

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك

سوسن سعد الدين بدرخان*

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وقد تم بناء استبانة مكونة من (37) فقرة، وزعت على عينة تكونت من (204) معلماً ومعلمة التحقوا ببرامج التنمية المهنية المنعقدة من قبل أكاديمية الملكة رانيا. أظهرت نتائج الدراسة أن دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين تمثل في عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداء المعلمين، في حين تمثل دور أكاديمية الملكة رانيا في تعزيز برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة في تشجيع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً، وأن أبرز معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة تتمثل في ندرة تقديم الوزارة الحوافز للمعلمين، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

الكلمات الدالة: التنمية المهنية؛ برامج التنمية المهنية، أكاديمية الملكة رانيا؛ معايير الجودة؛ المعوقات.

* قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الآداب والعلوم، جامعة عمان الأهلية، عمان.

تاريخ تقديم البحث: 2017/11/28م. تاريخ قبول البحث: 2018/9/13م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2019 م.

The Role of Queen Rania Teacher Academy (QRTA) in Enhancing the in-service Teachers' Professional Development Program in the Light of the Quality Standards and the Impediments that Face this Program

Sawsan Saad Eddin Badrakhan

Abstract

The study aims to identify the role of Queen Rania Teacher Academy (QRTA) in enhancing the in-service teachers' professional development program in the light of the quality standards and the impediments that face this program. The variables used in this study are gender, qualification and experience. A questioner of (37) items was developed and distributed to a sample of (204) teachers who joined the program in the academy. The study revealed that quality standards role in enhancing the teachers' professional development were represented by continuous training courses to follow up the application and implementation of quality standards on the teachers' performance. Furthermore, the study showed that the role of grta in enhancing the in-service professional development program was represented by encouraging teachers to accept the responsibility of their own self-oriented professional development. The impediments of the program were the scarcity of incentives offered to teachers by the ministry. The study showed, also, that there was no statistically significant difference among the average of the teachers due to the variables: gender, qualification and experience.

Keywords: Professional development, professional development program, the Queen Rania Teacher Academy, quality Standards, Impediments.

مقدمة:

تُعد عملية جودة التعليم والنهضة التربوية من أولويات تقدم الدول؛ وذلك للاعتقاد السائد بأن التعليم يسهم في نهضة المجتمع في مختلف مجالاته، لذا فقد توجهت المجتمعات المعاصرة على تطوير نظمها التعليمية، وتحقيق أعلى درجات الجودة في مخرجاته وذلك عبر تطبيق معايير الجودة في التعليم والتي أضحت مطلباً أساسياً لنجاح المؤسسات التعليمية، والتي في ضوئها أصبح التعليم مهنة كسائر المهن الأخرى، له مهاراته المهنية التي تحتاج إلى تنمية مستدامة، وله معايير التي تترجم وتقيس مستوى تطوير العملية التعليمية والنهوض بها ورفع جودة عناصرها ومخرجاتها.

احتلت قضية الجودة الشاملة في التعليم المرتبة الأولى في سلم أولويات تطور مؤسسات التعليم، فقد اعتبر تحسين جودة التعليم أولوية ملحة على المستويين الاقليمي والعالمي، وذلك من أجل تحقيق أهداف التعليم للجميع كماً وكيفاً، كما أصبح توفير تعليم متميز يشكل هدفاً تلميه متطلبات التنمية المستدامة والتعامل الإيجابي مع متغيرات العولمة ومواجهة تحديات المنافسة في السوق العالمية، وتستدعي هذه الأولوية التركيز على تطوير المعلمين، وتحسين المناهج، وتطوير أساليب التعليم والتقويم، وتحديث بيئة التعلم (Magun & Bengt, 2006).

أصبحت المؤسسات التعليمية تتنافس على الحصول على شهادات الجودة التي تعكس التطوير والتحسين في عناصرها، ويأتي ذلك من الاقتناع بأن جودة التعليم تكون في وجود معايير محددة ترتبط بعناصر العملية التعليمية، والتي يتم من خلالها تحسين وتطوير كل مجال من المجالات المرتبطة بالعملية التعليمية (Moses et al., 2006). ونذكر منها: معايير الجودة المرتبطة بالطلبة من حيث القبول والانقضاء، ونسبة عدد الطلبة إلى المعلمين، والخدمات التي تقدم للطلبة، ودافعية الطلبة واستعدادهم للتعليم، ومتوسط تكلفة تعليمهم؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالمعلمين من حيث عددهم، وكفائتهم وثقافتهم المهنية، ومدى مساهمة المعلمين في خدمة المجتمع، واحترام وتقدير المعلمين لطلابهم وأولياء امورهم؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالمناهج الدراسية من حيث أصالة المناهج وجودة مستواها ومحتواها، وطريقة وأسلوب تدريسها، ومدى ارتباطها بالواقع، وإلى أي مدى تعكس المناهج الشخصية القومية أو التبعية الثقافية؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالإمكانات المادية من حيث مرونة المبنى المدرسي وقدرته على تحقيق الأهداف ومدى استفادة الطلاب من مرافقه، مثل: المكتبة المدرسية والمختبرات والأجهزة والأدوات والملاعب والكتب...الخ؛ ومعايير الجودة

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

المرتبطة بالعلاقة بين المدرسة والمجتمع من حيث مدى وفاء المدرسة باحتياجات المجتمع المحيط والمشاركة في حل مشكلاته، وربط التخصصات بطبيعة المجتمع وحاجاته، والتفاعل بين المدرسة بمواردها البشرية والفكرية وبين المجتمع بقطاعاته الإنتاجية والخدمية؛ ومعايير الجودة مرتبطة بالإدارة التعليمية من حيث التزام القيادات التعليمية بالجودة وتفويض السلطات أي اللامركزية، وتغيير نظام الأقدمية، والعلاقات الإنسانية الجيدة واختيار الإداريين والقيادات وتدريبهم؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالإدارة المدرسية من حيث التزام القيادات بالجودة، والعلاقات الإنسانية الجيدة، واختيار الإداريين وتدريبهم؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالتمارين والتدريبات؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالاختبارات والامتحانات (Al-Turturi & Al-Qadah, 2006).

وانطلاقاً من دور معايير الجودة الشاملة نحو تطوير العملية التعليمية والنهوض بها، كان لا بد من الإلمام بمحاور الجودة الشاملة في مختلف عناصر العملية التعليمية، ولعل من بين أهم هذه المحاور المعلمين؛ لأنهم العنصر الأكثر أهمية في تحسين التعليم وتطوير نوعيته، وهم مفتاح الوصول للمعايير عالية الجودة (Al-Deeb, 2007). لهذا انصب جل استخدام الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية على جانب تدريب المعلمين وإعدادهم، وتأهيلهم، وتنميتهم مهنيًا أثناء الخدمة، فإذا لم يتمتع المعلم بمستويات التنمية المهنية المطلوبة فلا جدوى من الحديث عن تطوير التعليم (Al-Alimat, 2010).

ومن منطلق أن تطور التعليم ورفع مستوى جودته بيدان وينتهيان بالمعلم، سعت وزارات ومؤسسات التربية والتعليم إلى تنمية المعلمين مهنيًا، وذلك بإلحاقهم بدورات تدريبية، وتوظيف مهاراتهم في التعليم؛ لتحقيق الأهداف المرجوة من عملية التعليم بجودة وكفاءة يتوقف على أداء المعلمين فيها (Al- Ajaz, Laouh & Ashqar, 2010).

وفي هذا الصدد أكد (Al- Shibli, 2012) على أن تطبيق معايير الجودة الشاملة في التعليم جعلت من المعلم أحد العناصر الفاعلة في تحقيق متطلبات العملية التعليمية وضمان جودتها، لأن تطبيق تلك المعايير يضمن للمعلم حقوقه الوظيفية كافة، وتعمل على تطوير وتحسين أدائه المهني على نحو مستمر وفعال، وتوظيفه لمصادر التعلم والتقنية الحديثة، وتشجيعه على مراعاته لأنظمة التعليم والتي من شأنها أن تسهم في تطور التعليم. من هنا ظهرت أهمية دور المعلم في مواجهة التحديات والتحولات الاجتماعية والتكنولوجية والمعلوماتية التي غزت التعليم، وفرضت على

مؤسسات التعليم تحسين جوانب منظومة التعليم عبر تنمية المعلم مهنيًا، مما انعكس على ضرورة الاهتمام بالقضايا المتصلة بإعداد المعلم قبل الخدمة، وتدريبه، وتنميته مهنيًا أثناء الخدمة (Hertz, 2015).

ويؤكد (Al-Nasr, 2007) أن مفهوم التنمية المهنية للمعلمين يرتبط بالتربية المستدامة، ويتسم بالاستمرارية، لذلك فإن دورها لا يقتصر على تحسين أداء المعلم وتنميته مهنيًا فحسب، بل يشمل تنمية وتطور المؤسسة التعليمية بمن فيها من إداريين وعاملين مسؤولين عن العملية التعليمية.

لذا فقد تصافرت الجهود البشرية والإمكانات المادية لتطوير مختلف أساليب التنمية المهنية، مثل: الزيارات الصفية، وتبادل الزيارات، وورش العمل، والندوات، والاجتماعات الإدارية التربوية، وإعداد برامج ودورات التنمية المهنية التدريبية، وقد كشفت بحوث تربوية عدة، ودراسات علمية عن ضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين، منها: دراسة (Tariq, 2012) والتي أشارت إلى أن برامج التنمية المهنية تهدف إلى تنمية مهارات التدريس لدى المعلمين من خلال توظيف تكنولوجيا التعليم في البيئة التعليمية، وتحديث معارفه الأكاديمية، وإعادة تأهيلهم في أثناء الخدمة لمواكبة معايير الجودة الشاملة في التعليم.

كما أضاف (Younis, 2014) في نتائج دراسة قام بها أن برامج التنمية المهنية تسهم في تطبيق أحدث طرائق التدريس ميدانيًا، واستخدام وسائل التقويم الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية، وتنميتهم أكاديميًا ومهنيًا وشخصيًا وثقافيًا، وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم، وتنمية الجوانب الإبداعية لديهم.

في حين توصلت دراسة (Naqah & Abu Ward, 2015) إلى أن برامج التنمية المهنية تهدف إلى تنمية المعلم معرفيًا بكل ما هو جديد في مجال تخصصه. كما أكدت دراسة (Simona, 2016) على أهمية تدريب المعلم في أثناء الخدمة، وتنميته مهنيًا عبر برامج تنظمها وزارة التربية والتعليم، حيث يسهم في تحديد نوعية التعليم الذي يتلقاه الطلبة، وذلك لكون تلك البرامج تتيح للمعلم فرصة أن يطبق ما تدرب به بشكل عملي وعلمي مع الطلبة، كما تسهم في تلقي تغذية راجعة من الزملاء والمشرفين والمدرسين، وتتيح فرصة لبناء فلسفته في التعليم، وتبني طرق واستراتيجيات حديثة في التدريس، الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستوى جودة التعليم، وجودة مخرجاته.

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

كما ويشير (Al-Alimat, 2010) إلى المعايير الخاصة بالجودة في برامج التنمية المهنية، منها: معايير الجودة المرتبطة بالمتدربين من حيث الانتقاء، ونسبة عدد المتدربين للمدرسين، والخدمات التي تقدم للمتدربين، ودافعيتهم ورغبتهم واستعدادهم للتدريب، ومتوسط تكلفة الدورة التدريبية؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالمدرسين من حيث عددهم، وكفائتهم وثقافتهم المهنية ومهارتهم، ودرجة احترامهم وتقديرهم للمتدربين؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالإمكانات المادية من حيث توفر القاعات التدريبية المناسبة، وتوفر المصادر والموارد والأدوات اللازمة للتدريب؛ ومعايير الجودة المرتبطة بالمادة والمهارة المدرب عليها وجودة مستواها ومحتواها، وطريقة وأسلوب تدريبها؛ والمعايير المرتبطة بنظام الإدارة من حيث أساليب تنفيذ البرامج التدريبية، وتحديد وقت ومكان التدريب؛ ومعايير الجودة المرتبطة بنظام تقويم البرامج التدريبية.

ورغم سعي وزارة التربية والتعليم إلى تنمية المعلمين مهنيًا، ورغم الأهداف الجملة التي حققتها برامج التنمية المهنية، إلا أن بحثًا تربويًا عدة دراسات علمية كشفت أن هناك جملة من المعوقات التي تقف عثرة أمام تعزيز برامج التنمية المهنية، منها دراسة كل من (Hughes, 2008) و (Al-Shibli, 2012) التي كشفت عن معوقات عدة، أهمها: انخفاض المستوى المهني لغالبية المعلمين؛ بسبب ضعف التوافق بين برامج إعدادهم قبل الخدمة ومتطلبات تدريسيهم في أثناء الخدمة؛ فأغلب برامج إعدادهم قبل الخدمة تركز على الجانب الكمي ليوثر سلبًا على العملية التعليمية، فضلًا عن قلة الإمكانات المادية، وكثرة عدد الدورات التدريبية، وعدد المعلمين الكبير في تلك الدورات، وعدم منح المتدربين مكافآت مالية، وعدم منح المعلمين المتدربين شهادات بالساعات التدريبية، وعدم ربط التدريب بالحوافز والترفيعات.

في حين أشارت دراسة كل من (Al-Hussein, 2012) و (Samour, 2013) إلى معوقات أخرى، منها: ضعف مستوى برامج التنمية ذاتها بسبب تركيزها على البعد النظري وإهمال البعد التطبيقي العملي، وعدم ارتباط التطوير المهني بالترقية، والخوف من التغيير، وضعف الحوافز المادية والمعنوية، وضعف معلومات تلك البرامج، وعدم كفاءة المدرسين فيها.

وفي الأردن عقدت وزارة التربية والتعليم الأردنية عام 2003 مؤتمراً لإعداد المعلمين وتدريبهم بعنوان: "تحو نهج جديد لإعداد المعلم المميز في عصر الاقتصاد المعرفي"، وأوصى المؤتمر بضرورة إيجاد منهجية لتمهين التعليم؛ بهدف الارتقاء بمستوى الأداء التدريسي للمعلمين، من خلال

برامج تعزز التنمية المهنية المستدامة لإعداد المعلمين قبل الخدمة، وتأهيلهم وتدريبهم في أثناء الخدمة. وفي عام 2017 تبنّت وزارة التربية والتعليم الأردنية مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي، وقد تضمن المشروع إنجازات عدة، أهمها: إعداد معايير تنمية المعلمين مهنيًا، وتقييم برامج التدريب لتتفق مع السياسات التربوية المهنية، وإعداد وتطوير برامج تدريبية للمشرفين والمعلمين في أثناء الخدمة (Ministry of Education, 2017).

كما تم إنشاء أكاديمية تعنى بتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وهي أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، وهي مؤسسة مستقلة تتبنّى رؤية جلالة الملكة رانيا العبدالله للارتقاء بنوعية التعليم في الأردن والمنطقة العربية، وتتركز مهمتها من خلال إطلاق مشاريع، وتصميم برامج تدريبية للمعلمين تسعى عبرها إلى تنمية المهارات الضرورية اللازمة لتعزيز تأثيرهم في الطلبة بشكل إيجابي، والمشاركة في إصلاح سياسات المعلمين، وتقدير دورهم التدريسي، وتقديم الدعم اللازم لهم للتميز داخل الغرفة الصفية، فالأكاديمية تؤمن بحق كل معلم في الحصول على كل المهارات والتقدير والدعم للتميز. حيث تُعد الأكاديمية إحدى أهم المؤسسات التي تسعى إلى إعداد المعلم في أثناء الخدمة، وذلك عبر اعتمادها برامج إعداد المعلمين لمزاولة المهنة في ضوء ضوابط تتصل بكفاياتهم، وأدائهم التربوي، ونموهم المهني، والتي تتطابق مع معايير الجودة الشاملة في التعليم، ويظهر أبرز نشاطات الأكاديمية في مشروع "تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين" الذي أطلق عام 2015 بتمويل من مكتب شؤون التجارة الخارجية والتنمية في كندا، تبلغ مدته خمس سنوات، والذي يهدف إلى تحسين مخرجات التعلم من خلال دورات وندوات قصيرة تعقد لمعلمي الصفوف الابتدائية وانتهاءً بمعلمي الصف العاشر، تتناول عبرها أهم قضايا التعليم وتطوير العملية التعليمية، والتحديات التي يواجهها المعلمون إثر تطبيق استراتيجيات حديثة وجديدة في الصف، ولقد شهد هذا المشروع تطوراً يظهر في زيادة أعداد المعلمين المتدربين لتشمل معلمين من مختلف أنحاء المملكة (Queen Rania Teacher Academy Website).

كما وتنفذ وزارة التربية والتعليم الأردنية عبر قسم الإشراف والاسناد والتدريب التربوي ويتعاون مع مؤسسة الملكة رانيا لتدريب المعلمين العديد من البرامج التي تهدف إلى تنمية المعلمين مهنيًا، نذكر منها: برنامج تأهيل المعلمين وإجازتهم قبل الخدمة والذي تم إعداده عام 2010 في ضوء السياسات العامة للتنمية المهنية للمعلمين ومساهمهم الوظيفي بهدف تحسين نوعية التعليم والتعلم في

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

النظام التربوي الأردني، ومنذ عام 2011 أصبح البرنامج أحد المتطلبات الأساسية للالتحاق بمهنة التعليم، واشترطت النجاح بالبرنامج لزيادة حوافز التعيين للأقدمية ومنح إجازة التعليم. وبرنامج التنمية المهنية ضمن برنامج ersp للمعلمين الجدد، وبرنامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، وبرنامج المناهج المحوسبة (علوم، رياضيات، عربي، انجليزي)، وبرنامج التوعية الوالدية (دورة رياض الأطفال)، وبرنامج مشاركة الأهل/ الطفولة المبكرة، وبرنامج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب، وبرنامج انتل للتعليم. فضلا عن وجود قسم خاص في الوزارة يعني بتطوير إجراءات الامتحانات والاختبارات الخاصة ببرامج التنمية المهنية وإعداد تقارير بنتائج تلك الامتحانات والاختبارات وهو قسم امتحانات برامج التنمية المهنية، وورشات الكالوريا الدولية للتنمية المهنية والتي تم اعتمادها منذ عام 2010، وبرنامج التنمية المهنية للمعلمين للارتقاء بنوعية التعليم والذي بدأ العمل به منذ عام 2015 (Ministry of Education, 2017).

ومن هنا سعت الباحثة إلى معرفة دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، والكشف عن المعوقات التي تعرقل تعزيز تلك البرامج لتحقيق أهدافها، فالبحت الحالي يأتي متماشياً مع الاتجاهات المطالبة بتعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة الشاملة؛ لإزالة الفجوة بين برامج إعدادهم قبل الخدمة، وواقع ممارسة المهنة في الميدان أثناء الخدمة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن جودة مؤسسات التعليم ونجاح العملية التربوية وتحسين مخرجاتها يعد هدفاً وأولوية تصب نتائجها على المجتمع بمختلف شرائحه، وتستدعي هذه الأولوية التركيز على تطوير المعلمين، من هنا جاء الاهتمام بضرورة تنمية المعلم مهنيًا، وتطلب ذلك ضرورة إعادة النظر ببرامج إعداد المعلمين وتدريبهم مهنيًا، وتطويرها في ضوء معايير الجودة الشاملة، إلا أن تلك الجهود والنفقات التي تبذل لتنمية المعلم مهنيًا دون المستوى المطلوب لا سيمَّ بعد تغير النظرة للمعلم، وتغير أدواره ومسؤولياته، لذا يجمع الخبراء والمعنون بالهم التربوي على أن مشكلة التعليم تكمن في عدم جودته فلا زال التوجه منصباً على التوسع الكمي على حساب الالتفات لمسائل النوعية، إذ يغلب على التعليم الاعتماد على التلقين، وسيادة الطابع التقليدي، وتقييد فرص الإبداع، وتعدد الأنماط بين تعليم

حكومي وخاص وتدني مستوى المعلمين إلى غير ذلك من العيوب والنواقص، مما فرض ذلك على وزارات التعليم ومراكز تدريب المعلمين ضرورة لتوفير برامج تدريبية تضمن الكوادر والكفايات المهنية القادرة على ممارسة مهنة التعليم بكفاية وفاعلية وإنتاجية ذات جودة عالية، ورغم توفر تلك البرامج إلا أنه وجهت بعض الانتقادات عليها فقد وجه كل من (Hughes, 2008) و (Harutunian, 2007) نقداً لبرامج التنمية المهنية التي تنظمها وزارات التربية والتعليم ومراكز التدريب الخاصة بإعداد المعلمين، نظراً لتركيزها على المعرفة النظرية، وهذا يعني أن محتوى برامج التنمية المهنية لا يتناسب مع الواقع التعليمي العملي والفعلي، وأثبتت انخفاض مهارات التدريس لدى المعلمين من جهة، وضعف كفاءة وإمام المدرسين باحتياجات المعلمين من جهة أخرى، فضلاً عن اقتصار التدريب على أسلوب المحاضرة، والإلقاء الممل، وندرة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمتدربين، وعدم ربط الالتحاق ببرامج التنمية المهنية بحوافز مادية ومعنوية، وهي بدورها تُعدُّ معوقاتٍ تقف عائقاً أمام تعزيز برامج التنمية المهنية، كما وقد وجد من خلال ممارستها لمهنة التعليم أن هناك فجوة قائمة بين برنامج التنمية المهنية لإعداد المعلم وواقع ممارسة المهنة في الميدان، من هنا تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: "ما دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك؟".

ويتفرع من السؤال الرئيس للدراسة أسئلة عدة تحاول الباحثة الإجابة عنها، وهي:

- 1- ما دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين؟
- 2- ما دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة؟
- 3- ما هي معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة، ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير الجنس؟

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة، ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير المؤهل العلمي؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة، ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال:

1- الأهمية النظرية: تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال إغناء المكتبة العربية بمعلومات جديدة تشكل مرجعاً مهماً للأكاديميين والباحثين والممارسين في موضوع التنمية المهنية في ضوء معايير الجودة، كما أنها تُعدُّ نقطة انطلاق لدراسات أخرى في المجال ذاته، وإفادة المسؤولين في أكاديمية الملكة رانيا العبد الله، ووزارة التربية والتعليم، والمعلمين، والمشرفين التربويين، والمديرين، والمتخصصين، والأكاديميين المهتمين بإعداد المعلمين لتعزيز برامج التنمية المهنية وتحسين أدائها، هذا بالإضافة إلى خدمة العملية التعليمية لتطوير بيئة تربوية فعالة ومرنة، تواكب متطلبات العصر في المدارس؛ من أجل الوقوف على المعوقات التي تواجه استخدام برامج التنمية المهنية من جانب الأكاديمية، وجوانب القصور في نقل مهارات تلك البرامج إلى الغرفة الصفية؛ لذا، فإنها تقدم التغذية الراجعة الملائمة لكل القائمين على العملية التربوية.

2- الأهمية التطبيقية: تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في الآتي:

- الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه المديرين العاملين في أكاديمية الملكة رانيا العبدالله عند استخدام برامج التنمية المهنية لتدريب المعلمين في ضوء معايير الجودة.
- تقديم التوصيات والمقترحات لصناع القرار في الأكاديمية والوزارة؛ من أجل مواجهة تلك المعوقات، مما يساعد في استثمار برامج التنمية المهنية؛ وذلك لتطوير مخرجات التعليم

بما يتواءم مع متطلبات ومؤشرات ومعايير الجودة الشاملة في التعليم، وبما يتفق مع واقع المجتمع الأردني وظروفه في ضوء اهتمام وزارة التربية والتعليم وأكاديمية الملكة رانيا العبدالله بتدريب المعلمين الجدد من جهة، وخطط إعداد المعلمين في أثناء الخدمة لجميع المراحل من جهة أخرى؛ ليفرض ذلك بيئة مهنية تربوية فاعلة، تواكب متطلبات العصر.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في الآتي:

- التعرف على أبرز معايير الجودة الشاملة.
- التعرف على مفهوم التنمية المهنية، وأهدافها، وأهميتها.
- التعرف على دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين.
- التعرف على واقع برنامج التنمية المهنية في الأردن.
- التعرف على دور أكاديمية الملكة رانيا العبدالله لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.
- التعرف على معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة.

مصطلحات الدراسة:

من أجل المزيد من الوضوح والدقة، جرى تعريف المصطلحات الآتية:

- التنمية المهنية: عرفها (Al-Deeb,2007,p.14) بأنها: "عمليات مؤسسية مخططة تهدف لتزويد المعلمين بالمهارات والأساليب السلوكية المعرفية والوجدانية التي تنطلق من برامج يتم إعدادها في ضوء الكفايات التعليمية لتحسين الأداء التدريسي المهين وتاهيل المعلمين لمواجهة متطلبات مهنة التعليم وما يستحدث من تطورات علمية وتقنية وتربوية منذ التعيين وفي أثناء الخدمة حتى نهاية الخدمة".

- برامج التنمية المهنية للمعلمين: وهي نشاطات تشاركية تعاونية مخطط لها مسبقاً تهدف إلى تطوير مهارات المعلمين؛ أفراداً، وجماعات بشكل مستمر، وتلبية احتياجاتهم المستمرة والمتغيرة

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

بغية تحقيق الأهداف الكبرى الخاصة بخطة تطوير المدرسة والتعليم (Al-Shibli, 2012). ويقاس أثر برامج التنمية المهنية للمعلمين في هذه الدراسة بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على أداة الدراسة (الاستبانة).

- معايير الجودة: مجموعة من المواصفات والمؤشرات المطلوبة التي تحدد المستوى النوعي الذي ينبغي الوصول إليه بدءًا بالمدخلات، ومرورًا بالعمليات حتى المخرجات، بحيث يتم في ضوءها معرفة مدى اقتراب الواقع من هذا المستوى، وتتضمن التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة المستمرة، وإدارة الموارد البشرية، والعلاقات الإنسانية، واتخاذ القرار، والعلاقة مع جميع أطراف المؤسسة (Al-Hussein, 2012).

- معايير الجودة في التعليم: وهي "مجموعة الخصائص التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر التربية وحالتها، وكل أبعادها من مدخلات وعمليات والتي تشتمل على: الطلاب والمعلمين، والادارة التعليمية التربوية، وطرائق التدريس، والمناهج الدراسية، والتجهيزات المادية، واساليب التقويم بحيث تؤدي إلى مخرجات تتصف بجودة عناصر العملية التعليمية: مهنيًا، وأكاديميًا، وتربويًا، وثقافيًا، وتحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة لجميع عناصر العملية التعليمية" (Taima, 2006, p.21).

- المعوقات: وهي كل موقف أو حالة تعرقل تحقيق الأهداف التربوية بكفاية وفاعلية، وتحتاج إلى دراسة علمية لتحديد أسبابها، ومعالجتها؛ لسد الفجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي (Gris, 2015). وتعرف إجرائياً بأنها: درجة الصعوبات التي تتعرض لها برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، وتقاس بدرجة الاستجابة على مجال المعوقات التي تواجه برامج التنمية المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات المتدربين والمتدربات في أكاديمية الملكة رانيا.

- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين: مؤسسة مستقلة تأسست منذ عام 2009، تتبني رؤية جلالة الملكة رانيا العبدالله للارتقاء بنوعية التعليم في الأردن، والوطن العربي، وتتركز مهمتها من خلال تمكين التربويين والمعلمين بالمهارات الضرورية اللازمة لتعزيز تأثيرهم في الأجيال القادمة بشكل إيجابي، وذلك يظهر بتصدر عملية إصلاح سياسات التعليم، وتوفير التنمية المهنية للمعلمين (Queen Rania Teacher Academy Website).

حدود الدراسة ومحدداتها:

قتصرت الدراسة الحالية على عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات العاملين في مدارس العاصمة عمان/ الأردن خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2016/2017م. وقد تحددت نتائج الدراسة بدقة ونزاهة وموضوعية أفراد العينة في استجابتهم لأداة الدراسة المعدة؛ لغايات جمع بياناتها التي طورتها الباحثة اعتماداً على الأدب التربوي المنشور، وتم التأكد من صدقها وثباتها؛ لذا فإن إمكانية تعميم النتائج يعتمد على صدق الأداة وثباتها.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

أجرى Saudi (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن الأساليب التي يستخدمها معلمو التربية الإسلامية في التطوير الذاتي لكفاياتهم المهنية في محافظة الطفيلة في ضوء بعض المتغيرات ذات الصلة، والكشف عن دور برامج التنمية المهنية التي تنظمها الوزارة في تطويرهم، أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على عينة تكونت من (138) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الأساليب التي يستخدمها معلمو التربية الإسلامية في التطوير الذاتي لكفاياتهم المهنية هو أسلوب (المناقشة) بأهمية نسبية (53.2%) وبدرجة متوسطة، ثم (المشاهدة) بأهمية نسبية (49.6%) وبدرجة متوسطة، ثم (القراءة) بأهمية نسبية (48.4%) وبدرجة متوسطة، يلي ذلك أسلوب (الكتابة) بأهمية نسبية (42.8%) وبدرجة منخفضة، وأخيراً أسلوب (المشاركة) بأهمية نسبية (35.6%) وبدرجة منخفضة. وضرورة إدراج أساليب التطوير الذاتي في برامج تدريب المعلمين التي تعقدتها وزارة التربية والتعليم، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات وجهات نظر معلمي التربية الإسلامية حول الأساليب التي يستخدمها معلمو التربية الإسلامية في التطوير الذاتي لكفاياتهم المهنية تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرى (Canaan, 2015) دراسة هدفت إلى تقييم برامج تدريب المعلمين مهنيًا وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية، أجريت الدراسة في سوريا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على عينة تكونت من (148) طالباً وطالبة و(14)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن برامج تربية المعلمين

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

ومخرجاتها في المجال المهني والمجال الاجتماعي- الشخصي، والمجال الثقافي، ومجال الاعتماد الأكاديمي لم تحقق الرضا الكبير والمطلوب للمستفيدين من هذا البرامج. وأن هناك حاجة لإعادة النظر في أهداف برامج أعداد المعلمين ومحتواه وأساليب إكسابه لمعلمي المستقبل وتنميتهم مهنيًا.

وأجرى (Al-Hussein, 2012) دراسة هدفت إلى تنمية وتعزيز الأداء المهني لدى معلمي التعليم الأساسي في ضوء متطلبات المناهج المطورة ومعوقات ذلك، وقد أجريت الدراسة في سوريا، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي عبر بناء برنامج تدريبي مقترح تم تطبيقه على عينة مكونة من (40) معلمة، وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج التدريبي في تنمية الأداء المهني لدى معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في سورية، وكما أظهرت أن هناك بعض المعوقات التي تعيق تعزيز برامج الأداء المهني، أهمها: عدم ارتباط التحاق المعلمين ببرامج التنمية المهنية بترقيعه إلى درجة وظيفية أعلى، وانخفاض المستوى المهني لغالبية المعلمين؛ بسبب ضعف التوافق بين برامج إعدادهم قبل الخدمة ومتطلبات تدريسه في أثناء الخدمة، وأن أهداف برامج الأداء المهني لا تتناسب واحتياجات المعلمين التربوية.

كما هدفت دراسة (Abd - El Moaty, Zaree, 2012) إلى وضع تصور مقترح لتفعيل دور التدريب الإلكتروني في تحقيق التنمية المهنية لمعلم الدراسات الاجتماعية، وتقديم تصور مقترح لإجراءات استخدام التدريب الإلكتروني في تعزيز التنمية المهنية، أجريت الدراسة في أسبوط/ مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على عينة تكونت من (70) معلماً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للتدريب الإلكتروني دوراً كبيراً في تحقيق وتعزيز التنمية المهنية: (التربوية، والأكاديمية، والتكنولوجية).

كما أجرى (Al-Shibli, 2012) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في بعدي: التخطيط، والممارسة، ومعوقات ذلك، وأثر كل من متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة في التنمية المهنية للمعلمين، أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة وزعت على عينة تكونت من (60) معلماً، و(48) معلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً لإدارة الجودة الشاملة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين لا سيما في بعدي: التخطيط، والممارسة، بمستوى مرتفع، وأظهرت وجود معوقات تعيق أثر إدارة الجودة الشاملة في برامج التنمية المهنية للمعلمين،

وأبرزها: أن أغلب برامج التنمية المهنية قبل الخدمة تركز على الجانب الكمي ليؤثر سلباً في العملية التعليمية، فضلاً عن أن أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين لا تتناسب واحتياجات المعلمين التربوية، وقلة الإمكانات المادية في الوزارة، وكثرة عدد الدورات التدريبية التي تعقد للمعلمين، إضافة إلى عدد المعلمين الكبير، وعدم منح المتدربين مكافآت مالية، وشهادات بالساعات التدريبية، وعدم ربطها بالترفيعات، وأظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية للمستجيبين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

وهدف دراسة (Hughes, 2008) إلى معرفة فاعلية أحد برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في تدعيم قدرتهم على تفعيل دور تكنولوجيا التعليم، ومعوقاته، وأثره في زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، أجريت الدراسة في جنوب بريطانيا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة، وزعت على عينة تكونت من (48) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن لبرامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في مجال تكنولوجيا التعليم أثراً إيجابياً في تدعيم عمليتي: التدريس، والتعلم، وأن هناك معوقات عدة تقف أمام تفعيل سبل الاستفادة من برامج التنمية المهنية للمعلمين في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة إلى فصولهم الدراسية، وأن أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين لا تتناسب واحتياجات المعلمين التربوية، وعدم ربطها بترفيعات المعلمين، وندرة المكافآت، وأن هناك أثراً إيجابياً وعلاقة وثيقة بين برامج التنمية المهنية وبين زيادة مستويات التحصيل الدراسي للطلاب، وشعور المعلمين المشاركين فيها بفاعلية أدائهم التدريسي.

كما أجرى (Carter, 2008) دراسة هدفت إلى تقويم أحد برامج التنمية المهنية في مجال تكنولوجيا التعليم في تدعيم مستويات قدرة معلمي مرحلة الصفوف الدراسية الابتدائية، ومعرفة رأيهم في برامج التنمية المهنية المقدمة لهم ودورها في تحسين طرق التدريس لديهم ورفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة، أجريت الدراسة في جنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد برنامج طبق على مجموعتين، التجريبية تكونت من (49) معلماً، والمجموعة الضابطة تكونت من (57) معلماً، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن معلمي المجموعة التجريبية الذين تلقوا التدريب عبر برامج التنمية المهنية في مجال إدخال تكنولوجيا التعليم المتطورة

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

تمتعوا بمستويات متطورة وفعالة من القدرة على إدخالها في فصولهم الدراسية، مقارنة بمعلمي المجموعة الضابطة للدراسة، وكما أظهرت أن لبرامج التنمية المهنية تأثيراً في تحصيل الطلاب التدريسي.

وهدفت دراسة (Harutunian, 2007) إلى معرفة أثر تصميم برامج التنمية المهنية المقدمة لتدريب معلمي طلاب اللغة الإنجليزية، ومعرفة اتجاهاتهم نحو برامج التنمية المهنية، أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي من خلال إعداد استبانة، وزعت على عينة تكونت من (80) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج المطبق في التنمية المهنية يسهم في تحسين فهم المعلمين: ثقافياً، ولغوياً، وتعليمياً، كما أظهرت أن مستويات تصورات واتجاهات المعلمين نحو برنامج التنمية المهنية مرتفعة.

وهدفت دراسة (Coffman, 2004) إلى تحديد مدى تحويل المعلمين للمهارات المتعلمة من برنامج التنمية المهنية عبر الإنترنت إلى ممارسات صافية داخل الفصول، أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عبر استخدام المقابلات الشخصية، والاختبارات، والملاحظة المباشرة على عينة بلغ عددها (103) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين استخدموا التكنولوجيا والاستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل فصولهم الدراسية بدرجة مرتفعة، وأن برنامج التنمية المهنية المقدمة عبر الانترنت له أثر كبير في نقل المعلمين لما تتضمنه البرامج التدريبية المهنية من معارف متعلمة إلى فصولهم الدراسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- بالنظر إلى الدراسات السابقة يتضح أن الدراسات السابقة والدراسة الحالية تتفق من حيث موضوعها؛ فهي تتناول موضوع برامج التنمية المهنية في بعضها، وتناولت دراسات أخرى تطوير الأداء التدريسي وفق معايير الجودة، وأثر إدارة الجودة الشاملة في تطوير برامج التنمية المهنية.

- انفتقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في التأكيد على دور برامج التنمية المهنية في تفعيل مستوى الأداء التدريسي للمعلمين داخل الغرفة الصفية، وأثرها في تحسين تحصيل الطلبة داخل الغرفة الصفية.

- انفتقت الدراسة الحالية في أسلوبها لجمع المعلومات مع أسلوب بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبانة كدراسة كل من: و (Abd -El Moaty & Zaree, 2012)، و (Al-Shibli, 2012) و (Hughes, 2008) و (Harutunian, 2007). في حين استخدمت دراسة (Coffman, 2004) أسلوب المقابلة والملاحظة، وهناك دراسات أعدت برامج للتنمية المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، كدراسة (Al-Hussein, 2012) و (Carter, 2008).

- اختلفت الدراسات السابقة من حيث البيئات التي طبقت بها؛ فدراسة (Coffman, 2004) و (Carter, 2008) و (Harutunian, 2007) طبقت في الولايات المتحدة الأمريكية، وطبقت دراسة (Hughes, 2008) في بريطانيا، وهناك دراسات طبقت في سوريا: كدراسة (Al-Hussein, 2012) في سوريا، ودراسة (Abd -El Moaty & Zaree, 2012) في مصر. بينما اختلفت الدراسة الحالية إذ طبقت في الأردن على المعلمين الملحقين بالدورات التدريبية التي تنظمها أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تناولت موضوعاً مهماً، وهو دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك، وقد تميز البحث عن غيره من البحوث الأخرى في أنه كان يقيس وجهة نظر المعلمين والمعلمات أنفسهم، وفي ضوء بعض المتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)؛ لذا فهي تعد الدراسة الأولى التي طبقت في أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين - حسب علم الباحثة-، وهذه هي الإضافة النوعية التي يمكن لهذه الدراسة أن تقدمها للإنتاج الفكري العربي المنشور في المجال. كما تشير الباحثة إلى أنها أفادت من الدراسات السابقة في تنظيم الدراسة على نحو عام، وتحديد المنهجية الملائمة للدراسة، وفي إعداد الأداة ومجالاتها وفقراتها، ومناقشة النتائج وعرضها، والتوصيات.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته أسئلة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة، وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مدينة عمان الملتحقين ببرامج التنمية المهنية المنعقدة من قبل أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين؛ ونظراً لعدم إمكانية الحصول على إحصائية عن عدد المعلمين الملتحقين ببرامج الأكاديمية وكبر حجم المجتمع الأصلي، وانتشار أفرادها في مناطق جغرافية واسعة في مدينة عمان، فإن الباحثة اعتمدت في اختيار العينة على الطريقة العشوائية الطبقية، إذ بلغت (204) معلم ومعلمة ممن التحقوا ببرامج التنمية المهنية المنعقدة من قبل الأكاديمية خلال الفصل الثاني من العام الدراسي 2016/2017م، موزعين على مديرية التربية والتعليم في لواء الجامعة. كما وقد تم اختيار العينة العشوائية بمراعاة توزيع أفرادها على حسب الجنس، حيث اشتملت على (11) مدرسة حكومية للبنين، و(15) مدرسة حكومية للبنات بذلك فقد تشكلت عينة الدراسة من (87) معلماً و(117) معلمة بواقع ثمانية معلمين من كل مدرسة تقريباً، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد الدراسة تبعاً لمتغيراتها.

الجدول (1) خصائص أفراد عينة الدراسة، موزعين حسب متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي،

وعدد سنوات الخبرة

المتغير	نوع المتغير	العدد	%
الجنس	ذكر	87	42.6%
	أنثى	117	57.4%
المؤهل العلمي	دراسات عليا (ماجستير + دكتوراة)	25	12.3%
	بكالوريوس	122	59.8%
	دبلوم عالي	37	18.1%
	دبلوم	20	9.8%
عدد سنوات الخبرة	5 سنوات فما دون	53	26.0%
	6-10 سنوات	85	41.6%
	11 سنة فأكثر	66	32.4%

يلاحظ في الجدول (1) أن غالبية العينة من الإناث بنسبة (57.4%)، ومن حملة المؤهل العلمي بكالوريوس بنسبة (59.8%)، ويمتلكون خبرة (6-10 سنوات) بنسبة (41.6%).

أداة الدراسة:

للكشف عن دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك، ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، ومعوقات ذلك تبعاً لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، جرى تطوير استبانة لجمع البيانات اللازمة للدراسة اعتماداً على ما ورد في بعض الدراسات السابقة، مثل دراسات كل من (Al-Hussein, 2012) ودراسة (Al-Shibli, 2012) وقد تكونت الاستبانة من قسمين: الأول، يتعلق بجمع معلومات ذاتية عن أفراد عينة الدراسة، تتمثل في: الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة؛ ويشتمل الثاني على (37) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات هي: المجال الأول: معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين، وقد اشتمل على (10) فقرات. والمجال الثاني: دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، وقد اشتمل على (15) فقرة. والمجال الثالث: معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، وقد اشتمل على (12) فقرة.

وقد صممت فقرات هذا المجال باستخدام مقياس (ليكرت الخماسي)، الذي اشتمل على درجات الاستخدام الآتية: (5) موافق بشدة، و(4) موافق، و(3) موافق نوعاً ما، و(2) غير موافق، و(1) غير موافق بشدة، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لتقسيم الدرجات: 1- 2.33 درجة تقدير منخفض. و2.34- 3.67 درجة تقدير متوسط. و3.68- 5.00 درجة تقدير مرتفع.

صدق الأداة:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس أصحاب الاختصاص والخبرة في مجالات: القياس، والمناهج وطرق التدريس، والإدارة التربوية، بهدف التأكد من وضوح الفقرات ومدى صلاحيتها لقياس ما صممت لقياسه، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي صنف تحتها، وقد

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

تمّ الأخذ بملاحظات المحكّمين، كما تمّ اعتماد نسبة الموافقة 80% فأكثر على الفقرة دليلاً على صدقها، وتمّ بناء- على آراء المحكمين ومقترحاتهم- تنقيح الأداة، وذلك عبر إعادة صياغة لغة بعض الفقرات وتعديلها.

ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معاملات ثبات الاتساق الداخلي الكلي لأداة الدراسة لكل مجال، وفقاً لمعادلة كرونباخ ألفا (Cronbach - Alpha)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال
0.62	10	معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين
0.71	15	دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
0.75	12	معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة

يشير الجدول رقم (2) إلى أن معامل ثبات المجال الأول بلغ (ألفا=0.62)، في حين بلغ معامل ثبات المجال الثاني (ألفا=0.71)، كما بلغ معامل ثبات المجال الثالث (ألفا=0.75)، وقد اعتبرت هذه المعاملات مقبولة؛ لاعتبار أداة البحث ثابتة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة: الجنس: وله فئتان: (ذكر، وأنثى) / المؤهل العمي: وله أربعة مستويات: (دبلوم، ودبلوم عالي، وبكالوريوس، ودراسات عليا (ماجستير+ دكتوراة) / عدد سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: 5 سنوات فما دون، و (6- 10 سنوات)، و (11 سنة فأكثر).

ثانياً: المتغير التابع: دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك، والتي يعبر عنها بالمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على مفردات الاستبانة المعدة لذلك.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق أداة الدراسة، واختبار ثباتها، وتحديد أفراد الدراسة المراد تطبيق الدراسة عليهم، تم الحصول على الموافقة الرسمية من رئاسة الجامعة، وأكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين؛ لتسهيل مهمة الباحثة. كما تم توزيع الاستبانة على أفراد الدراسة باليد، وتم توضيح أهداف الدراسة لهم، وطلب منهم أخذ الوقت الكافي للإجابة. وتم إدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً، ومن ثم تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات المناسبة.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الرابع المتعلق بالكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، جرى استخدام اختبار (ت) (t-test)، وللإجابة عن السؤالين الخامس والسادس استخدم تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova)، لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العمي (دبلوم، ودبلوم عالي، وبكالوريوس، ودراسات عليا (ماجستير+ دكتوراه))، وعدد سنوات الخبرة (5 سنوات فما دون، 6-10 سنوات، 11 سنة فأكثر).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، ومناقشتها: ما دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لدور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين، ويوضح الجدول (3) ذلك.

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال دور معايير الجودة في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
7	يتم عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أداؤك بشكل مستمر.	4.14	0.94	1	مرتفعة
9	تعكس المعايير المهنية للمعلمين والسياسات التعليمية في الأردن مواصفات معلم الألفية الثالثة.	3.99	0.75	2	مرتفعة
1	تصمم برامج التنمية المهنية للمعلم وفقاً للكفايات المطلوبة في ضوء معايير الجودة.	3.99	0.75	2	مرتفعة
2	التحول من مفهوم تدريب إلى مفهوم التنمية المهنية يشمل جميع العاملين في المؤسسة التعليمية.	3.93	0.85	4	مرتفعة
8	يتم التكامل بين مراكز تدريب المعلمين ووزارة التعليم لإعداد المعلم وتزويده بالتغذية الراجعة.	3.87	0.79	5	مرتفعة
6	يصمم تقييم الأداء الوظيفي للمعلم بما يتماشى مع معايير الجودة.	3.82	0.84	6	مرتفعة
10	تسهم المعايير في تنمية وعي المتدربين بمصادر تعليمية جديدة.	3.82	0.86	6	مرتفعة
3	تحدد قائمة معتمدة بمعايير جودة الأداء المهني.	3.78	0.81	8	مرتفعة
4	تحدد احتياجاتك من برامج التدريب في ضوء معايير الجودة.	3.75	0.89	9	مرتفعة
5	تطلع على معايير معتمدة للجودة؛ بهدف الوصول إليها في أثناء أداؤك المهني.	3.71	0.79	10	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.88	0.42		مرتفعة

ينضح من الجدول (3) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وكانت بدرجة تقدير مرتفعة، إذ يتضح أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات المجال تراوحت ما بين (3.71 - 4.14)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ فقد احتلت الفقرة رقم (7) التي تنص على "يتم عقد دورات تدريبية مستمرة لمتابعة تطبيق وتنفيذ معايير الجودة في أدائك بشكل مستمر." على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.14) بدرجة تقدير مرتفعة، وقد تعزى النتيجة إلى الدورات التي تعدها وزارة التربية والتعليم والتي في ضوءها تلزم المعلمين الجدد على حضورها، وارتباط الحضور بالترقيات، كما وقد تعزى إلى إدراك المستجيبين بأن عملية التدريب تكسبهم المزيد من المعلومات والمعارف الجديدة التي تثريهم، وتزيد من حصيلتهم المعرفية، وتطلعهم على المستحدثات في تخصصاتهم العلمية، هذا فضلاً عن قبول كل ما يطرح عليهم في هذه البرامج يجعلهم يتمرسون، ويتمرسون حول المعارف الحديثة، وقبول كل ما يلقي عليهم، وتغيير النظرة نحو القديم، والبحث دائماً نحو كل جديد، وإكسابهم مهارات جديدة في مجال التدريس.

في حين جاءت الفقرة رقم (5) التي تنص على "تطلع على معايير معتمدة للجودة؛ بهدف الوصول إليها في أثناء أدائك المهني." بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.71)، وبدرجة تقدير مرتفعة أيضاً. وقد تعزى النتيجة إلى فناعة المعلمين أن تطور أدائهم المهني يتم من خلال إطلاعهم على الكفايات المهنية المطلوبة لأدوارهم التدريسية، وقناعتهم بأن التميز في الأداء لا يتمثل في التخرج في الجامعة بتقدير مرتفع، بل الأهم أن يتطور مستواه من حسن إلى أحسن في ميدان العمل المدرسي. كما وقد تعزى النتيجة إلى أن المستجيبين يرون ضرورة أخذ القائمين على البرامج التدريبية بأسس ومبادئ تربوية واضحة يجعل من السهل نجاح العملية التدريبية، والتفاعل معها من قبل جميع المشاركين، وتزيد دافعيتهم نحو الإقبال على التدريب، وتسهم كذلك في تحقيق الأهداف المحددة والواضحة والتي وضعت البرامج التدريبية لها.

تنفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: دراسة (Harutunian, 2007)، ودراسة (Hughes, 2008)، ودراسة (Al-Shibli, 2012) التي أظهرت أن لمعايير الجودة الشاملة في التعليم دوراً في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين، وأن لبرامج التنمية المهنية أثر في تحسين مستوى أداء المعلمين المهني والتدريسي.

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ومناقشتها: "ما دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، ويوضح الجدول (4) ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
13	تشجع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً.	4.38	0.79	1	مرتفعة
19	توفر مساعدة استشارية من خلال خبراء في المجالات التعليمية.	4.23	0.84	2	مرتفعة
15	تسمح للمعلمين بتطوير المواد التعليمية المختلفة لاستخدامها في الصف.	4.20	0.87	3	مرتفعة
25	تركز على تطوير كفايات العاملين بالتعليم وإعدادهم وتأهيلهم كمدخل لتحقيق جودة التعليم.	4.13	0.88	4	مرتفعة
18	تنظم ورش تربية و مواد دراسية لتنمية المهارات العقلية والأكاديمية للمعلمين.	4.12	0.85	5	مرتفعة
21	توظيف التكنولوجيا والشبكة العنكبوتية في التنمية المهنية للمعلم.	3.99	1.0	6	مرتفعة
17	تنمي العلاقات الإنسانية بين المعلمين.	3.89	0.76	7	مرتفعة
14	تعمل على تنمية مهارات المعلمين الجدد	3.84	0.96	8	مرتفعة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
	التدريسية المختلفة.				
24	تتسجم برامج التدريب والتنمية المهنية مع الاحتياجات التعليمية في الأردن.	3.79	0.91	9	مرتفعة
12	تساعد في التعرف على مفهوم المنهج وعناصره الأساسية وتنظيماته.	3.71	0.91	10	مرتفعة
16	تساعد المعلمين على حل مشكلاتهم الصفية بطرق جديدة.	3.54	0.96	11	متوسطة
23	يتم وضع وسائل أكثر فعالية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين.	3.38	1.27	12	متوسطة
22	توظف الصداقة الناقدة على نحو يتيح تبادل الخبرات.	3.32	1.18	13	متوسطة
11	تساعد المعلمين على الفهم الصحيح للعملية التعليمية.	3.30	1.13	14	متوسطة
20	زيادة القدرة على توظيف مواد تعليمية متنوعة: (مقالات، مطبوعات، نشرات) لها علاقة بالمقرر.	3.23	0.76	15	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	0.42		مرتفعة

يتضح من الجدول (4) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وتراوحت بين درجة تقدير متوسطة ومرتفعة. حيث يتضح أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات المستجيبين لفقرات المجال تراوحت ما بين (3.23 - 4.38)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ فقد احتلت الفقرة رقم (13) التي تنص على "تشجع المعلمين على تقبل المسؤولية عن نموهم المهني الموجه ذاتياً." على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.38) بدرجة تقدير

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى أن برامج أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين أسهمت بشكل فعال في توظيف مقررات الدراسة، والكتب المدرسية بصورة فاعلة، فضلاً عن كونها أسهمت في ربط الأنشطة التعليمية بأهداف التعلم، واستخدام وسائل تعزز العملية التعليمية، كما قد يؤكد أن أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين تؤكد أن نجاح المعلم في تفعيل العملية التعليمية داخل الغرفة الصفية يتطلب تنمية شاملة على جميع المستويات، إلا إنه ينبغي أن يبدأ برغبة ذاتية من المعلم ذاته في أن يكون معلماً مبدعاً وليس معلماً تقتصر معارفه ومهاراته على تلك التي اكتسبها من البرامج والدورات التي تعقدتها الأكاديمية. كما وقد تعزى نتيجة ذلك إلى وجود اتساق بين البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية واحتياجات المعلمين، وبأنها قريبة من مستويات المعلمين، وأفكارهم المتغيرة.

في حين جاءت الفقرة رقم (20) التي تنص على "زيادة القدرة على توظيف مواد تعليمية متنوعة (مقالات، ومطبوعات، ونشرات) لها علاقة بالمقرر". بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.23)، وبدرجة تقدير متوسطة. وقد تعزى نتيجة ذلك إلى الظروف المادية الصعبة، وضعف الميزانية المخصصة لتوظيف مواد تعليمية متنوعة في المدارس، بالإضافة إلى المناهج والمقررات التي تزدحم بالمعلومات النظرية المتراكمة، والتي تشكل عبئاً على المعلم والطالب، والتي لا تتيح للمعلم أي فرصة لإعطاء مطبوعات ونشرات ومواد تعليمية غير تلك المقررة من الوزارة؛ فالبرامج التي تقدمها الأكاديمية لها دور فاعل كوحدة تطوير في مجال التعليم والتعلم، وهي تنمي قدرة المعلمين مهنيّاً لاستخدام مواد تعليمية ومعززات التعليم أخرى غير تلك المفروضة من الوزارة، إلا أن الإمكانيات المادية للمدرسة والوزارة غير مساعدة في تطبيق ما تعلمه من الأكاديمية على أرض الواقع. كما وقد تعزى نتيجة ذلك إلى أن المعلمين يدركون ضرورة تعدد وتنوع أساليب التدريس بحيث تكون بعيدة عن الشكلية والتقليدية، ويتم تنفيذها بطريقة موضوعية وشاملة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ومناقشتها: "ما معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات أفراد العينة لمعوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، ويوضح الجدول (5) ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
37	ندرة تقديم الوزارة الحوافز للمعلمين والمتدربين.	3.98	0.97	1	مرتفعة
35	عدم ربط الالتحاق ببرامج التنمية المهنية بالترقيات.	3.93	0.88	2	مرتفعة
28	تقتصر أساليب التدريس على الأساليب التقليدية التي لا تناسب المعلمين ولا تفعل مشاركتهم، كأسلوب المحاضرة والإلقاء.	3.86	1.17	3	مرتفعة
33	زيادة العبء التدريسي للمعلمين.	3.83	1.27	4	مرتفعة
32	ضعف إمام المدرسين باحتياجات المعلمين.	3.78	0.97	5	مرتفعة
27	عدم ارتباط أهداف برامج التنمية المهنية بمشكلات الطلاب التعليمية والسلوكية التي يواجهها المعلم.	3.75	0.95	6	مرتفعة
34	الأساليب التدريبية المستخدمة في برامج التنمية المهنية لا تتناسب مع إمكانيات المدرسة التي تعمل فيها.	3.70	0.84	7	مرتفعة
31	هناك فجوة بين محتوى برامج التنمية المهنية وطبيعة عمل المعلمين.	3.63	0.88	8	متوسطة
29	محتوى برامج التنمية المهنية لا تتناسب مع الواقع التعليمي.	3.60	0.95	9	متوسطة
26	عدم ارتباط تخطيط برامج التنمية المهنية بالجودة التدريبية.	3.59	0.94	10	متوسطة
30	تدني ثقافة التنمية المهنية وجودة التعليم عند المعلمين.	3.52	1.03	11	متوسطة
36	عدم انبثاق أهداف برامج التنمية المهنية من احتياجات المعلمين التربوية الحقيقية.	3.42	1.22	12	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.72	0.52		مرتفعة

يتضح من الجدول (5) أن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا السؤال كانت إيجابية، وتراوحت بين درجة تقدير متوسطة ومرتفعة. حيث يتضح أن المتوسطات الحسابية لتقدير المستجيبين لفقرات المستجيبين لفقرات المجال تراوحت ما بين (3.98-3.42)، وكانت الدرجة الكلية مرتفعة؛ فقد احتلت الفقرة رقم (37) التي تنص على "ندرة تقديم الوزارة الحوافز للمعلمين والمتدربين" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.98) بدرجة تقدير مرتفعة، وقد تعزى نتيجة ذلك إلى أن الوضع الاقتصادي والمادي للمعلم في الأردن ضعيف، وتكاد تكون الحوافز المادية معدومة، فضلاً عن أن الترقيات والعلاوات لفئات أعلى في الوزارة ترتبط بالتقارير السرية وسنوات العمل، ولا يتم الأخذ بعين الاعتبار تدريب المعلمين، علاوة عن سوء الوضع الاقتصادي العام والذي يؤدي إلى العجز المالي في الوزارة؛ فغالباً تقتصر الحوافز بمنح المعلم شهادة تقدير بساعات التدريب فقط، لا يتبعها أي تحسين في الجوانب المادية، ليؤدي إلى ضعف الروح المعنوية لديهم، وسيصل الأمر بهم إلى الإحباط والملل من الالتحاق بتلك البرامج، واعتبار أن الالتحاق بتلك البرامج ما هو إلا إسقاط فرض ليس إلا، دون وجود أي رغبة شخصية من المعلمين بها.

في حين جاءت الفقرة رقم (36) التي تنص على "عدم انبثاق أهداف برامج التنمية المهنية من احتياجات المعلمين التربوية الحقيقية." بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.42)، وبدرجة تقدير متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى أن أكاديمية الملكة رانيا ترصد احتياجاتهم التدريبية من قبل وزارة التربية والتعليم عبر المشرفين التربويين ومدراء المدارس الذين يشكلون حبل الوصل بين الأكاديمية والمعلمين والتي يتم في ضوء ذلك تكليف المعلمين بحضور الدورات والبرامج، فضلاً عن تنوع تلك البرامج بحيث تتناسب وحاجات مختلف فئات المعلمين في أثناء الخدمة؛ فغالباً ما تراعي تلك البرامج في جوهرها الجد والحدثة، وتواكب بمحتوياتها التغيرات التربوية والتكنولوجية، وتتناسب مع الواقع التعليمي.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Al-Shibli, 2012) ودراسة (Al-Hussein, 2012) ودراسة (Hughes, 2008) التي أظهرت أن هناك العديد من المعوقات التي تعزز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة، ومنها: أن أهداف برامج التنمية المهنية للمعلمين لا تتناسب واحتياجات المعلمين التربوية، وعدم ربطها بالترقيات.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير الجنس؟.

للأجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) (t-test)؛ لبيان الفروق في تقديرات المعلمين والمعلمات لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك وفقاً لمتغير الجنس. والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين	ذكر	87	3.94	0.43	1.791	202	0.075
	أنثى	117	3.83	0.40			
دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة	ذكر	87	3.81	0.39	0.215	202	0.830
	أنثى	117	3.79	0.43			
معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة	ذكر	87	3.79	0.52	1.767	202	0.079
	أنثى	117	3.66	0.51			
الدرجة الكلية	ذكر	87	3.83	0.38	1.380	202	0.169
	أنثى	117	3.76	0.39			

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

تشير نتائج اختبار (ت) (t-test) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في مجالات لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تبعاً لمتغير الجنس إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة، إذ بلغت القيمة الكلية للمجال (1.380) وبمستوى دلالة يساوي (0.169)، وهذا يدل على أن أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين تعقد دورات وبرامج للمعلمين والمعلمات بصرف النظر عن الجنس، وأن هذه البرامج تدار في ضوء معايير الجودة التي تؤثر في تنمية المعلمين والمعلمات، وتعمل على تدريبهم بهدف التحسين المستمر في أدائهم التدريسي، وتعمل على تنميتهم المستدامة بصرف النظر عن جنسهم. كما قد يعود سبب ذلك إلى الرؤية المشتركة بين المعلمين والمعلمات بدور أكاديمية الملكة رانيا في تعزيز التنمية المهنية لدى المعلمين، وبأهمية الأداء المهني باعتباره مجالاً رئيساً يرتبط بالسلوك التدريسي الذي يجب أن يتقنه المعلم بصرف النظر عن جنسه. اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Al-Shibli, 2012).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس، ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير المؤهل العلمي؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجات الاستجابة في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويتضح من المتوسطات وجود فروق ظاهرية بين مستويات متغير المؤهل العلمي، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.51	3.96	25	دراسات عليا (ماجستير + دكتوراه)	معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين
0.40	3.87	122	بكالوريوس	
0.40	3.87	37	دبلوم عالي	
0.36	3.82	20	دبلوم	
0.47	3.78	25	دراسات عليا (ماجستير + دكتوراه)	دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
0.43	3.82	122	بكالوريوس	
0.34	3.79	37	دبلوم عالي	
0.41	3.72	20	دبلوم	
0.65	3.73	25	دراسات عليا (ماجستير + دكتوراه)	معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
0.51	3.74	122	بكالوريوس	
0.45	3.67	37	دبلوم عالي	
0.48	3.57	20	دبلوم	
0.47	3.81	25	دراسات عليا (ماجستير + دكتوراه)	الدرجة الكلية للمجال
0.39	3.81	122	بكالوريوس	
0.30	3.77	37	دبلوم عالي	
0.35	3.70	20	دبلوم	

وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في درجة تقدير المعلمين لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ذات دلالة إحصائية، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

الجدول (8) تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة تقدير المعلمين لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغير المؤهل العملي

دلالة ف	ف	متوسط المربعات	Df	مجموع المربعات		
0.669	0.520	0.091	3	0.273	بين المجموعات	معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين
		0.175	200	35.034	داخل المجموعات	
			203	35.308	المجموع	
0.793	0.345	0.062	3	0.185	بين المجموعات	دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
		0.179	200	35.752	داخل المجموعات	
			203	35.936	المجموع	
0.556	0.694	0.190	3	0.571	بين المجموعات	معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
		0.274	200	54.814	داخل المجموعات	
			203	55.385	المجموع	
0.676	0.509	0.077	3	0.232	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمجال
		0.152	200	30.431	داخل المجموعات	
			203	30.663	المجموع	

تُشير نتائج الاختبار إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغير المؤهل العملي، وذلك استناداً إلى قيم (ف) المحسوبة إذ بلغت القيمة الكلية للمجال (0.509)، ومستوى دلالة يساوي (0.676). ويمكن تفسير ذلك إلى أهمية الدورات التدريبية في مجال التدريس التي تعقدتها الأكاديمية للمعلمين كافة بصرف النظر عن مؤهلهم العلمي؛ فبرامج التنمية المهنية التي تنظمها الأكاديمية تصهر وتذيب تلك الفروقات لا سيما أن تلك البرامج تركز

بشكل رئيس على مختلف الجوانب المهنية والأدائية. كما قد يدل على أن جميع المعلمين لديهم القدرة على الاستفادة من برامج الأكاديمية في تطوير أدائهم المهني والتعليمي، ورغبتهم في ذلك. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Al-Shibli, 2012).

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس، ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة؟.

للأجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجات الاستجابة في مجالات الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ويتضح من المتوسطات وجود فروق ظاهرية بين مستويات متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد سنوات الخبرة	المجال
0.43	3.85	53	5 سنوات فما دون	معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين
0.44	3.88	85	6-10 سنوات	
0.36	3.89	66	11 سنة فأكثر	
0.45	3.76	53	5 سنوات فما دون	دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
0.44	3.81	85	6-10 سنوات	
0.36	3.82	66	11 سنة فأكثر	
0.53	3.66	53	5 سنوات فما دون	معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
0.53	3.72	85	6-10 سنوات	
0.50	3.75	66	11 سنة فأكثر	
0.41	3.75	53	5 سنوات فما دون	الدرجة الكلية للمجال
0.40	3.80	85	6-10 سنوات	
0.34	3.81	66	11 سنة فأكثر	

دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية... سوسن سعد الدين بدرخان

وللتأكد من أن الفروق بين المتوسطات الحسابية في درجة تقدير المعلمين لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ذات دلالة إحصائية، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) تحليل التباين للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة تقدير المعلمين لدور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة في ضوء معايير الجودة ومعوقات ذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

دلالة ف	ف	متوسط المربعات	Df	مجموع المربعات		
0.838	0.177	0.031	2	0.062	بين المجموعات	معايير الجودة ودورها في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين
		0.175	201	35.245	داخل المجموعات	
			203	35.308	المجموع	
0.701	0.356	0.063	2	0.127	بين المجموعات	دور أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
		0.178	201	35.809	داخل المجموعات	
			203	35.936	المجموع	
0658	0.419	0.115	2	0.230	بين المجموعات	معوقات تعزيز برامج التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة
		0274	201	55.155	داخل المجموعات	
			203	55.385	المجموع	
0.646	0.437	0.066	2	0.133	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمجال
		0.152	201	30.530	داخل المجموعات	
			203	30.663	المجموع	

أظهرت نتائج الاختبار عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى إلى متغيرات عدد سنوات الخبرة استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة، إذ بلغت (0.437)، وبمستوى دلالة يساوي (0.646). وهذا يدل على أن معايير الجودة الشاملة المطبقة في برامج أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين تعمل على تطوير ممارسات المعلمين بشكل عام؛ فالمعلمون كلهم يمارسون التدريب داخل مدارسهم باستمرار بصرف النظر عن خبرتهم التدريسية، وهذا في الفئات كلها، وهي سمة أساسية لمعايير تنمية الموارد البشرية الواردة في إطار ضمان جودة التعليم لمشروع "التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الخدمة. كما قد تعزى نتيجة ذلك إلى أن جميع المعلمين والمعلمات قد خضعوا للخبرات نفسها في أثناء دراستهم الجامعية في مرحلة ما قبل الخدمة، وهذا يؤدي إلى اكتساب خبرات متكافئة، سواء في مجال إعدادهم تربوياً أو أكاديمياً. واتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (Al-Shibli, 2012).

التوصيات والمقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، فإنها توصي بـ:

- ضرورة مشاركة المعلمين والمعلمات في تحديد احتياجاتهم التدريبية في برامج التنمية المهنية التي تعدها الأكاديمية بالتعاون مع وزارة التربية، بهدف تحسين نوعية تلك البرامج، على أن يتخللها دورات قصيرة كالمحاضرات والمؤتمرات والورش التعليمية وجلسات المناقشة والندوات وغيرها.
- وجود خطة إستراتيجية مستقبلية للتوسع في تقديم برامج التنمية المهنية للمعلم، وتوفير الدعم اللازم للمعلم الراغب في التدريب، فكل ذلك يساعد في التغلب على العوائق التي تظهر من برامج التنمية المهنية أثناء وبعد تطبيقها.
- التوسع في ربط نظام ترقية المعلمين باستمرارهم في الدراسة والبحث والتنمية المهنية، مما يزيد من كفاءتهم المهنية، ويوفر لهم مزيداً من فرص الاتصال بالأكاديمية، والاستفادة مما تقدمه من برامج للتنمية المهنية للمعلم، مع إمكانية إصدار قوانين وتشريعات تلزم المعلمين بمواصلة النمو المهني.
- ضرورة إجراء المزيد من البحوث حول دور كل من أكاديمية الملكة رانيا ووزارة التربية والتعليم الأردنية في تعزيز برامج التنمية المهنية لدى المعلمين.

Reference:

- Bd-El Moaty, A. & Zaree, A. (2012). Electronic Training and its Role in Procuring Professional Development of a Social Studies Teacher "Evaluation Tudy", *International Journal of Educational Research*, 4 (31), 285-323.
- Al- Ajaz, F., Laouh, E., & Ashqar, Y. (2010). The Real Status of Training Teachers of the Secondary Stage During Service, *Journal of the Islamic University of Humanitarian Studies*, 18 (2), 1- 59.
- Al-Alimat, H. (2010). Degree of Practitioners of the Jordan Basic Stage I Teachers' for Professional Competencies in the Light of the New National Standards for Professional Teacher Development, *Journal of the Islamic University of Humanitarian Studies*, 18 (2), 265- 298.
- Al-Deeb, I. (2007). Professional Development in Modern Educational Institutions, Cairo: Umm al Qura Foundation for Translation and Distribution.
- Al-Hussein, S. (2012). A Proposed Training Program for Developing of the Professional Performance of the Teachers of the First Cycle of Basic Education in the Syrian Arab Republic in Light of the Requirements of the Developed Curricula, Doctoral Thesis Unpublished, Cairo University, Egypt.
- Al-Nasr, D. (2007). Professional Accreditation of the Teacher in the Light of the Experiences of Some Developed Countries, Alexandria: Dar Al - Jama'a Elgadida.
- Al-Shibli, E. (2012). The Effect of TQM in Teacher Professional Development Programmes (The Experiment of UNRWA – Jordan), *Damascus University Journal*, 26 (4), 437-484.
- Al-Turturi, M. & Al-Qadah, M. (2006). *New Teacher: a New Teacher's Guide to Effective Classroom Management*, Amman: Dar AL Hamed Printing & Publishing.
- Carter, K. (2008). The effects of technology professional development program on PK--12 educators' levels of technology integration. Ed. D. dissertation, Walden University, United States -- Minnesota. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3320729).

- Coffman, T. (2004). On Line professional Development Transferring Skills Learned to the Class Room, Capella University, (Daia65/ ,03 p.895, Sep).
- Gris, A. (2015). Obstacles to Integrating Technology in to Education (Blended Learning), Doctoral Thesis Unpublished, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Harutunian, J. (2007). The Impact of a Professional Development Program on Teachers' Work with English Language Learners. Ed. D. Dissertation, Boston College, United States -- Massachusetts. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3262809.
- Hertz, S. (2015). Baldrige National Quality Program, Education Criteria for Performance Excellence, National Institute of Standards and Technology, Technology Administration, Department of Commerce, USA.
- Hughes, K. (2008). A Mixed Methods Case Study of the Influence of Teacher Professional Development for Technology Integration on Subsequent Student Achievement. Ph.D. Dissertation, the University of Oklahoma, United States - Oklahoma. Retrieved July 7, 2009, from Dissertations & Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3304229.
- Kanaan, A. (2015). Evaluation of teacher training programs and their outputs according to the quality standards from the perspective of the fourth year students in the department of the teacher of the class and members of the educational body, University of Damascus Journal, 25 (3 + 4), 15-93.
- Magnus, S. & Bengt, K. (2006). "TQM–self based – assessment in education sector: Experiences from Swedish upper secondary school project, Quality Assurance in Education, 14 (4), 20-34.
- Ministry of Education. (2017). Educational Development Project towards Knowledge Economy Phase II, the Hashemite Kingdom of Jordan, and Available on the link:
[http://www.moe.gov.jo/Projects/ProjectMenuDetails.aspx?MenuID=1
&ProjectID=2.](http://www.moe.gov.jo/Projects/ProjectMenuDetails.aspx?MenuID=1&ProjectID=2)

- Moses, N., David, W. & Stephen, O.(2006).Total Quality Management in Secondary Schools in Kenya: Extent of Practice, Quality Assurance in Education, 14(4), 35-49.
- Naqah, S. & Abu Ward, E. (2015). Preparation and Professional Development of The Teacher In The Light of Future Challenges, The Educational Conference of The Palestinian Teacher - Reality And Hope, Held Islamic University, Gaza, Palestine, April 4-7, 124- 186.
- Queen Rania Teacher Academy Website (QRTA). (N.D), The Hashemite Kingdom of Jordan, Available on the link: <http://www.qrta.edu.jo/>.
- Samour, R (2013). Role of the School Program Training Unit in the Professional Growth of Teachers, Journal of the Islamic University, 14 (2), 463-503.
- Saudi, K. (2016). The Methods Used by Teachers of Islamic Education in the Self-Development to Gain the Professional Competencies in Tafila Governorate, Journal of Psychological and Educational studies, (17), 33-54.
- Simona, L. (2016). Towards Quality Improvement in Higher Education Institutions: Sharing Experiences for Facing the Challenges, QAR-Quality Assurance Review, Vol. 1, Nr. 2, PP: 148-155.
- Taima, R. (2006). Total Quality in Education, Amman: Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing.
- Tariq, A. (2012). Growth and Professional Development of the Teacher, Cairo: Taybeh Institution for Publication and Distribution.
- Younis, M. (2014). The Reality of The Professional Development of The Members of The Faculty of Qassim University in Light of The Quality Standards of University Education, Journal of Educational and Psychological Sciences,15 (2), 201-243.