraq schools

Muneera Abdalkareem Alshdefat

Ministry of Education || Jordan

Abstract: This Present study aimed at finding out the Status of the quality of education and accountability unit in the educational process from the point of view of the principals of Kasbah Al Mafraq schools To achieve the goal of the study, a descriptive development methodology was developed, which was developed in three areas (evaluation criteria, cooperation and coordination, feedback and incentives) (21) items, and verified their validity and stability, and then distributed to the sample of the study consisting of (167) managers and directors in schools Kasbah Mafraq.

The study results showed that the degree of appreciation and the reality of Status of the quality of education and accountability unit in the educational process from the point of view of the principals of Kasbah Al Mafraq schools was at low degree The average of the tool as a whole was (2.00) with a standard deviation of (.55) and at the level of domains, All of them were rated low, with feedback and incentives having the highest average (2.09) followed by evaluation criteria (2.00) and cooperation and coordination (1.90), and the results showed that there were no statistically significant differences in The study sample of the Status of the quality of education and accountability unit in the educational process from the point of view of the principals of Kasbah Al Mafraq schools, according to gender, at the macro level of the instrument and on all dimensions.

The study recommended in light of those results the necessity for that efforts should be join efforts to support and deepen the concept of quality of education and accountability, cooperation and coordination between the quality unit of education and accountability and educational leaders, and try to provide incentives and thanks to those who deserve it, to achieve the concept of guidance and support.

Keywords: Quality education and accountability unit, Educational process, the principals of school, Kasbah Al Mafraq.

واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق بالأردن

منيرة عبد الكريم الشديفات

وزارة التربية والتعليم || الأردن

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التطويري حيث تم تطوير استبانة مكونة من ثلاث مجالات (معايير التقويم، التعاون والتنسيق، التغذية الراجعة والحوافز) بواقع (21) فقرة، وتم توزيعها على عينة من (167) مديراً ومديرة في مدارس قصبة المفرق.

وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق كانت بدرجة (منخفضة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.00) وبانحراف معياري مقداره (.55) وعلى

مستوى المجالات؛ كانت جميعها بدرجة تقدير (منخفضة)، حيث حصل مجال التغذية الراجعة والحوافز على أعلى متوسط (2.09) يليه مجال معايير التقويم؛ بمتوسط (2.00) وأخيراً مجال التعاون والتنسيق بمتوسط (1.90).
كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدارسة لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تعزى للجنس على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد، وفي ضوء تلك النتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تكاتف الجهود لدعم وتعميق مفهوم وحدة جودة التعليم والمساءلة، والتعاون والتنسيق بين وحدة جودة التعليم والمساءلة والقيادات التربوية، ومحاولة تقديم الحوافز وكتب الشكر لمستحقيها، لتحقق مفهوم التوجيه والمساندة.

الكلمات المفتاحية: وحدة جودة التعليم والمساءلة، العملية التربوية، مديري المدارس، قصبة المفرق.

المقدمة:

ترتكز الأمم في تقدمها الحضاري والاقتصادي والاجتماعي على أهم لبنة أساسية وهي التعليم، وهو الذي يؤهلها لاستشراف المستقبل، حيث تسعى المجتمعات إلى تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي المنشود في جميع المجالات حيث يضع الأفراد أقدامهم على الدرجة الأولى من سلم الحضارة والنمو عند البدء بأولى مراحل التعليم وهذا ما نزل بالقران الكريم بالحث على ضرورة التعليم والتعلم، حيث يعتبر التعليم في الاسلام أمرا ضرورياً لرفعة الفرد والمجتمع.

ولأن مؤسسات التعليم تعد مؤسسات اجتماعية تؤدي دوراً ريادياً ومسؤولية كبرى في تحقيق تنمية الرأسمال الفكري والتقدم التكنولوجي وتنمية الاقتصاد المعرفي، والموازنة بين الحفاظ على الهوية الذاتية، والانفتاح على المجتمع العالمي، فإن التعليم في جميع أنحاء العالم المتقدم يشهد تغيرات وتحولات نتيجة للتطورات التكنولوجية والمعلوماتية والحضارية المعاصرة، ولعل هذا يمثل التحدي الحقيقي لمؤسسات التعليم في المجتمعات الأقل تقدماً على وجه الخصوص، مما أنتج تحديات عديدة على المؤسسات التعليمية ومن أبرزها المدارس (بيزان، 2015).

حيث تعد رسالة التربية والتعليم رسالة الأنبياء والمرسلين، وهي أنبل وأشرف رسالة عرفتها الأمم عبر التاريخ عن طريق التربية الصحيحة للأجيال، ومساعدة الفرد المتعلم على تحقيق ذاته حتى يبلغ كمالاته المادية والروحية في إطار المجتمع الذي يعيش فيه، وهي تشكل الشخصية الإنسانية لأفراد المجتمع وتمكنهم من اكتساب الصفات الاجتماعية من خلال النمو المتوازن جسمياً وعقلياً ونفسياً وفقاً للإطار الفكري للمجتمع، وتتحقق التربية بالإدارة الفاعلة ويتوقف تحقيق الرسالة بالدرجة الأولى على مدى توافر قيادة واعية داخل المدرسة لديها قدرة على الإبداع والابتكار وتحفيز جميع العاملين دائما نحو التميز والاختلاف، ولديها القدرة على معالجة جوانب القصور في طرائق التدريس وممارسة الأنشطة والاستقلال الأمثل لكافة الموارد البشرية والمادية داخل المدرسة (مهاتي، 2010).

يحرص قادة المؤسسات التعليمية سواء أكانوا دولاً أم جماعات أم أفراداً على ابتكار الطرق والآليات والوسائل التي يتأكدون بوساطتها من أن مواردهم المادية والبشرية لا تنفق سدى وتوجه في الاتجاه الصحيح مما يحقق الأهداف المنشودة، إذ يشهد ميدان التربية محاولات كثيرة تهدف إلى استثمار الطاقات إلى أقصى حد ممكن، والتأكد بأن الموارد البشرية والمادية تعمل بأحسن صورة، ولضمان ذلك تطبق المساءلة بأشكالها المتنوعة وتتكاتف الإصلاحات في إصلاح العملية التربوية وذلك من خلال الإدارة المدرسية لأنها الجهة المسؤولة عن تنفيذ البرامج التعليمية لإحداث التغير في مخرجات التعليم، الأمر الذي يستدعي ممارسة المساءلة في النظم التربوية وذلك للوصول إلى الآمال والطموحات وتطلعات العملية التربوية (حويل، 2012).

ويعد مفهوم المساءلة من المفاهيم الجديدة التي بدأت تظهر في المجال التربوي، والذي كانت بداياته في علوم المال والأعمال وعلوم المحاسبة والبنوك، والعلوم السياسية والإدارات العامة، وفي العملية التربوية لا تعد المساءلة التربوية مجرد دراسة ومتابعة نتائج اختبارات الطلبة، إذ تتضمن متابعة الأهداف التربوية والمناهج الدراسية وتقييم أساليب التدريس، ودراسة جدوى أساليب التقييم المعتمدة في قياس أداء الطلبة، وإيجاد العلاقة بين أداء الطلبة والجهود التي تبذلها المدرسة في رفع مستوى الأداء لديهم ودراسة مستوى الأداء بالمدارس (الحارثي، 2008).

ولعل من أهم الأسباب التي تدعو إلى تطبيق الرقابة والمساءلة في العملية التربوية الحد من الفساد الإداري وهدر الموارد وإرساء قواعد صلبة للممارسات الأخلاقية وكذلك لفحص نقاط القوة والضعف في العملية التربوية وتقويم الأداء وتطويره وضمان التحسين المستمر، من خلال دور الإدارة المدرسية الذي يتمثل في ممارسة التغيير لتطوير العمليات الإدارية والفنية، ومعاصرة المستقبل ومتطلباته لتحسين أداء المدرسة وطاقمها من الإداريين والمعلمين وصولاً للطلبة (حويل، 2012).

ولقد أشارت الدراسات إلى أن برنامج تطوير المدرسة والمديرية قد حدد أهدافاً منهجية تحدد الحاجات ورفع الكفاءة المؤسسية، لكنه غير كاف لتحقيق النتائج التطويرية المنشودة، والسبب في ذلك عدم توجيه النظام التربوي بما يكفل تحقيق اللامركزية، ونظام قوي للمسائلة، ومن هنا؛ جاءت الحاجة الماسة لتصميم نظام للمساءلة مستند إلى المؤشرات النوعية الفاعلة للمدرسة وللمديرية، حيث صدرت الإرادة الملكية السامية بمقتضى المادة (31) من الدستور وبناء على ما قرره مجلس الوزراء بتاريخ 2015/12/6 بالموافقة على نظام جودة التعليم والمساءلة لوزارة التربية والتعليم رقم (7) لسنة 2016 والصادر بمقتضى المادتين (14) و(45) من قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994، وبذلك نشأت وحدة جودة التعليم والمساءلة في وزارة التربية والتعليم بحيث ترتبط بمعالي الوزير ويُحدد هيكلها التنظيمي بموجب تعليمات يصدرها الوزير، وتتمتع الوحدة بالاستقلال التام في عملها وإجراءاتها ولها الحق في الوصول إلى المعلومات والدراسات والوثائق المتعلقة بمهامها وأعمالها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة، وقد تم البدء بتأسيس نظام للوحدة في شهر نيسان من عام 2014، وباشرت الوحدة عملها الرسمي في شهر آذار عام 2016 (موقع وزارة التربية والتعليم. 2018. http: //www.moe.gov.jo/ar/node/72).

مشكلة الدراسة:

من خلال الدراسات السابقة تبين أن دراسة الطويسي والطراونة(2018)أظهرت أن درجة تطبيق المساءلة كانت بمستوى جيد بمتوسط حسابي (3.6)، ممتدة من دراسات نيومان وريجدن وكنج (New man، Rigdon، King، 2000) أظهرت أن واقع المساءلة التربوية جاءت بدرجة منخفضة، ودراسة الحارثي (2008) أظهرت أن واقع المساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم تحقق بدرجة متوسطة، وأن غالبية المعوقات توجد وبدرجة مرتفعة ومن خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي لاحظت بأن هناك تفاوتاً وتبايناً في مدى استفادة مديري المدارس من وحدة جودة التعليم والمساءلة وذلك بعد مباشرتها بعامين مما ينعكس سلباً على رؤى وكفاءة وفاعلية وحدة جودة التعليم والمساءلة حيث جاءت الدراسة للكشف عن واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية لتحقيق أهدافها لتحسين العملية التربوية وتطويرها وفق معايير ومؤشرات مُحدَّدة وعلى المستويات الإدارية الثلاثة المدارس والمديريات ومركز الوزارة وتحديد المعايير والمؤشرات التي يتم تحسين العملية التربوية وتطويرها بمقتضى تعليمات تصدر لهذه الغاية من إدارة الوحدة.

أسئلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

1- ما واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف على واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق.
2. كشف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من الأهمية التي حققها التعليم بارتباطه بالنمو والتطور ولذلك يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة، الجهات الآتية:

1. وزارة التربية والتعليم وذلك من خلال سعيها لتحسين العملية التربوية وتطويرها وفق معايير ومؤشرات مُحدَّدة.
2. مدراء المدارس، وذلك من خلال ما تقدمه هذه الدراسة من توضيح لأهداف عمل وحدة جودة التعليم والمساءلة.
3. المؤسسات والشركات الخاصة، وذلك من خلال تقديم الدعم والمساعدة لمدارس وزارة التربية والتعليم بعد رصد أوضاع المدرس.
4. الخبراء التربويين، وذلك من خلال الرقي بمستوى العملية التعليمية، وذلك من خلال الأبحاث الميدانية والتطبيقية.
5. الباحثين، إذ يمكن أن تشكل هذه الدراسة قاعدة معلوماتية ونقطة مهمة لإجراء دراسات وأبحاث أخرى حول موضوع الدراسة.

حدود الدراسة:

تقتصر نتائج الدراسة وتتحدد بالحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية** واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية.
- **الحدود البشرية:** عينة من مديري مدارس قصبة المفرق التابعة لوزارة التربية والتعليم الاردنية.
- **الحدود المكانية:** مدارس قصبة المفرق التابعة لوزارة التربية والتعليم الاردنية.
- **الحدود الزمانية:** تم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي 2018.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

الجودة: " مطابقة المخرجات والأداء للمعايير والمواصفات المحددة من خلال مؤشرات الأداء وأدلة واضحة تعكس مستوى تحقيق المعايير" (الأمير والعواملة، 2011)

المساءلة: " هي فلسفة الادارة في مسعاها للتأكد من تحمل العاملين للمتطلبات المتوقعة لأداء ادوارهم وفق ما هو محدد ومتفق علية " (الطويل، 1999)

وحدة جودة التعليم والمساءلة: "وحدة مساءلة في وزارة التربية والتعليم ترتبط بمعالي الوزير ويُحدد هيكلها التنظيمي بموجب تعليمات يصدرها الوزير، وتتمتع الوحدة بالاستقلال التام في عملها وإجراءاتها ولها الحق في الوصول إلى المعلومات والدراسات والوثائق المتعلقة بمهامها وأعمالها وفقاً للتشريعات ذات العلاقة "(موقع وزارة التربية والتعليم الالكتروني، 2018.**http: //www.moe.gov.jo/ar/node/72**).

وتعرف إجرائياً بأنها: تنفيذ التقييم في قطاع التعليم العام على المستويات الإدارية الثلاثة، المدارس والمديريات ومركز الوزارة التابعة لوزارة التربية والتعليم الاردنية.

العملية التربوية: تعرفها سهل (2014، 65) بأنها: "الإجراءات والنشاطات التي تحدث داخل الفصل الدراسي، والتي تهدف إلى إكساب المتعلمين معرفة نظرية، أو مهارة عملية، أو اتجاهات إيجابية، فهي نظام معرفي يتكون من مدخلات، ومعالجة، ومخرجات، فالمدخلات هم المتعلمون، والمعالجة هي العملية التنسيقية لتنظيم المعلومات، وفهمها، وتفسيرها، وإيجاد العلاقة بينها، وربطها بالمعلومات السابقة، أما المخرجات، فتتمثل في تخريج طلبة أكفاء متعلمين".

أما إجرائياً، فتتبنى الدراسة مفهوم العملية التربوية على أنها: بأنها عملية تفاعلية تنسيقية بين المعلم والمتعلم والمنهاج، بشكل مباشر أو غير مباشر من أجل تحقيق أهداف تعليمية بإضافة معرفة جديدة أو تصحيح معرفة لدى الطلبة، يخططها ويوجهها المعلم بمجموعة من الإجراءات والنشاطات.

قصبة المفرق: احدى مديريات التربية والتعليم لإقليم الشمال في محافظة المفرق التابعة لوزارة التربية والتعليم الأردنية ومكلفة بإدارة جزء من مناطق محافظة المفرق تتكون من منطقة المدينة وقضاء رحاب وقضاء بلعما وقضاء منشية بني حسن وتتبعها (167)مدرسة.

2. الاطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري:

مفهوم المساءلة الإدارية:

يعد مفهوم المساءلة الإدارية من المفاهيم المتداولة وهو مفهوم متقلب يستخدم حقول معرفية متعددة مما يعني اختلاف دلالته تبعاً لمقاصده، كما أنه مفهوم متجدد يرتبط بالسياق الحصري والثقافي الذي يستخدم فيه، وقد استخدم كلمة المساءلة الإدارية منذ عقود في أدبيات الإدارة، حيث ركز جوهر معناة على عملية محاسبة الأشخاص بموجب أعمالهم والسلطة الممنوحة لهم. مع اقتراب دلالة المفهوم للجانب التطبيقي الممارس أكثر منها للجانب النظري.

وهذا وتتمثل أهمية المساءلة الإدارية كمبدأ يحكم عمل يؤدى وسلوك يمارس حيث يؤدي تطبيق المساءلة الإدارية إلى نتائج عديدة منها ربط الفكر بالتنفيذ، ودقة اختيار القادة وتقييم الأداء وتفعيل الثواب والعقاب (جلابنة، 2008).

وترتبط المساءلة بالمسؤولية وبالسلطة، حيث إن تحديد المسؤوليات التي يجب أن يلتزم بها المرؤوس، ثم تحديد السلطة اللازمة لقيام هذا المرؤوس بمسؤولياته، فإن البعد الثالث من العلاقات التنظيمية هو مساءلة هذا المرؤوس أمام صاحب السلطة الأعلى (العلاق، 2008).

ويمكن القيام بالمساءلة عبر الطرق الآتية كما ذكرها (درة وآخرون، 2002)

1. التفتيش الذي يقوم به المدير بشكل شخصي.
2. كتابة التقارير حيث يقوم الموظف بكتابة التقارير المطلوبة للمدير حول العمل الذي هو مسؤول عنه
3. كتابة تقارير أخرى يكتبها آخرون عن الموظفين.
4. إنشاء وحدات للرقابة الداخلية (29). والملاحظ أن المساءلة تساعد على ظهور التوترات والصراعات التنظيمية داخل التنظيم لذلك يقتضي الحذر في استخدام هذه الحقيقة التنظيمية تجنباً للصراعات وخدمة لأهداف التنظيم

المساءلة كآلية لتقييم الأداء:

عند استخدام المساءلة كوسيلة لتقييم الأداء لا يكون التركيز فقط على مستوى الأداء الذي تم تحقيقه، بل يمتد ليشمل مدى فعالية نظام المساءلة الذي يتم اتباعه كجزء من عملية تقييم الأداء.

ان الموظف العام الذي يؤدي مهام وظيفته بنجاح هو ذلك الموظف الذي يكون (مخيمر واخرون، 2000):

1. قادراً وراغباً في شرح منطقية السياسات التي قام باتباعها والقرارات التي قام باتخاذها
2. قادراً على الوفاء بالالتزامات التي قام بها وتجارب النجاح والفشل التي واجهته في أداء عمله.
3. قادراً على الالتزام بإعطاء معلومات عن الأنشطة التي قام بها وتجارب النجاح والفشل التي واجهته في أداء عملة.
4. راغباً في قبول النقد وتلقي النصيحة، وفقدان وظيفته في حالة عدم قدرته على أداء مهام عمله بنجاح.

ولكي يتحقق ذلك كله يجب أن يحصل الموظف العام على:

1. السلطات اللازمة لأداء مهام عمله.
2. النظم السياسية والاجتماعية والإدارية الملائمة لأداء مهام عمله بنجاح.
3. الموارد اللازمة لأداء تلك المهام.
4. الشعور الإيجابي والقيم العليا لدى أفراد المجتمع بشأن الموظف العام الذي يؤدي مهام عمله بنجاح.
5. نظام فعال للمعلومات الإدارية بالمنظمة يساعد على زيادة مقدرة الموظف العام على اتخاذ القرارات المناسبة دون تأخير (مخيمر واخرون، 2000).

الشفافية والمساءلة

الشفافية عنصر رئيسي من عناصر المساءلة البيروقراطية يترتب عليه جعل جميع الحسابات العامة وتقارير مدققي الحسابات متاحة للفحص العمومي الدقيق فالشفافية تقي من الأخطاء الحكومية، ومن ارتكاب خطأ في تقدير الموارد ومن الفساد. وقد تم توجيه جهود المساهمين الخارجيين في عملية تعزيز الشفافية نحو مساعدة الحكومات على جعل الموازنات وبرامج الإنفاق العام أكثر شفافية. تشكل حماية البيئة وجميع أشكال الإدارة المالية مجالات أخرى يكون فيها للشفافية دور حاسم على صعيد الفعالية وعلى صعيد احتواء الفساد. فالإدارة أو الوكالة من جانب الموظفين والاخلال بالأمانة في العمل. وتستطيع وسائل الإعلام إحداث قدر كبير من التأثير في هذا الميدان (الراشدي، 2007).

أما المساءلة: يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساءلة على أنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحيتهم وتصريف واجباتهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة وقبول بعض المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة أو الخداع والغش، ويمكن لآليات وضع المسؤولين موضع مساءلة أن تكون فيما بين المؤسسات الحكومية المختلفة، أو داخل المؤسسات بين الشرفين والمرؤوسين أو تتعدى المؤسسات، مثلا عندما يتوجب على مؤسسة وموظفيها الاجابة المباشرة على اسئلة الزبائن أو كل من لهم مصلحة في المؤسسة. ويمكن لآليات المساءلة أن تتناول قضايا تبحث في من هم الذين يحتلون مواقع المسؤولية في المؤسسات في طبيعة القرارات التي يتخذونها. تتطلب المساءلة وجود حرية معلومات وأصحاب مصلحة قادرين على تنظيم أنفسهم وسيادة القانون. وتتطلب المساءلة وجود نظام لمراقبة وضبط أداء المسؤولين الحكوميين والمؤسسات الحكومية، خصوصاً من حيث النوعية وعدم الكفاءة أو العجز واساءة استعمال الموارد (الراشدي، 2007).

ومن الملاحظ أن العلاقة بين مفهومي المساءلة والشفافية تبادلية وطردية كلما زاد معدل الشفافية زاد مستوى المساءلة والعكس صحيح. الانفتاح على الجمهور من شأنه أن يؤدي إلى نجاح عملية المساءلة وتثبيت المصداقية أمام الشعب وبالتالي حصول برامج الدولة وسياستها الاقتصادية على التأييد، أما انعدام الشفافية فإنه يفضي إلى زعزعة الاستقرار. وتعد المساءلة الية من اليات مكافحة الفساد الإداري، فهي معيار ضابط لأداء المؤسسات وتقويم هذا الأداء من خلال المحاسبة التي تخضع لها على يد السلطات التشريعية أو القضائية أو الجهات المختصة لمكافحة الفساد كهيئة النزاهة مثلا (السكارنة، 2011).

المساءلة وتحقيق بعدي الكفاية والفاعلية للنظام التربوي:

إن مكونات النظام التربوي والمتمثلة في مدخلاته وعملياته ومخرجاته يجب أن تخضع لعملية مستمرة من المساءلة إذ أنه لا بد أن يحقق هذا النظام أهدافه التي يسعى إليها ضمن أطر من بعدي كفاية النظام وفاعليته (الطويل، 1999).

إن قاعدتي الكفاية والفاعلية قاعدتان أساسيتان معنيتان بنجاح النظام أو فشله:

فالقاعدة الأولى: تتعلق ببعد الكفاية في النظام والمرتبطة بالاقتصاد من حيث استخدام المدخلات وتفعيل العمليات بطريقة اقتصادية وبأقل كلفة وأفضل طريقة ممكنة، فاهتمام هذه القاعدة منصب بشكل رئيس على بعد الانتاجية وكمها.

أما القاعدة الثانية: فهي قاعدة الفاعلية وتهتم هذه القاعدة بكيف مدخلات النظام وأداء عملياته ونوع مخرجاته، وبالنسبة للإداري التربوي مثلاً يمكن أن ننظر إليه من زاويتن: الفاعلية الظاهرية والفاعلية الشخصية (الطويل، 1999).

أنظمة المساءلة في الدولة العربية: توجد في معظم الدول العربية أجهزة مختلفة يعهد إليها مباشرة بأنشطة المساءلة والرقابة على أجهزة الدولة، ومثال ذلك " ديوان المراقبة العامة " بالمملكة العربية السعودية و" الجهاز المركزي للمحاسبات " بجمهورية مصر العربية. وهناك عناصر يجب توافرها لإنجاح عملية المساءلة:

1. التزام الجهات الخاضعة للمساءلة بتقديم جميع البيانات الحسابية وغيرها، وكذلك المستندات والوثائق التي تساعد على قيام جهة المساءلة بمباشرة اختصاصها.

2. التزامات الجهات التي تقوم بالمساءلة: طبقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها في معظم الدول العربية، فإن الجهات التي تقوم بالمساءلة تكون ملزمة باتخاذ الإجراءات الكفيلة بالمحافظة على أسرار الجهات التي تقوم بمراجعة سجلاتها.

كيفية تنفيذ توصيات الجهة التي تقوم بالمساءلة:

في كثير من الأحيان يتضمن تقرير الجهة التي تؤدي مهام المساءلة بعض التوصيات التي يجب على المؤسسة أو الهيئة التي تمت مراجعة أنشطتها أن تقوم بتنفيذها. وفي حالة وجود خلاف بين وجهة نظر المؤسسة ووجهة نظر الجهة التي قامت بتأدية المساءلة فإن الأمر يعرض على سلطة أعلى، مثل مجلس الوزراء للفصل في هذا الخلاف (مخيمر وآخرون، 2000)

الجودة والتعليم

ظهر الاهتمام بضمان الجودة في المؤسسات التعليمية من خلال النظر إلى التعليم بوصفه سلعة كبقية السلع إذ لا بد له من أن ينافس وأن يسعى إلى إرضاء مستهلكي تلك السلعة من الطلاب والمجتمع والدولة، فالطلاب يرغبون في الحصول على أفضل مستوى تعليمي يؤهلهم للتميز والإبداع وأما الدولة فترنو إلى مخرجات تعليمية متميزة تمكنها من تحقيق أهداف خططها التنموية، حيث يعد تحسين جودة التعليم هدفاً مركزياً منظوراً لكافة فعاليات التربية، حيث أن كثيراً من المساعدات التي تقدم لإصلاح التعليم والاتجاه نحو جودة التعليم ومخرجاته وبالفعل قد تم تطبيق مجموعة من النظم المتصلة بجودة التعليم في كثير من الجامعات والمؤسسات والمدارس في المملكة الأردنية الهاشمية وما زالت الأبحاث مستمرة بحثاً عن أفضل السبل الممكنة لتحقيق الأهداف بكل فاعلية وكفاءة وأصبحت مؤسسات التربية والتعليم تحت ضغط ملحوظ لتطبيق الجودة معياراً للمنتج التعليمي (الأمير والعواملة، 2011).

ضبط جودة التعليم

أشار أمين وعبدالقادر (2011) إلى أن قضية ضبط الجودة في المؤسسات التربوية أكثر أهمية من المؤسسات الاقتصادية بسب ارتفاع تكلفة التعليم في ضوء معدلات التضخم العالمية وسوء نوعية بعض المخرجات التعليمية وضعف ارتباطها بسوق العمل مما يؤثر سلباً على معدلات التنمية وقدرة المجتمع على تحقيق طموحاته وأهدافه، وضبط جودة التعليم وسيلة للتأكد من أن العملية التعليمية والإدارة التربوية وتدريب المعلمين والإداريين والتطوير التربوي في المؤسسات التعليمية تتم جميعاً وفق الخطط المعتمدة والمواصفات القياسية لذلك إن تحقيق الجودة الشاملة للتعليم ينبغي أن تكون في إطار فلسفة تتضمن المبادئ التالية:

- قيادة الادارة التربوية لضبط جودة التقييم من أجل تقديم خدمات متميزة.
- مسؤولية كل فرد من أفراد المؤسسة التعليمية عن تحقيق الجودة الشاملة للتعليم فيما يخصه.
- استناد الأداء الوظيفي إلى منع حدوث الأخطاء.
- اعتماد مواصفات قياسية لجودة الأداء والتحقق من انجازها.
- اكتساب ثقة المستفيدين من الخدمة التعليمية بتحسين جودتها.
- الاهتمام بتدريب الهيئة التدريبية والإدارية.
- يتبنى نظام متابعة لتنفيذ اجراءات التطوير والتجديد التربوي.
- تعزيز الانتماء إلى المؤسسات التعليمية والولاء إلى مهنة التعليم.

الجودة والمساءلة في الأردن

لقد اعتمدت المساءلة التربوية في الأردن على القوانين العامة للدولة ولم يكن هناك تشريع خاص للمسائلة التربوية حتى عام (2015) حيث اعتمدت على مجموعة تعليمات أعدتها مديرية إدارة التخطيط والبحث التربوي في مركز الوزارة والقوانين والتعليمات المتعلقة بوزارة التربية والتعليم التي وردت في نظام الخدمة المدنية لعام (2013) البند(أ) من المادة (141) وفي بدايات عام (2015) أصدرت الحكومة الأردنية نظام جودة التعليم والمساءلة للتربية والتعليم والذي تميز بأنه نظام مسائلة تربوي تعليمي فني يعتمد على معايير نوعية وتربوية تخص عمل المدرسة ومديرية التربية والتعليم ويستند غلى الفلسفة التربوية في الأردن ويركز على جودة الأداء التربوي(الطويسي والطراونة، 2018)

ثانياً- الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تالياً عرضها وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث، وذلك كالآتي:

- أجرى نيومان وريجدن وكنج (New man,2000، Rigdon، King) دراسة هدفت للتعرف على واقع تطبيق المساءلة التربوية في مدارس ولاية نيويورك في الولايات المتحدة الامريكية لدى مديري المدارس، وقد تكونت عينة الدراسة (24) مدرسة وأظهرت النتائج أن واقع المساءلة التربوية جاءت بدرجة منخفضة، وأكدت وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين تطبيق معايير المساءلة التربوية الداخلية والأداء المدرسي.
- أجرى موسز ودافيد وستيفن (Moses&David&Stephen, 2006) دراسة هدفت للتعرف على مدى تطبيق المؤسسات التربوية لإدارة الجودة الشاملة، في المدارس الثانوية في كينيا استخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من (300) مدير تربوي، توصلت الدراسة إلى أن درجة توظيف مهارات القيادة لتطبيق الجودة والتحسين جاءت بدرجة منخفضة، وأن أغلب المؤسسات التربوية غير ملتزمة وغير معززة لإدارة الجودة الشاملة.
- أجرى بلجيت (Billget,2007) دراسة هدفت للتعرف على العلاقة بين لوائح الحوافز وقوانين النظام التعليمي واتجاهاتهم نحو المساءلة، حيث تكونت عينة الدراسة من (729) مديراً ومديرة في ولاية إلينوي في وسط غرب الولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت النتائج إلى ضرورة تطوير لوائح الحوافز في النظام التعليمي، وأن اتجاهات المديرين نحو المساءلة غير منسجمة، ووجود ارتباط بين التقويم والمساءلة التربوية كلما زاد التقويم زادت المساءلة.
- أجرى الحارثي (2008) دراسة هدفت للتعرف على بناء انموذج للمساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة لتحقيق هدف الدراسة، على عينة تكونت من (397) مديراً ومديرة في الإدارات الثلاث تبوك ومكة المكرمة والرياض، توصلت الدراسة إلى أن واقع المساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم تحقق بدرجة متوسطة، وأن غالبية المعوقات توجد وبدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى يعود لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمؤهل، وسنوات الخبرة).

- أجرت الشريف (2013) دراسة هدفت للتعرف على الكشف عن أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تطوير استبانة طبقت على عينة عشوائية طبقية تكونت من (320) موظفاً إدارياً وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مفهوم المساءلة ومعرفته لدى الموظفين، وأن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المساءلة والأداء الوظيفي وهناك علاقة بين الانضباط الوظيفي والعمل والانجاز وأخلاقيات الوظيفة العامة والمجال الإنساني.
- أجرى الغامدي (2014) دراسة هدفت للتعرف على درجة تطبيق معايير ضمان الجودة في المدارس السعودية من وجهة نظر المشرفين التربويين في المدينة المنورة، استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، على عينة تكونت من (128) مشرفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من العاملين في ادارة التربية والتعليم بالمدينة المنورة، وأظهرت النتائج أن جميع المجالات (شؤون الطلبة، التعليم والتعلم، الموارد البشرية، القيادة والتخطيط، المجتمع المحلي، الموارد المادية، ادارة التربية والتعليم) جاءت بدرجة متوسطة، ، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة يعود لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).
- أجرى الطويسي والطراونة (2018) دراسة هدفت للتعرف على درجة تطبيق المساءلة التربوية وعلاقتها بدرجة الفاعلية الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام، استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي وتم تطوير أداة الاستبانة طبقت على عينة عشوائية عنقودية تكونت من (125) رئيس قسم في ست مديريات تربية وتعليم في أقاليم الجنوب والوسط والشمال، وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق المساءلة كانت بمستوى جيد بمتوسط حسابي (3.6)، كما وأظهرت وجود اختلاف بين الأقاليم في درجة تطبيق المساءلة التربوية لصالح إقليمي الشمال والجنوب.

التعقيب على الدراسات السابقة وموضع الدراسة الحالية منها:

تعقيباً على جملة الدراسات السابقة، يتبين أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف المتغيرات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع إدارة الجودة الشاملة، كدراسة موسز ودافيد وستيفن (Moses&David&Stephen,2006)، ودراسة الغامدي (2014)، ومنها اتجهت نحو لوائح الحوافز وقوانين النظام التعليمي واتجاهاتهم نحو المساءلة، كدراسة نيومان وريجدن وكنج (New man,2000، Rigdon، King). ومنها المساءلة كدراسة الشريف (2013) ودراسة الطويسي والطراونة (2018)، كما تنوعت بيئات الدراسات السابقة، حيث دراسة بلجيت (Billget,2007) في ولاية الينوي. ودراسة الغامدي (2014) في السعودية ودراسة نيومان وريجدن وكنج (New man,2000، Rigdon، King) في مدارس ولاية نيويورك في الولايات المتحدة الامريكية.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم، وهو المنهج الوصفي، ومن حيث الأداة (الاستبانة)، وطريقة اختيار العينة، كدراسة الشريف (2013)، ودراسة موسز ودافيد وستيفن (Moses&David&Stephen,2006)، ومن حيث مجتمع الدراسة فقد تشابهت هذه الدراسة في اختيارها للمجتمع من المدراء مع دراسة الحارثي (2008)، والمشيقح (2014)، ونيومان وريجدن وكنج (New man,2000، Rigdon، King)، ودراسة بلجيت (Billget,2007)، واختلفت مع دراسة الشريف (2013) على الموظفين الإداريين، ودراسة الطويسي والطراونة (2018) وقد أفادت من الدراسات السابقة في تصور أداة الدراسة.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصور وبناء أداة الدراسة، وتصور مجتمع الدراسة وعينتها فيما تميزت عن الدراسات السابقة؛ بأنها جاءت لقياس واقع الاستفادة من نظام جودة التعليم والمساءلة للتربية والتعليم الذي يركز على جودة الأداء التربوي للمدارس ومديريات التربية كما وتميزت بندرة الأبحاث المرتبطة بالنظام وواقعيته.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، ولاسيما أنه يهتم بدراسة الظاهرة كما هي، من خلال جمع البيانات وتحليلها، وعرض وتحليل النتائج وتفسيرها، من خلال ارتباطها بالواقع.

مجتمع الدراسة

تكوَّن مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس قصبة المفرق الحكومية، والبالغ عددهم (167) مديراً ومديرة، حسب الاحصائيات لمديرية قصبة المفرق للعام الدراسي 2018/2017.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من المجتمع نفسه نظراً لصغر حجم المجتمع والبالغ عددهم (167) مديراً ومديرة، امتازت باختلاف النوع.

ويظهر الجدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الدراسة: النوع.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة على متغير النوع ونسبهم المئوية

الفئات	العدد	النسبة المئوية
ذكر	77	%46
أنثى	90	%54
الكلي	167	%100

أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة، بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتضمنة للمقاييس، ذات العلاقة بموضوع الدراسة، مثل دراسة الحارثي (2007)، وتم اخراجها على شكل استبانة، تكونت في صورتها الأولية من (32) فقرة، موزعة في ثلاثة مجالات، وهي المجال (معايير التقويم، التعاون والتنسيق، التغذية الراجعة والحوافز)، وقد تم تحديد الاجابات وفقاً لسلم ليكرت الخماسي وهي (دائماً، معظم الأحيان، أحياناً، قليلاً، نادراً).

صدق الأداة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة، وذلك من خلال عرضها على عشرة من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس المختصين في أصول التربية والإدارة التربوية في الجامعات الأردنية، ومن ذوي الخبرة والاختصاص، لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول ملاءمة فقرات أداة الاستبانة، ومناسبتهما لأغراض الدراسة، من حيث المضمون، والصياغة،

وتم إجراء التعديلات وفقاً للملاحظات التي أجمع عليها 80% من المحكمين، وتكونت أداة الاستبانة في صورتها بعد التحكيم من (21) فقرة.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة وذلك من خلال استخدام التطبيق وإعادة التطبيق (Test- Retest) على عينة مقدارها (14) مديراً ومديرة من مجتمع الدراسة، وخارج عينتها، وبلغ ثبات الأداة (0.87)، ويعد مقبولاً لأغراض إجراء الدراسة.

الوزن النسبي

تم تصنيف واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق إلى ثلاثة مستويات (منخفضة، متوسطة، مرتفعة) حسب متوسطات إجابات العينة لكل فقرة على النحو التالي:

طول الفئة = الحد الأعلى للبدائل – الحد الأدنى للبدائل/عدد المستويات

طول الفئة =(5- 1/ 3) = 1.33

وبذلك تكون حدود المستويات الثلاثة على النحو الآتي:

1- عُد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (1- 2.33) درجة توظيف منخفضة.
2- عُد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (2.34- 3.67) درجة توظيف متوسطة.
3- عُد المتوسط الحسابي الذي يقع بين (3.68- 5) درجة توظيف مرتفعة.

الأساليب الاحصائية

- النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages) استخدم في وصف عينة الدراسة.
- كرونباخ ألفا..
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري (mein & Standard Deviation) والأوزان النسبية لأداء أفراد عينة الدراسة على كل مجال وفقرة.
- اختبار T (Independent Samples T- Test) تم استخدامه للتعرف إلى وجود الفروقات الإحصائية في متغير الدراسة (النوع).

4. نتائج الدراسة ومناقشتها

- **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق؟**

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق، للمجالات والأداة ككل، ثم لكل مجال على حدى، وذلك على النحو الآتي:

النتائج للمجالات والأداة ككل: يوضح الجدول (2) النتائج الخاصة بمجالات الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لمجالات الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات.

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	التغذية الراجعة والحوافز	2.09	.60	1	منخفضة
1	معايير التقويم	2.00	.60	2	منخفضة
2	التعاون والتنسيق	1.90	.56	3	منخفضة
	الكلي	2.00	.55		منخفضة

ويبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.90 -2.09)، حيث جاء مجال التغذية الراجعة والحوافز في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.09)، وبانحراف معياري مقداره (.60)، وبدرجة منخفضة، تلاه في المرتبة الثانية المجال معايير التقويم بمتوسط حسابي بلغ (2.00)، وبانحراف معياري مقداره (0.60)، وبدرجة منخفضة، ثم تلاه في المرتبة الثالثة المجال التعاون والتنسيق بمتوسط حسابي بلغ (1.90)، وبانحراف معياري مقداره (0.56)، وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (2.00) وبانحراف معياري مقداره (.55) وبدرجة منخفضة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال منفرداً، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: معايير التقويم

وللإجابة عن فقرات مجال معايير التقويم، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، مرتبة تنازلياً والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال معايير التقويم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
7	تعمل الوحدات الميدانية في وحدة جودة التعليم والمساءلة وفقا لإجراءات تفصيلية مكتوبة.	2.39	1.11	1	متوسطة
2	إخضاع العاملين في وحدة جودة التعليم والمساءلة لدورات مكثفة قبل البدء بالجولات الميدانية بالشراكة مع مدراء المدارس.	1.98	.719	2	منخفضة
6	ترتكز معايير التقييم على النتائج.	1.98	.719	3	منخفضة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	التحسين والتطوير المستمر للأعمال الإدارية لوحدة جودة التعليم والمساندة	1.95	.717	4	منخفضة
5	ترتكز معايير التقييم على المدخلات والعمليات.	1.95	.717	5	منخفضة
4	متابعة الوحدات الميدانية والمركزية للأنظمة والتعليمات للنظام التربوي الحديث.	1.94	.716	6	منخفضة
3	تدريب مدير المدرسة على متابعة عمل وحدة جودة التعليم والمساءلة داخل المدرسة.	1.77	.68	7	منخفضة
	الكلي	2.00	0.60		منخفضة

ويبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمجال معايير التقويم تراوحت ما بين (2.39 -2.00)، حيث جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " تعمل الوحدات الميدانية في وحدة جودة التعليم والمساءلة وفقاً لإجراءات تفصيلية مكتوبة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.39)، وبانحراف معياري مقداره (1.11)، وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " تدريب مدير المدرسة على متابعة عمل وحدة جودة التعليم والمساءلة داخل المدرسة. "في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (1.77)، وبانحراف معياري مقداره (0.68)، وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال معايير التقويم ككل (2.00)، وبدرجة منخفضة، وقد تعزي الباحثة ذلك إلى افتقار لأعضاء وحدة جودة التعليم والمساءلة على معايير التقويم والدورات والزيارات التدريبية، وافتقارهم إلى الخطوات الرئيسة لمعايير التقويم العلمية حسب علم الباحثة.

- **المجال الثاني: التعاون والتنسيق**

وللإجابة عن فقرات مجال التعاون والتنسيق تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، مرتبة تنازلياً والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال التعاون والتنسيق مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
11	تمنح وحدة جودة التعليم والمساءلة الوقت الكافي لتصويب الأوضاع.	2.13	.71	1	منخفضة
8	يخضع مدراء المدارس لدورات تدريبية قبل الزيارات التقييمية	2.10	.71	2	منخفضة
14	تتسم العلاقة بين العاملين في وحدة جودة التعليم والمساءلة ومديري المدارس بروح التعاون والايجابية.	1.96	.84	3	منخفضة
9	يتم التنسيق المسبق مع الإدارات المدرسية قبل الزيارات التقييمية.	1.87	.77	4	منخفضة
13	تفسير وتوضيح أسباب وحلول للقرارات الصادرة عن وحدة جودة التعليم والمساءلة.	1.83	.63	5	منخفضة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
12	عقد دورات تبادل خبرات بين المدارس بالتنسيق من وحدة جودة التعليم والمساءلة.	1.75	.80	6	منخفضة
10	توضيح العاملين في وحدة جودة التعليم والمساءلة لمدري المدارس لثقافة الجودة والمساءلة التربوية.	1.66	.71	7	منخفضة
	الكلي	1.90	0.56		منخفضة

ويبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمجال التعاون والتنسيق تراوحت ما بين (2.13 -1.66)، حيث جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على " تمنح وحدة جودة التعليم والمساءلة الوقت الكافي لتصويب الأوضاع." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.13)، وبانحراف معياري مقداره (0.71)، وبدرجة منخفضة، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها " توضيح العاملين في وحدة جودة التعليم والمساءلة لمدري المدارس لثقافة الجودة والمساءلة التربوية." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.66)، وبانحراف معياري مقداره (0.71)، وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التعاون والتنسيق ككل (1.90)، وبدرجة منخفضة، وقد تعزي الباحثة ذلك إلى افتقار التعاون والتنسيق واجراء الزيارات الميدانية المفاجئة التي من الممكن أن لا تتوافق مع متطلبات الزيارة مثل الاحتفالات والرحلات والإجازة الرسمية لمدير المدرسة.

- **المجال الثالث: التغذية الراجعة والحوافز**

وللإجابة عن فقرات مجال التغذية الراجعة والحوافز تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، مرتبة تنازلياً والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال التغذية الراجعة والحوافز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
18	تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة التوصيات اللازمة للمدارس والمقترحات.	2.47	.89	1	متوسطة
19	تجاوب الوحدة الإدارية المركزية مع نتائج تقارير الوحدات الميدانية في وحدة جودة التعليم والمساءلة.	2.29	.74	2	منخفضة
21	تعميم نتائج الزيارات الميدانية للمدارس على المدراء.	2.29	.74	3	منخفضة
15	تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة التغذية الراجعة للعاملين.	2.16	.71	4	منخفضة
20	تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين بعد الجولات التقييمية	1.95	.71	5	منخفضة
17	تشكل وحدة جودة التعليم والمساءلة حافزاً ايجابياً لإظهار الانجاز الجيد.	1.93	.72	6	منخفضة
16	تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة الحوافز المادية والمعنوية لمستحقيها بعد الجولات التقييمية	1.55	.71	7	منخفضة
	الكلي	2.09	0.60		منخفضة

ويبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لمجال التعاون والتنسيق تراوحت ما بين (2.47 -1.55)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على " تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة التوصيات اللازمة للمدارس والمقترحات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.47)، وبانحراف معياري مقداره (0.89)، وبدرجة متوسطة، بينما جاءت الفقرة رقم (16) ونصها " تقدم وحدة جودة التعليم والمساءلة الحوافز المادية والمعنوية لمستحقيها بعد الجولات التقييمية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (1.55)، وبانحراف معياري مقداره (0.71)، وبدرجة منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التغذية الراجعة والحوافز ككل (2.09)، وبدرجة منخفضة، وقد يعزى ذلك إلى افتقار أعضاء وحدة جودة التعليم والمساءلة تقديم النصائح والارشادات ونقاط القوة والضعف حول العملية التربوية، وتقتصر على التفتيش وتوثيق التقارير الميدانية، وافتقار وحدة جودة التعليم والمساءلة إلى تقديم الحوافز والتعزيزات للإدارات المدرسية الحاصلة على التقارير المتميزة.

- **النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع؟**

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) نتائج اختبار (T- test) للفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير النوع

المجال	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	T	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
مجال معايير التقويم	ذكر	77	1.98	.141	148	.708
	أنثى	90	2.00			
مجال التعاون والتنسيق	ذكر	77	1.92	0.277	148	.599
	أنثى	90	1.88			
مجال التغذية الراجعة والحوافز	ذكر	77	2.11	0.382	148	.538
	أنثى	90	2.07			
الكلي	ذكر	77	2.00	0.158	148	.692
	أنثى	90	1.98			

ويتبين من نتائج الموضحة في الجدول (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدارسة لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع، على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد، وقد تعزى الباحثة ذلك إلى أن الإدارة المدرسية هي عمل يمتاز بالدقة والمتابعة من مدير أو مديرة المدرسة وأن العملية التربوية بالمدرسة تدور حول الإدارة التي تعد المرتكز الرئيس لها،

مناقشة النتائج:

توصلت الدراسة إلى أن درجة الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية حسب تقديرات مديري مدارس قصبة المفرق جاءت بدرجة منخفضة، وهذه النتائج متفقة مع دراسة موسز ودافيد وستيفن

(Moses&David&Stephen، 2006)، ودراسة نيومان وريجدن وكنج (New man، Rigdon، King، 2000)، ومختلفة مع دراسة الحارثي (2008) ودراسة الطويسي والطراونة (2018) وجاء مجال التغذية الراجعة والحوافز في المرتبة الأولى، وبدرجة منخفضة، وذلك لأن مدراء المدارس يرغبون بالتغذية الراجعة لمتابعة الأمور الإدارية وتصويبها بعيداً عن المتابعات الرسمية والقانونية، ومن خلال الجولات الميدانية لوحدة الجودة والمساءلة وحسب رأي الباحثة قد اتضح للمدراء أنها جولات تفتيشية بعيداً عن التصويب والتقويم أو التوضيح للإدارة عن نقاط الضعف والقوه، وجاء مجال معايير التقويم في المرتبة الثانية وبدرجة منخفضة، ويعزى ذلك إلى انخفاض درجة امتلاك بعض أعضاء وحدة جودة التعليم والمساءلة للمهارات اللازمة للتقويم، وجاء مجال التعاون والتنسيق في المرتبة الثالثة وبدرجة منخفضة، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم التنسيق المسبق بين الإدارات المدرسية والزيارات الميدانية لوحدة جودة التعليم والمساءلة تكون مفاجئة حسب علم الباحثة وقد تكون مع نهايات الفصل الدراسي، والتجوال بين مرافق المدرسة مع الطلبة، وتحصيل المعلومات من الطلبة وضعف الثقة بين الوحدة ومديري المدارس.

وأظهرت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدارسة لواقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق تبعاً لمتغير النوع، على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد متفقةً مع دراسة الحارثي (2008) وقد يعزى ذلك إلى أن التحسين المستمر وجودة التعليم لم تستهدف الذكر عن الأنثى حيث يستهدف جميع المدارس الأساسية والثانوية، المختلطة ومدارس الذكور والإناث، ولا يتمتع بخصوصية تجعله مستهدفاً لفئة محددة، كما وقد يعزى إلى توجه جميع المدراء والمديرات لتحقيق رسالة ورؤية وزارة التربية والتعليم في تطوير العملية التعليمية التعلمية وتحقيق معايير الجودة الشاملة وجميعهم تحت نفس المظلة ويسعون لتحقيق هدف واحد ويواجهون نفس المعيقات أمام وحدة جودة التعليم والمساءلة.

وتعزى هذه النتائج إلى وجود ضعف واضح في واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق، بالرغم من التكلفة المادية والبشرية العالية على وزارة التربية والتعليم.

التوصيات والمقترحات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة وتقترح الآتي:

- تعزيز روح التعاون والتنسيق بين عمل وحدة جودة التعليم والمساندة والإدارات المدرسية.
- عقد وزارة التربية والتعليم لمزيد من الدورات والورش التدريبية المتخصصة في مجال معايير التقويم في العملية التربوية لأعضاء وحدة جودة التعليم والمساءلة.
- تقديم الحوافز وكتب الشكر لمستحقيها من وحدة جودة التعليم والمساءلة.
- حث وتعزيز أعضاء هيئة التدريس بتوظيف مواقع التواصل الاجتماعي بالعملية التعلمية التعليمية ومتابعتها.
- نشر الوعي لدى مديري المدارس والموظفين حول إيجابية وحدة جودة التعليم والمساءلة وتوجيهها إلى عملية توجيهيه بدلاً من تفتيشية.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات التربوية التي تبحث في عمل وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية على المراكز الإدارية والمديريات والمدارس.
- العمل على تطوير نظام الجودة والمساءلة ومشاركه أكبر للمجتمع المحلي.
- ربط نظام الحوافز بنظام الجودة والمساءلة.

- تطوير الخطط الإجرائية لنظام الجودة والمساءلة بحيث يتم التنسيق والتعاون المسبق مع مديري المدارس والمتابعة بعد الزيارات الميدانية.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- الأمير ومحمود، العواملة وعبدالله(2011)، درجة تطبيق معايير ضمان الجودة في المدرسة الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين، **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، 7(1)، 59- 76.
- أمين وبربري، عبدالقادر وبكيحل(2011)، أسس تطبيق نظام ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية التعليمية، **الملتقى الدولي الخامس حول "رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة "**، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 13- 14 ديسمبر.
- بيزان، حنان الصادق (2015)، توظيف مواقع التواصل الاجتماعي في التعليم الإلكتروني المجتمعي. السعودية، **مجلة المنهل**، 2 (3)، 7- 65.
- جلابنة، مصطفى (2008)." **درجة تطبيق المساءلة الإدارية لدى مديري ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة "**، رسالة ماجستير غير منشورة، اربد، جامعة اليرموك، كلية التربية.
- الحارثي، عبدالله (2008). **بناء انموذج للمساءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- حويل، ايمان(2012). **واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- درة، عبد الباري والمدهون، موسى والجزراوي، إبراهيم (2002).**الدارة الحديثة منهج علمي تحليلي**، ط2.عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- الراشدي، سعيد (2007). **الإدارة بالشفافية**، ط2.عمان: دار الكنوز للنشر والتوزيع.
- السكارنة، بلال (2011). **الفساد الإداري**، ط1.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- سهل، ليلى (2014)، واقع العملية التعليمية بين مطرقة القديم وسندان المعاصرة، **مجلة المخبر**، أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، جامعة بسكرة، الجزائر، (10): 66- 86.
- الشريف، حنين (2013). **أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- الطويسي وزياد، الطراونة وإخليف(2018)، المساءلة التربوية وعلاقتها بالفاعلية الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، **المجلة التربوية الأردنية**، 3(1)، 235- 265.
- الطويل، هاني عبدا لرحمن. (1999).**الإدارة التعليمية مفاهيم وافاق**، ط1.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العلاق. (2008).**مبادئ الإدارة**. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- الغامدي، علي(2014)، درجة تطبيق معايير ضمان الجودة في المدارس السعودية من وجهة نظر المشرفين التربويين في المدينة المنورة، **دراسات- العلوم التربوية**، 41(2)، 974- 995.

- مخيمر، عبد العزيز، وجودة، عبد الحسن، وخشبة، ناجي، وعبد القادر، عبد القادر، ومطاوع، سعد. (2000). **قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية**، ط1. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- مهاني، رندة (2010). **دور المعلم في تحسين العملية التعليمية من وجهة نظر المعلمين الدائمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- **موقع وزارة التربية والتعليم**. 2018. متوافر على الرابط http: //www.moe.gov.jo/ar/node/72

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Billget, Sherrilyn (2007). Principles as Agents? Investigating Accountability in the compensation and performance of school principles. **Forthcoming in industrial and labor Relation Review. Eric, ED. 761147**
- Moses, W.; David K., & Stephen O., (2006). Total quality management in secondary schools in Kenya: extent of practice, **Quality Assurance in Education**, 14(4), pp.339 – 362.
- New man, M. & Rigdon, Mark (2000) Accountability and School Performance: Implications from Restructuring School. **Harvard Education Review**, 67(1), 41.