

واقع تطبيق معايير الأداء أذفانسد كوجنيا Advanced Cognia
في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان

**The Status of Implementation of Advanced Cognia
Standards in the International Schools from the
Viewpoint of Teaching Staff in Capital Amman**

إعداد
منى أحمد غنام

إشراف
الدكتور كاظم عادل الغول

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير التربوية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج
كلية العلوم التربوية
جامعة الشرق الأوسط
كانون الثاني، 2022

تفويض

أنا منى أحمد غنام، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخة من رسالتي ورقياً وإلكترونياً

للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: منى أحمد غنام.

التاريخ: 2022 / 02 / 02.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها : واقع تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا AdvancED
في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان. Cognia

للباحثة: منى أحمد غنام.

وأجيزت بتاريخ: 26 / 1 / 2022.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. عثمان ناصر منصور .	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د.كاظم عادل الغول.	مشرفا	جامعة الشرق الأوسط	
د. آيات محمد المغربي.	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د. محمد سليم الزبون.	عضواً من خارج الجامعة	جامعة الأردنية.	

شكر وتقدير

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى محمد بن عبدالله وعلى آله وصحبه
ومن سار على نهجه وسلم

الله حمداً فائقاً لا يوازي نعمه على رعايته وتوفيقه، وشكراً غير متواضع لله الخالق المنان أن
فتح علي بإنجاز هذا العمل المتواضع...

وإعطاء صاحب الفضل فضله أستاذي الفاضل الدكتور كاظم الغول الذي أسعدني وشرفني
إشرافه على هذه الرسالة وما أولاه لي من جهد ومتابعة واهتمام، وما قدمه لي من نصح وإرشاد
وتذليل للعقبات وتجاوز للصعوبات، فقد كان لي السند والمعين؛ مما كان له الأثر الطيب والعظيم
في إتمام هذه الرسالة، داعية المولى عز وجل له بدوام العافية الصحة والتقدم في حياته العلمية
والعملية.

وأقدم بموفور الشكر والتقدير والثناء لأعضاء لجنة المناقشة الأكارم، على تعاونهم وتكرمهم بدعم
الرسالة من خلال تقديم التوجيهات اللازمة والدعم الواضح لإتمام إعداد هذه الرسالة وانجازها....

وختاماً أسأل الله تعالى أن يجزي كل من أسهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في إنجاز هذه
الرسالة، وأن يتقبل هذا الإنجاز خالصاً لوجهه الكريم هدية أقدمها بين يدي كل باحث عن المعرفة،
وأن يعينني للمضي قدماً في مسيرة البحث العلمي .. والله يوفقنا جميعاً لكل ما فيه الخير.

والى كل من ساعدني ونصحتني ووجهني ...

أشكركم جميعاً

الباحثة

الإهداء

إلى رفيق الدرب، وصديق الأيام جميعًا بطولها ومرّها: زوجي الغالي جعفر، الحاضر
الغائب..... إلى من كان الأول دومًا في مساندتي وتشجيعي.

إلى من أعلم دعائهما لي في كل لحظة بظهر الغيب، إلى من دعماني منذ نعومة أظفاري،
إلى من كان رضاها سرًا لمرضاة الله تعالى، إلى من زرعا فأحسن الله زرعتهما
وأحسن ثمرتهما، إلى من أدعو الله تعالى أن يمد في أعمارهما ويحفظ عليهما الصحة
والعافية إليكما أبي وأمي

إلى زينة حياتي وبهجتها، إلى الابتسامات التي تغدق عليّ الأمل أهدى هذا البحث، إليكم
أولادي الأحباء، حمزة وعمر وحلا.....
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله تعالى، إلى من دعموني وساندوني
اخواني وأخواتي.....

أهدى هذا العمل المتواضع لكل من ساندني وشجعني أثناء مسيرتي الدراسية والبحثية .

إليكم جميعًا أهدى هذا العمل

الباحثة

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان
ب.....	تفويض
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	شكر وتقدير
ه.....	الإهداء
و.....	فهرس المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الملحقات
ك.....	الملخص باللغة العربية
ل.....	الملخص باللغة الإنجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1.....	المقدمة
4.....	مشكلة الدراسة
6.....	أهداف الدراسة وأسئلتها
6.....	أهمية الدراسة
7.....	مصطلحات الدراسة
9.....	حدود ومحددات الدراسة

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

10.....	أولاً: الإطار النظري
22.....	ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة
28.....	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

30.....	منهج الدراسة
30.....	مجتمع الدراسة
30.....	عينة الدراسة
31.....	أداة الدراسة
31.....	صدق أداة الدراسة

33 ثبات أداة الدراسة.

35 المعالجة الإحصائية

35 إجراءات الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

37 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

47 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

53 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

57 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.

60 التوصيات.

قائمة المراجع

59 المراجع العربية.

66 المراجع الأجنبية.

68 الملحقات.

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل - رقم الجدول
31	توزيع عينة الدراسة تبعًا لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة	1-3
33	قيم معاملات ارتباط بيرسون لفقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمقياس	2-3
34	معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية	3-3
35	المدى المعدل لأداة الدراسة	4-3
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمقياس مرتبة تنازليًا	5-4
39	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة القيادة مرتبة تنازليًا	6-4
42	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة التعلم مرتبة تنازليًا	7-4
45	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة الموارد مرتبة تنازليًا	8-4
48	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لبيان الفروق التي تعزى لمتغير الجنس في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان	9-4
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لبيان الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان	10-4

50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	11-4
51	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق على الدرجة الكلية لأداة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة	12-4
51	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الخبرة في مجالات أداة الدراسة	13-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
60	أداة الدراسة بصورتها الأولية	1
79	قائمة بأسماء المحكمين	2

80	أدانا الدراسة بصورتها النهائية	3
91	كتاب تسهيل مهمة من رئيس جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	4

واقع تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا AdvancED Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان

إعداد

منى أحمد غنام

إشراف

الدكتور كاظم عادل الغول

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى واقع تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان. ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم تطوير استبانة مكونة من (52) فقرة طبقت على عينة عشوائية ممثلة بلغ عدد أفرادها (336) معلماً ومعلمة، بعد التأكد من صدقها وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان جاءت متوسطة على المقياس ككل، حيث جاء مجال "نطاق قدرة القيادة" في المرتبة الأولى وبدرجة تطبيق مرتفعة، في حين تلاه مجال "نطاق قدرة التعلم" وحصل على المرتبة الثانية وبدرجة تطبيق مرتفعة أيضاً، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال "نطاق قدرة الموارد" وبدرجة تطبيق متوسطة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تقديرات المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وفي ضوء نتائج توصلت الدراسة إلى توصيات عدة أهمها: ضرورة الاستمرار بتطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا بشكل فاعل، وإجراء دراسة لاستكشاف جوانب الضعف في نطاق "قدرة الموارد" لحصوله على المرتبة الأخيرة في درجة التطبيق.

الكلمات المفتاحية: معايير الأداء، أدفانسد كوجنيا AdvancED Cognia ، المدارس الدولية، العاصمة عمان، قدرة القيادة، قدرة التعلم، قدرة الموارد.

**The Status of Implementation of AdvancED Cognia Standards in the
International Schools from the Viewpoint of Teaching
Staff in Capital Amman**

Prepared by: Muna Ahmed Ghannam

Supervised by: Dr. Kazim Al-Ghoul

Abstract

The current study aimed to showcase the degree of applying the AdvancED Cognia Performance Standards in international schools from teachers' perspectives in Amman the capital and the effect of gender, scientific qualification and experience variables on their opinions. To that aim, the study used the descriptive approach in addition to a 52-paragraph questionnaire in which validity and reliability were verified. The study gathered data from (336) male and female teachers who were randomly selected. The findings showed that the degree of applying the AdvancED Performance Standards in international schools from teachers' perspectives in Amman the capital was medium on the scale as a whole. Moreover, the domains of 'leadership capacity' and "learning capacity" have a high degree of application (ranked 1st and 2nd respectively) while the domain of "resource capacity" ranked third with a medium degree. The results also revealed that there are no statistically significant differences in the degree of teachers' perspectives attributed to gender, scientific qualification and experience. The study reached several recommendations the most important of which is the need to continue to apply the AdvancED Performance Standards effectively.

Keywords: Performance Standards, AdvancED Cognia, international schools, Amman the capital, Leadership Capacity Domain, Learning Capacity Domain, Resources Capacity Domain

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

شهدت العقود الثلاثة الماضية العديد من التغييرات الشاملة في شتى مناحي الحياة، لا سيما الجوانب التربوية. مما جعل التغيير للارتقاء بالتعليم أمرًا ضروريًا للاستمرارية ومواكبة الانفجار المعرفي في المجالات العلمية والتكنولوجية التي أثرت بشكل كبير على مجال التعليم؛ الأمر الذي فرض على النظم التربوية رفع مستويات التحدي، وتبني شعار التعليم والتعلم المتميزين تحقيقًا لجودة مخرجاتها، من خلال تطبيق معايير الأداء في التعليم للحصول على الاعتماد المدرسي. وبذلك تواكب متطلبات سوق العمل، بما فيها من تقدم علمي وتكنولوجي فائق النوعية والسرعة.

بدأ ظهور تطبيقات معايير الأداء للحصول على الاعتماد المدرسي في المدارس الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية منذ أوائل القرن العشرين. وقد لاقت استحسانًا واقبالًا شديدين، وذلك لتأثيره الإيجابي على رفع تحصيل الطلبة وإنجازاتهم، وحصوله على تأييد الآباء والإداريين والمدرسين. فتبنتها جميع الولايات في أمريكا، واستخدمت التقييم لتقارن بين جودة التعليم في المدارس من خلال نظام الاعتماد المدرسي، الذي يتم بواسطة هيئات غير حكومية تقوم بالتقييم في ضوء معايير أداء محددة تمنح من خلالها الاعتماد للمؤسسات التعليمية. وكان نتيجة هذا التعاون بين القطاعات الحكومية والهيئات غير الحكومية إنشاء جمعيات إقليمية لاعتماد المؤسسات التعليمية تشترك فيه أكثر من ولاية، فأنشئت أول جمعية بولايات الوسط الأمريكي عام 1889م، ثم زاد العدد فيما بعد، وكان تركيزها على تقييم واعتماد برامج المؤسسات التعليمية (Grand & Vranek, 2001).

وفي هذا السياق تُعد معايير أداء الاعتماد الأكاديمي من الجوانب المهمة والأساسية لتطوير

المؤسسة، أياً كان نوعها، وعلى اختلاف أنشطتها، للحصول على جيل من المتعلمين يتمتعون بجودة في الأداء الأكاديمي والمهني، يمكنهم من دخول سوق العمل في أي مجال وأي مكان، وهذا الأمر يتطلب الارتقاء بجودة التعليم، والاستفادة من تجارب الدول التي أثبتت نجاحها في مجال التعليم المباشر وغير المباشر، من خلال ترسيخ وتطبيق مفهوم الاعتماد الأكاديمي في مؤسساتها التربوية والتعليمية (الدحام، 2007).

والجدير بالذكر أن مجال الجودة والاعتماد في التعليم أصبح من القضايا الرئيسية على المستوى العالمي، وبرزت بذلك هيئات اعتماد دولي متخصصة في تقييم المدارس، وعن طريقها يمكن تحقيق تطوير وإصلاح نوعي فريد في النظام التعليمي بجميع عناصره ومستوياته، إضافة إلى أنها تشجع المدارس على الارتقاء بمعايير جودة التعليم، والمساهمة في تحسين أوضاع البلدان التي تنتمي إليها، بما يعزز نجاح الطلبة وضمان مستقبلهم، ومن هذه الهيئات "Cognia"، وهي إحدى منظمات الاعتمادات الدولية والإقليمية المتخصصة في تقييم المدارس، ومنح شهادات الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية، التي تُعنى باستمرارية تطوير وتحسين العملية التعليمية (cognia.org).

ويعود سبب تسمية Cognia بهذا للاسم للكلمة اللاتينية cognition التي تعني المعرفة، وتعد Cognia منظمة غير ربحية وغير حكومية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوفر اعتماداً مدرسياً واعترافاً دولياً بالمدارس والمؤسسات التعليمية، التي تلبى معايير أداء أدفانسد كوجنيا "Advanced Cognia"، والتي تعتبر معايير أداء جودة شاملة، حيث تشمل ثلاث مجالات رئيسية: مجال القدرات القيادية، ومجال القدرات التعليمية، ومجال قدرات الموارد.

وتأتي قوة معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا Advanced Cognia من مصدرين رئيسيين؛ أولاً : إنها مظلة تجمع بين ثلاث هيئات اعتماد، وهي: لجنة الرابطة المركزية الشمالية للاعتماد وتحسين

المدار (the North Central Association of Colleges and Schools (NCA CASI)،
 ولجنة الاعتماد الشمالية الغربية of Colleges and Southern Association
 Northwest Accreditation Schools (SACS CASI)، والرابطة الجنوبية للكليات والمدارس
 Commission (NWAC). أما المصدر الثاني، فهو: أنها موجودة في 85 دولة حول العالم،
 وتخدم 36.000 مؤسسة تربوية، و 500.000 معلم، و 25.000.000 طالب حول العالم.

وما يميز الحصول على الاعتماد الدولي من منظمة "Cognia"، أن المدرسة الحاصلة على
 الاعتماد يكون معترف بها في جميع أنحاء العالم، كمدرسة تُلبي معايير الجودة وتحافظ على التزامها
 بالتحسين المستمر (cognia.org).

واستنادًا للدليل الإرشادي الصادر عن وزارة التربية والتعليم لترخيص المدارس الدولية، حيث يُعد
 الحصول على الاعتماد الدولي شرطًا أساسيًا لترخيص المدرسة التابعة للتعليم الأجنبي في المملكة
 الأردنية الهاشمية (moe.gov.jo).

تُعد المدارس الدولية جزءًا من منظومة التعليم العام في المملكة الأردنية الهاشمية، وترى الباحثة
 من خلال عملها في المدارس الاجنبية أن الازدياد في أعداد المدارس الخاصة التابعة للتعليم الأجنبي
 أدى إلى اتجاه معظمها للاهتمام بجودة البرامج التربوية التي تقدمها، والسعي للتحسين المستمر، حتى
 تُصبح قادرة على البقاء في ظل المنافسة الكبيرة التي يشهدها هذا القطاع. وصاحب هذا التوسع وعي
 المجتمع بأهمية البرامج التربوية المتميزة، التي تهدف إلى الوصول بالمتعلمين للمستوى المطلوب
 بشتى الطرق التربوية المتميزة.

إن استجابة المدرسة للتحديات التي فرضها العالم المتغير بشكل سريع، يتطلب أن تكون أكثر
 قدرة على التعلم الدائم من المتغيرات التي تحدث داخل وخارج أسوارها، لأن ما نعتبره اليوم يتسم

بالجودة فهو غداً تقليدياً، بفعل سرعة تغيير المعرفة، وتجديد احتياجات المستفيدين من طلبة ومعلمين وأولياء أمور، والمجتمع، وأصحاب الأعمال (الأسطل، 2013).

ينبغي أن يكون هدف جميع المؤسسات إجراء التحسين المستمر، الذي يؤدي إلى نجاح كافة المتعلمين، وقد تختلف عملية التحسين من مؤسسة إلى أخرى ولكن يجب أن تتضمن دائماً مقاييس خاصة بجودة التعلم والتعليم تحقق معايير الأداء المتقدم لهذا الغرض، من خلال توفير مجموعة من المعايير التقييمية التي تضع الأساس لتحسين التخطيط والتطبيق. واستناداً إلى الأبحاث الدقيقة وأفضل الممارسات تعد المعايير أداة فعالة لإجراء التغيير المؤسسي، والتي تُجسد معايير أداء "Cognia" إيماننا بقدرة التعلم عالي الجودة في تغيير حياة الأفراد و المجتمعات والعالم بأكمله (cognia.org).

ونظراً لأهمية معايير الاعتماد المدرسي في تطوير العملية التعليمية في المدارس، فقد تناولته العديد من الدراسات على المستويين العربي والعالمي، فقد توصلت دراسة (أل رفعة، 2015) إلى أن تطبيق معايير ضمان الجودة في الدول المتقدمة أدى إلى تطوير التعليم، في حين وجدت دراسة (غبور، 2015) أن اتجاه إدارة الجودة الشاملة هي أكثر الاتجاهات اتباعاً من قبل المديرين والعاملين، ودراسة (Diez Fernand, 2018) التي توصلت إلى أنه كلما طالت الفترة الزمنية التي حصلت فيها المدارس على شهادات الجودة، زاد إدراك الجودة بين أعضائها.

مشكلة الدراسة

تهدف المؤسسات التربوية إلى أن يكون التحسّن المستمر هو المؤدي إلى تحقيق الغايات المرجوة. وبالرغم من إمكانية اختلاف المسار التحسيني لكل مؤسسة، إلا أن العنصر الأساسي يبقى متمثل

في وجود مقاييس لجودة التدريس والتعلم. وتوفر معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" Advance Ed Cognia مجموعة من المحكّات التقييمية التي تؤمن الأساس اللازم لبناء خطة التطوير والتحسين وتطبيقها. وتشكّل هذه المعايير المبنية على أبحاث دقيقة أداة فاعلة للتغيير المؤسّساتي (cognia.org).

تسعى معظم المدارس التابعة للتعليم الأجنبي إلى تحقيق هذه المعايير، التي بها تضمن جودة التعليم، بحيث تحصل على الاعتماد الدولي المهم والأساسي لحصول المدرسة على الترخيص من المدارس الدولية في الأردن (moe.gov.jo). حيث تقوم الهيئة المانحة للاعتماد بزيارة المدرسة الراغبة بالحصول على الاعتماد، وتتأكد من تطبيقها لمعايير الأداء "أدفانسد كوجنيا"، ثم تمنح المدرسة الاعتماد وفقاً لدرجة تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" وقد تحصل المدرسة على الاعتماد لمدة خمس سنوات، وخلال هذه المدة يتوقع من المدرسة الالتزام بمعايير الأداء AdvancED Cognia، ولأن المعلم المنفذ الأساسي لمعايير الأداء. ومع بروز التحديات المالية الناتجة عن جائحة كورونا، وتحديات المنافسة المحلية، وضغوط متطلبات سوق العمل المتنوعة والمتغيرة، استشعرت الباحثة خلال خبرتها الطويلة في المدارس التابعة للتعليم الأجنبي، العديد من الصعوبات التي قد تحد من تطبيق معايير الاعتماد المدرسي، على الرغم من الحصول على الاعتماد المدرسي. وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة سعيها للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما واقع تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" من وجهة نظر المعلمين؟

ومن خلال عمل الباحثة في المجال الإداري في المدارس الدولية؛ أدركت أهمية الدور الذي تؤديه المدارس الخاصة في الأردن، ودرجة حاجة هذه المدارس إلى تطبيق معايير الاعتماد الدولي فعلياً. حيث لاحظت الباحثة بعض جوانب القصور في تطبيق معايير أداء أدفانسد كوجنيا في

المدارس الدولية الحائزه على الاعتماد كوجنيا، فجاءت هذه الدراسة للتأكد من درجة تطبيق هذه المعايير ليس من وجهة نظر القادة التربويين الذي يعتبر الحصول على الاعتماد من صلب واجباتهم بل من وجهة نظر المعلمين المنفذين للسياسة المدرسية التي من المفروض ان تحقق وتطبق معايير الاداء أذفانسيد كوجنيا بدرجة عالية، وذلك من أجل الوصول إلى مرحلة الرقي بالعملية التعليمية. والتشجيع على التغيير والتطوير المستمر، كما أن الاهتمام بدرجة تطبيق معايير أداء الاعتماد المدرسي، يحفز مواكبة متطلبات الاعتماد والارتقاء بمستواه محلي.

كما أن معظم الدراسات السابقة -حسب علم الباحثة- التي تناولت الاعتماد المدرسي لم تسلط الضوء على دراسة درجة تطبيق معايير الأداء "أذفانسيد كوجنيا" للحصول على الاعتماد المدرسي في المدارس الدولية في الأردن. جاءت هذه الدراسة للبحث في درجة تطبيق معايير الأداء "أذفانسيد كوجنيا".

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف الدراسة الى التعرف على واقع تطبيق معايير الأداء "أذفانسيد كوجنيا" في المدارس الدولية الحاصلة على اعتماد كوجنيا، من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان. ولتحقيق هدف الدراسة تسعى الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما درجة تطبيق معايير الأداء "أذفانسيد كوجنيا" في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين

في العاصمة عمان؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة

لتقديراتهم لدرجة تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" في المدارس الدولية في العاصمة

عمان، تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في أنها من أولى الدراسات على المستوى الوطني التي تبحث في موضوع الاعتماد الدولي "أدفانسد كوجنيا". وتأتي هذه الدراسة مواكبةً لاهتمام قيادات وزارة التربية والتعليم/ المدارس الدولية بالاعتمادات المدرسية الدولية. وقد توفر الدراسة قاعدة من البيانات والمعلومات حول معايير الاعتماد المدرسي لملاك المدارس الدولية، وللمسؤولين في وزارة التربية، وللمستثمرين في قطاع التعليم الخاص والدولي. ولفت انتباههم إلى أهمية توفر هذه المعايير لتطوير أداء المدارس. ويمكن أن تثير هذه الدراسة اهتمام الباحثين والمتخصصين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث المستقبلية الخاصة بالاعتمادات الدولية. وقد تشكل الدراسة إضافة للمكتبات الجامعية، يستفيد من نتائجها وتوصياتها الباحثون والمتخصصون في قطاع التعليم العام.

مصطلحات الدراسة

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات المتعلقة بموضوع الدراسة، كما يأتي:

الاعتماد المدرسي : تم تعريفه على أنه "مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي، يمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة التعليم المقدم، وفق ما يتفق عليه مع مؤسسات تقييم الاعتماد" (مجيد والزيادات، 2008:37).

ويعرف الاعتماد المدرسي إجرائياً: بأنه عبارة عن عملية تقويم أداء المدارس الدولية الخاصة

بواسطة هيئة متخصصة في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي؛ لبيان المستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة معترف بها، بشأن تحقيق مستوى أو درجة أو هدف تربوي يراد الوصول إليه ويحقق قدرًا منشودًا من الجودة أو التميز.

معايير الأداء: هي المستويات التي يكون فيها الأداء مرضيًا، لذلك يعد اختيار هذه المعايير من الأمور الضرورية لنجاح تنفيذ تقييم الأداء، بسبب دورها في مساعدة الموظفين (المعلمين) على معرفة المهام المترتبة عليهم لتحقيق أهداف المنشأة التي يعملون بها، كما تساهم في تقديم الدعم للإدارة في اختيار الأمور التي تساعد على تطوير الأداء بشكل عام (أبو ماضي، 2007: 19).

معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" AdvancED Cognia : هي معايير تربوية معتمدة ومنفق عليها من إنها مظلة تجمع بين ثلاث هيئات اعتماد، وهي: لجنة الرابطة المركزية الشمالية للاعتماد وتحسين المدارس (the North Central Association of Colleges and Schools (NCA CASI)، ولجنة الاعتماد الشمالية الغربية Southern Association of Colleges and Schools (SACS CASI)، والرابطة الجنوبية للكليات والمدارس Northwest Accreditation Commission (NWAC). أما المصدر الثاني، فهو: أنها موجودة في 85 دولة حول العالم، وتخدم 36.000 مؤسسة تربوية، و 500.000 معلم، و 25.000.000 طالب حول العالم.

وتعرف معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" AdvancED Cognia إجرائيًا بأنها المعايير التربوية الممثلة في ثلاثة مجالات رئيسية، هي: مجال القيادة، ومجال التعلم، ومجال الموارد، التي تكمل بعضها البعض في (30) مؤشرًا أداء محدد في أداة الدراسة، وتقاس بدرجة متوسطات استجابات عينة الدراسة على المجالات الثلاثة.

مؤسسة التعليم الخاص: هي كل مؤسسة تعليمية أهلية اشتملت على صف أو أكثر من مراحل

التعليم العام بأنواعه المختلفة، ويتعلم فيها أكثر من عشرة أشخاص تعليمًا منتظمًا، ويقوم بالتعليم فيها معلم أو أكثر، وتكون مؤسسة تعليمية مرخصة يؤسسها ويرأسها أو ينفق عليها فرد أو أفراد أجنبى أو جمعيات أو هيئات أجنبية تابعة لدولة أجنبية أو تابعة لهيئة أو هيئات دولية (نظام المؤسسات التعليمية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1996).

حدود ومحددات الدراسة

اشتملت الدراسة على عدد من الحدود والمحددات وهي:

1- الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على دراسة واقع تطبيق معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا" (معايير الأداء AdvancEd) في المدارس الدولية التابعة للتعليم الأجنبي في العاصمة عمان، في المملكة الأردنية الهاشمية.

2- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على المعلمين والمعلمات في المدارس الدولية

3- الحدود المكانية: المدارس الدولية /المسار الأمريكي في العاصمة عمان، الأردن.

4- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول 2021/2022.

محددات الدراسة:

لم تتطرق الدراسة إلى التحديات التي تواجه تطبيق معايير الأداء أدفاوند كوجنيا على مجتمع الدراسة في المدارس الدولية التي تم تطبيق الدراسة عليها لأن جميع المدارس المشمولة في الدراسة حائزه على الاعتماد وهو متطلب أساسي لترخيص هذه المدارس من قبل وزارة التربية والتعليم، والتحديات تكون عند المدارس التي تسعى للحصول على هذا الترخيص

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإطار النظري ذي الصلة بأهداف الدراسة الحالية، والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

الأدب النظري

ويشتمل الأدب النظري على جملة من الموضوعات المتعلقة بالاعتماد المدرسي، معايير الاداء ومجالاته :

مفهوم الاعتماد المدرسي

أصبح تحقيق الاعتماد المدرسي مطلباً تربوياً عالمياً، كونه يشكل حجر الزاوية في تحسين وتطوير المدخلات الخاصة بالعملية التعليمية التعلمية، ومحوراً مهماً من محاور تحسين الأداء في إدارة وضبط العمليات الخاصة بالتعليم، ومعياراً رئيساً في تحسين المخرجات، وتحقيق الجودة التي يسعى المجتمع لتحقيقها (الدوسري، 2000). ولا يزال مفهوم الاعتماد المدرسي يختلف من دولة إلى أخرى، حيث يتم استخدامه في سياقات مختلفة، ويعرف على أنه: "بيان رسمي منشور يتضمن بعض معايير الجودة الخاصة بالمؤسسة أو البرامج التعليمية بها، ويتبع عملية التقييم التي تستند إلى بعض المعايير المتفق عليها." (ابو كريم، 2013: 160). ويعرفه العريمي (2005) بأنه: عبارة عن الشروط والمواصفات التي لا يمكن بدونها الوصول إلى قرار الاعتماد المدرسي للبرامج والمؤسسات الراغبة في الحصول على هذا الاعتماد، كما تشير إلى جملة الأبعاد أو القواعد أو الأهداف المطلوب أن تستوفيها برامج التعليم ومؤسساته من العناية والالتزام، والاعتماد المدرسي هو إحدى الوسائل التي

تتبنها السياسات التربوية والتعليمية بهدف التنظيم الذاتي والمراجعة من الزملاء لتقوية مخرجات العملية التعليمية التعليمية وكفاءتها، ودعمها بصورة تجعلها موضع ثقة المجتمع والإقلال من تحكم الأجهزة الخارجية (كذلك، 2010). وكذلك عرفه مجيد والزيادات (2007) بأنه مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي يُمنح للمؤسسة التعليمية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة التعليم المقدم وفق ما يُتفق عليه مع مؤسسات التقييم.

مما تقدم؛ يمكن النظر إلى الاعتماد المدرسي على أنه؛ عملية تقويم أداء المدارس بواسطة هيئة متخصصة في ضوء معايير محلية أو دولية تشير إلى مضامين الاعتماد المدرسي والتأكد من توافرها ضمن مستويات ودرجات متفق عليها.

نشأة الاعتماد المدرسي وتطوره

ظهر مفهوم الاعتماد المدرسي مسبقاً بثلاث مراحل بهدف تحسين مخرجات التدريس. بدأت الأولى في نهاية السبعينيات من القرن الماضي، من خلال أفكار كيرت ليفين (Levin Kurt) والتي تجسدت في مشروع التحسين المدرسي الدولي، أما المرحلة الثانية فكانت في بداية التسعينيات، وكانت نتاج التفاعل بين حركتين مهمتين في التحسين المدرسي؛ هما حركة الفاعلية المدرسية وحركة التحسين المدرسي، ومن خلال هذا التفاعل ظهر الاهتمام بطريقة القيمة المضافة لقياس فعالية الأداء المدرسي. وكان لتأثير التكامل بين حركتي الفاعلية المدرسية والتحسين المدرسي أثرًا في ظهور إرهاسات الاعتماد المدرسي في الولايات المتحدة والعديد من دول العالم، كما أدى ذلك إلى ظهور المرحلة الثالثة منذ منتصف التسعينيات من القرن الماضي، التي تميزت بوجود معايير للحكم على جودة ودرجة نجاح التلاميذ وقدرة المؤسسة على تحقيق تلك المعايير (النبوي، 2006). وقد أشار الخطيب (2003) إلى أن فكرة الاعتماد المدرسي قد انبثقت من تعاون تطوعي مشترك بين الجامعات والمدارس الثانوية بالولايات المتحدة الأمريكية، بهدف تحسين الوضع التربوي، والاتفاق على سياسات القبول.

خصائص الاعتماد المدرسي

إن معايير الاعتماد المدرسي تختلف من هيئة إلى أخرى، حيث أن هناك العديد من الخصائص التي ينبغي توافرها في هذه المعايير، ومنها: أن الاعتماد ضرورة حتمية لضمان جودة التعليم، كما أنه لا يهدف إلى تصنيف أو ترتيب المؤسسات التعليمية، وأن لكل نظام للاعتماد مزايا وعيوب، وإن نظم الاعتماد تتخذ مداخل متنوعة وتختلف باختلاف المجتمعات واختلاف النظم التعليمية وفلسفتها وإمكاناتها، ولذلك لا ينبغي الأخذ بنظام اعتماد ما في دولة معينة، والعمل بموجبه في نظام تعليمي آخر في دولة أخرى، وإنما يمكن الاستفادة منه في الجوانب التي تتلاءم مع طبيعة النظام التعليمي المراد تطبيق الاعتماد عليه. والجدير بالذكر أن نظام الاعتماد ينبغي ألا يقتصر على الجامعات وحدها، بل يمتد ليشتمل منظومة التعليم بكل مؤسساته ومعاهده، حيث أنه لا يهتم فقط بالمنتج النهائي للعملية التعليمية، ولكن يهتم بنفس القدر بكل جوانب ومقومات المؤسسة التعليمية، إضافة إلى أن الاعتماد إلى جانب الجودة المدرسية، يؤكد مصداقية واحترام المؤسسة من قبل المجتمع والمؤسسات العلمية والمهنية (الدهشان، 2007).

أسس ومبادئ الاعتماد الأكاديمي

أشار عبدالله (2006) إلى مجموعة من الأسس والمبادئ للاعتماد الأكاديمي في أي مؤسسة تعليمية وهي:

- الوعي بمفهوم الاعتماد ومعاييره في التعليم لدى المستويات الإدارية والأكاديمية جميعها، حتى يسهم الجميع في إنجاح تطبيق الاعتماد المدرسي.
- رؤية ورسالة وأهداف واضحة ومحددة يشارك في صنعها جميع العاملين، ويكون لهذه الرؤية والرسالة والأهداف توجه مستقبلي قصير وطويل المدى .
- توافر القيادات الفعالة التي تتمكن من تنمية مفهوم وثقافة الاعتماد لدى جميع العاملين.

- تصميم البرامج الأكاديمية والمناهج الدراسية، واختيار أساليب التدريس في ضوء متطلبات الاعتماد المدرسي.
- التركيز على العمل الجماعي والابتعاد عن الأعمال الفردية، وتحقيق التوافق والترابط بين الأقسام وبين الجهات الإدارية والأكاديمية.
- وجود برنامج عمل محدد لتطبيق الاعتماد المدرسي، وتحديد خطواته الأساسية وما يتطلبه من إمكانات مادية وبشرية.

معايير الاعتماد المدرسي

تسعى المؤسسات التعليمية الحديثة إلى التميز في تقديم خدماتها التعليمية وذلك من خلال الالتزام بمعايير معينة تضمن لها هذا التميز، من حيث المفهوم والهدف والمصدر والنشأة، إضافة إلى نماذج لمعايير الاعتماد المدرسي لبعض الجهات المسؤولة عن الاعتماد في بعض البلاد، وبدأ الاهتمام بالمعايير بعد عام (1983) إثر نشر كتاب أمة في خطر في قسم التربية في واشنطن والذي كان حينها أول موجه في الإصلاح، وقد تبين بعد ذلك أن المعايير تحمل أملاً كبيراً في تحسين أداء المتعلمين، خاصة أنها جعلت متطلبات التخرج صارمة جداً، و يعتبر وجود المعايير ضماناً للنجاح والتميز والكفاءة في التعليم، كما أنها تظهر قدرات المتعلمين وتحسن جودة التعليم، من خلال إعطاء كل طالب حقه في انتهاز فرص التعليم ، فعندما يبنى المنهاج على معايير واضحة تتوفر القوة لبرامج المدرسة وتقودها إلى تحديد أولوياتها، كما أن المعايير توفر لغة مشتركة، وهدفاً يسعى إلى تحقيقه التربويين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتساعد في توفير أسس واضحة ومحددة في تقويم أداء الطلبة والمؤسسات ذات العلاقة بالتربية، وقد تكون هذه المعايير أحد عناصر المسائلة لأداء المؤسسات، وتعتبر المعايير عن مستوى كل من الأداء والجودة المتوقع والمقبول، وتحدد مستوى كفاية أداء المتعلمين عند قيامهم بالمهارات والمعارف التي نصت عليها تلك المعايير (الكعبي، 2004).

وتعرف المعايير بأنها وحدات قياس النتائج وجهود النشاطات والعمليات، ويمكن أن تأخذ الأشكال الآتية: معايير كمية أو نوعية، ومعايير شكلية أو مظهرية أو أدائية، ومعايير تكلفة نقدية، ومعايير زمنية. بمعنى أن هذه المعايير يمكن أن تقيس النتائج الكمية أو النوعية أو النقدية أو الزمنية في المواقع المختلفة من المؤسسة، ويجب أن تكون هذه المعايير سهلة القياس وقابلة للتطبيق (العجروش، 2015).

وعرف العجمي (2003) معايير الاعتماد المدرسي بأنها تلك الأبعاد التي تحدد مستوى النوعية أو تعبر عنها، ويدخل في ذلك عدد كبير من الموضوعات، منها القائمون على المؤسسة أو البرنامج ومصادر التعليم والتعلم، وأهداف المؤسسة أو البرنامج والمنافع المتوقعة. في حين عرف رمضان (2005) المعيار بأنه حكم أو قاعدة أو مستوى معين نسعى للوصول إليه للتعرف إلى مدى اقتراب هذا الواقع من المستوى المطلوب، كما عرفه العريمي (2005) بأنه نقطة مقارنة تستخدم لتحديد المقاييس من أجل تقييم الأداء، وقد تشير إلى مستويات الأداء الحالية في المؤسسة.

وترتكز معايير الاداء "أدفانسد كوجنيا" على ثلاثة مجالات رئيسية: مجال قدرات القيادة، مجال قدرات التعلم، ومجال قدرات الموارد، التي تكمل بعضها البعض. وتضمن 30 معيار أداء موزعة كما يلي: (cognia.org).

المجال الأول: نطاق قدرة القيادة.

من التطورات التي شهدتها فكر الادارة التربوية ظهور مصطلح القيادة Leadership بعد أن ظل مصطلح الادارة هو المستخدم لفترة طويلة، وكان يقابله بالإنجليزية Administration، ثم بدأ

يستخدم معه بشكل تداخلي بالانجليزية مصطلح Management الذي قدم إلى أدبيات الإدارة التربوية من عالم إدارة الأعمال، وهناك جدل في أدبيات الإدارة التربوية باللغة الانجليزية حول مدى التطابق والتداخل بين المصطلحين. وامتد هذا الجدل لمصطلح "القيادة" Leadership الذي تزايد استخدامه في العقود الماضية، وهل يستخدم بشكل تبادلي مع الإدارة أو هو مختلف عنها، وهل يجب أن يحل محلها أم يستخدم إلى جانبها. ومع أن المصطلحات الثلاث تستخدم تبادلياً إلا أن أدب الإدارة التربوية يميز القيادة على النحو التالي: القيادة ترتبط بالتأثير والقدرة على بلورة رؤية يُحشد العاملون في المؤسسة حولها، ويتشاطرونها بحيث يتبعونها طواعية مع توفير المعلومات، والمعرفة والطرق اللازمة لتحقيق الرؤية والتنسيق والتوازن بين المصالح المتعارضة لأعضاء المؤسسة، وأصحاب المصلحة (Ribbins, 2007).

عموماً فإن أي تعريف للقيادة يشتمل على الأبعاد التالية (عواد، 2012: 329)

- وجود قائد يعني وجود مرؤوسين يتبعون له ويعودون إليه.
- التأثير في الآخرين من خلال أكثر من نوع من أنواع القوة (الشرعية/ الثواب/ العقاب/ المعلومات/ المرجعية).
- السعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتعلق بالجماعة والتنظيم.

ومع أن القيادة عادة ما ترتبط بارتباطات ايجابية مثل التأثير والكاريزما والفعالية وتحقيق الأهداف وبلورة الرؤية والابداع ، إلا أنه يجب ألا يغيب عن البال أن القيادة قد تكون حسنة أو سيئة، مثمرة أو مدمرة. ومن هنا كان البحث في أنماط السلوك القيادي، فكما أن هناك أنماط سلوك سلبية وأخرى ايجابية لدى المرؤوسين هناك أنماط سلوك سيئة وأخرى جيدة لدى القادة. ويعتبر

التصنيف الأكثر شهرة في أنماط السلوك القيادي هو تصنيف ليفين وليبيت ووايت (Lippitt, Lewin, & White: 1939) الذين صنّفوا أنماط السلوك القيادي إلى:

أولاً - النمط الأوتوقراطي "Autocratic":

وما يسمى بالتسلطي/ الاستبدادي حيث يقوم على الاستبداد بالرأي، يستمد القائد سلطته الكاملة في هذا النمط من السلطة الرسمية، ويستخدمها في الغالب كمبرر لفرض وإرغام المرؤوسين على تنفيذ أوامره ويكون القائد منعزل عن تابعة ولا تربطهم به أي علاقة إنسانية (حمادات، 2006).

ثانياً - النمط الديمقراطي "Democratic":

يسمى أيضاً بالتشاورى، لأن القائد هنا يستمد سلطته من علاقته الإنسانية كأساس للتعامل، فيعطي الحرية للأفراد في العمل ويمنحهم الثقة الكاملة. ولا يتم فيه اتخاذ القرارات بشكل منفرد بل بالتشاور مع جميع المرؤوسين حيث تكون قنوات الاتصال مفتوحة في جميع الجهات، فيشعر فيها الأفراد بأهمية مساهمتهم الإيجابية في المؤسسة، فيكونون أكثر تماسكاً وترابطاً وروحهم المعنوية عادة ما تكون مرتفعة (البدرى، 2005).

ثالثاً - النمط التساهلي "faire-Laissez":

يطلق عليه أيضاً الترسلّي وأحياناً التسببّي أو عدم التدخلّي، وفي هذا النمط يعطي القائد قدرًا كبيرًا من الحرية للمرؤوسين فيختارون ويقررون ما يريدونه، وتتنخفض درجة مشاركته إلى حد كبير، فلا تكون الكلمة الأخيرة له كما في النمط الديمقراطي بعد التشاور، وكذلك يمنح كل مرؤوس الحرية في تقرير طريقة عمله وعلاقته مع الجماعة (حمود، 2010).

واعتماداً على معايير الأداء ادفانسايد كوجنيا فإنّ قدرة القيادة على ضمان تقدّم مؤسسة نحو تحقيق أهدافها المحدّدة عنصر أساسي من عناصر الفاعلية التنظيمية. وتتضمن القدرات القيادية للمؤسسة الإخلاص والالتزام بغايات هذه المؤسسة وتوجهاتها، وفاعلية الحاكمية والقيادة لتمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها المعلنة، والقدرة على التواصل مع مع الرفقاء المعنيين وإشراكهم بطرق جادة ومنتجة، والقدرة على تطبيق استراتيجيات، لتحسين أداء المربين والمتعلمين وتتضمن المعايير:

التزام المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التدريس و التعلم، بما في ذلك التوقعات للمتعلمين، واتخاذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق غرض المؤسسة والنتائج المرجوة للتعلم، وتشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر مع تقديم الأدلة، بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين تعلم الطلبة والممارسة المهنية. هذا بالإضافة الى أن السلطة الحاكمة تضع وتتضمن الالتزام بالسياسات المصممة لدعم الفاعلية المؤسسية، كما أنها تلتزم بميثاق الأخلاقيات والوظائف ضمن الأدوار والمسؤوليات المحددة. ويتوجب على القادة القيام بتنفيذ عمليات الإشراف والتقييم على العاملين لتحسين الممارسة المهنية والفاعلية المؤسسية. كما ينبغي أن يقوم القادة بتنفيذ العمليات والإجراءات التشغيلية لضمان الفعالية المؤسسية لدعم التعليم والتعلم. وعلى القادة مشاركة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق غرض المؤسسة وتوجهها. ويتوجب على القادة أيضاً توفير فرص تدعم وتحسن للمؤسسة وفاعليتها. وذلك من خلال جمع وتحليل مجموعة من بيانات التغذية الراجعة والملاحظات من مجموعات اصحاب المصلحة المتعددين لدعم عملية صنع القرار التي تؤدي الى التحسين(cognia.org).

المجال الثاني: نطاق قدرة التعلم.

يُعرّف التعلّم باللغة بأنه: تحصيل المعرفة بالأمر، بينما يُعرف اصطلاحاً بأنه: نشاط يهدف إلى اكتساب المهارات والحصول على المعرفة الجديدة، والإنسان هو المقصود في هذه العملية، بالرغم من قدرة الحيوانات على التعلّم، وتتحقق هذه العملية التعليمية عند انعكاسها على السلوك والقيم والأفكار وغيرها. كما يُعرّف التعليم بأنه سلوك ينتج عن تجربة فردية، بحيث يتمكن الكائن الحي من تغيير سلوكياته وتصوراتهِ، وهو ما يُعرف باسم عملية التعليم، ويجب أن يظهر التعليم على السلوك، ويكون بدرجة ثابتة دون أن يتأثر بالنمو أو التطور، ويعرف التعلّم أيضاً بأنه تغيير يطرأ على السلوك أو يغيره، ويركز هذا التعريف على التعديل والتغيير في سلوك المُتعلّم، ويكون التغيير دائماً وثابتاً، وغير مرهون بظرف أو ومدة زمنية (العجروش، 2016).

وتعتبر كوجنيا أن أثر التدريس والتعلّم على إنجاز الطلبة ونجاحهم هو الهدف الأساسي لكل مؤسسة. فالبيئة التعلّمية الفاعلة تتميز بما يلي: علاقات إيجابية ومنتجة بين المعلم والمتعلم، وتوقعات عالية ومعايير، ومنهج جاذب يتحدى الطالب، وتدريس ذي جودة ودعم شامل يمكن جميع الطلبة من النجاح، وممارسات تقويمية (تكوينية ونهائية) تراقب وتقيس تقدم الطلبة وانجازاتهم. هذا بالإضافة إلى أنّ المؤسسة ذات الجودة تقيم أثر بيئها التعلّمية، بما في ذلك جميع البرامج وخدمات الدعم وتقوم بالتعديلات الضرورية. وتضمن المعايير بهذا النطاق تمتع المتعلمون بفرص عادلة/ متكافئة لتطوير المهارات وتحقيق أولويات المحتوى والتعلم التي تحددها المؤسسة. كما أنها تعزز ثقافة تعلم الإبداع والابتكار وحل المشكلات والتعاون، وتطور ثقافة التعلم اتجاهات المتعلمين وافكارهم ومهاراتهم اللازمة للنجاح. كما يتوجب على المؤسسة ان يكون لديها هيكل رسمي لضمان قيام المتعلمين بتطوير علاقات ايجابية مع البالغين والزلاء الذين يدعمون خبراتهم التعليمية. كما ان معايير هذا النطاق

توجب على المعلمون تطبيق منهجًا قائمًا على التوقعات العالية، ويعد المتعلمين لمستوياتهم التالية، لذا يتوجب عليهم جمع وتحليل واستخدام البيانات التكوينية والتلخيصية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلبة، كما أنها تضمن مراقبة وتعديل التعلم والتدريس لتلبية احتياجات المتعلمين الفردية وتوقعات التعلم الخاصة بالمؤسسة.

تنفذ المؤسسة ضمن هذا النطاق عملية لضمان توافق المناهج مع المعايير وفضل الممارسات، كما أنها تنفذ عملية لتقييم برامجها وظروفها التنظيمية بشكل مستمر لتجسين تعلم الطلاب، و تقدم برامج وخدمات لمستقبل التعليمي للمتعلمين والتخطيط المهني، تنفذ المؤسسة عمليات لتحديد وتلبية الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين، يتم تقييم تقدم التعلم بشكل موثوق ومتواصل وواضح (cognia.org).

المجال الثالث: نطاق قدرة الموارد.

الموارد البشرية بالإنجليزية (Human Resources) تعني التركيز على المهام الخاصة بالموظفين؛ من خلال تقسيم الشركة وفقاً لمجموعة من الأنشطة التي تشمل التدريب، وتوظيف الموظفين الجدد، وتوجيه الأفراد، وتوفير الاستحقاقات الخاصة بالموظفين. وتُعرف الموارد البشرية بأنها جزء من إدارة المنشآت، وتهتم بإدارة وتدريب الموظفين باعتبارهم من أهم أصول العمل. كما تُعرف الموارد البشرية بأنها الإدارة التي تهتم بالأشخاص العاملين في الشركة؛ فتحرص على متابعة السجلات الخاصة بتعيينهم وصرف مستحققاتهم المالية (تيم، 2018).

وتؤكد منظمة كوجنيا أن استعمال وتوزيع الموارد يدعم المهمة والرسالة المعلنة للمؤسسة. حيث تؤكد المؤسسة على أن توزيع الموارد وتوظيفها بشكل عادل من أجل تأمين احتياجات كل المتعلمين بشكل مناسب. ويشمل توظيف الموارد دعم التعلم المهني لكافة العاملين، وتعمل المؤسسة على

تخصيص وتوظيف الموارد لتؤمن مستويات مناسبة من التمويل والاستدامة والفاعلية التنظيمية. تتضمن معايير نطاق قدرة الموارد تخطيط المؤسسة وتقديم التعليم المهني لتحسين بيئة التعلم، وتحقيق التعلم، وفعالية المؤسسة. ووجود هيكل التعلم المهني للمؤسسة وتوقعاتها يعزز التعاون والرفاهية لتحسين اداء المتعلم والفعالية التنظيمية. كما يوجب على المؤسسة توفير برامج التعريف والتوجيه والتدريب التي تضمن أن يكون لدى جميع الموظفين المعرفة والمهارات اللازمة لتحسين اداء الطلبة والفعالية التنظيمية، وعلى المؤسسة أن تجذب وتحفظ بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة وتوجهها. كما تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الممارسة المهنية واداء الطلاب والفعالية التنظيمية. وتوفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم المناهج والبرامج واحتياجات الطلاب والمؤسسة. إضافة إلى أن تظهر المؤسسة ادارة استراتيجية للموارد التي تتضمن التخطيط طويل الامد للموارد واستخدامها لدعم غرض المؤسسة وتوجهها. كما تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والنالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة واولوياتها المحددة لتحسين الطلاب وفعاليتها التنظيمية (cognia.org).

ويمكن استخلاص عدد من نقاط الإلتقاء والمطابقة بين معايير أداء الجودة الشاملة في التعليم كما أشار إليها المصري (2019) ومجالات معايير أداء "أدفانسد كوجنيا":

أولاً: المعيار الإداري: ويتمثل هذا المعيار بزيادة الإنتاجية، وتقليل الهدر في التكاليف، والإيمان بأن الجودة نظام عالمي، وهو إحدى مميزات العصر الحديث، ويتبين وجود علاقة وثيقة بين الجودة، والإنتاجية، وتحسين الإنتاج واستخدام الموارد البشرية، والمادية على النحو الأمثل وشمولية نظام الجودة للمجالات جميعها في تنمية القدرات القيادية، والإدارية لقادة المستقبل، وتطوير مهاراتهم وهذا ما يتضمنه مجال القدرات القيادية ومجال قدرات الموارد في معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا".

ثانياً: المعايير المرتبطة بالطلبة: وتتمثل هذه المعايير بأمر عدّة، مثل: المتوسّط العام لتكفّلة الفرد، والنّسبة بين عدد الطّلاب، والمُعَلِّمين، ومُسْتوى الخَدَمات المُقدَّم للطلبة. وهذا ما يتضمّنه ومجال قدرات الموارد في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

ثالثاً: المعايير المرتبطة بالمُعَلِّمين: وتتضمّن هذه المعايير عدّة أمور، مثل: مُستوى الثقافة المهنيّة لدى المُعَلِّمين، ومدى احترامهم للطلبة، ومُساهماتهم في المُجتمع الذي يعيشون فيه. وهذا ما يتضمّنه مجال القدرات التعليمية في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

رابعاً: المعايير المرتبطة بالمناهج الدراسيّة: ويندرج تحت هذه المعايير: مدى جُودة المنهج الدراسي، والمُسْتوى العام لمُحتوياته، ومدى ارتباط هذه المُحتويات في الواقع. وهذا ما يتضمّنه مجال القدرات التعليمية في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

خامساً: المعايير المرتبطة بالإدارة المدرسيّة: وتُركّز هذه المعايير على العلاقة الإنسانيّة الجيدة بين الطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسيّة، ومدى التزام الجهاز الإداريّ بمُسْتويات الجودة، والاهتمام بتطوير مهارات الإداريّين، وتدريبهم. وهذا ما يتضمّنه مجال القدرات التعليمية ومجال القدرات القياديّة في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

سادساً: المعايير المرتبطة بالإدارة التعليميّة: وتتمثّل بوضع الشخص المُناسب في المكان المُناسب، وتفويض السُلطات، والبُعد عن مظاهر العُنصريّة، والقبليّة. وهذا ما يتضمّنه مجال القدرات التعليمية ومجال القدرات القياديّة في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

سابقاً: المعايير المرتبطة بالإمكانيات المادية: ومن هذه المعايير: مدى قدرة المنشأة التعليمية على تحقيق الأهداف، ومدى استفادة الطلبة من المكتبة المدرسية، والأدوات، والتقنيات. وهذا ما يتضمنه مجال قدرات الموارد في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

ثامناً: معايير مرتبطة بالعلاقة بين المدرسة، والمجتمع: وأهم هذه المعايير هو دور المدرسة في سدّ احتياجات البيئة المحيطة بها، وحلّ المشكلات، ومدى تفاعل البيئة المدرسية بكافة كوادرها مع المجتمع بكافة قطاعاته الإنتاجية، والخدمية. وهذا ما يتضمنه مجال القدرات التعليمية ومجال القدرات القيادية في معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا".

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد تم تناولها حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، حيث قامت الباحثة بمراجعة مجموعة من الدراسات الخاصة بمعايير الاعتماد المدرسي متمثلة بالدراسات السابقة كالآتي:

أجريت دراسة مينشينج (Mensching, 2012) دراسة هدفت التعرف إلى أثر الاعتماد المدرسي على المخرجات الأكاديمية وتحسين أداء المدرسة. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي المدمج. وتكون مجتمع الدراسة من جميع القسيسين والمعلمين والمدراء في (66) مدرسة ابتدائية معتمدة في الولايات المتحدة الأمريكية (USA) والبالغ عددهم 95 قس و 402 معلم و 63 مدير. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من (16) سؤال مغلق للجزء الكمي وأربعة أسئلة مفتوحة للجزء النوعي. وضمت عينة الدراسة (37) قس و (134) معلماً و (35) مديراً. وكان من أهم نتائجها وجود أثر للاعتماد المدرسي على المخرجات الأكاديمية وتحسين أداء المدرسة.

وهدفت دراسة كل موموه وامانيول (Momoh & Emmanue, 2015) التعرف إلى فعالية تطبيق معايير ضمان الجودة والفعالية الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في ولايتي إيدو والدلتا. تم وضع أربعة أسئلة وفرضيات بحثية. واعتمد تصميم البحث الوصفي للدراسة واستخدمت تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة، وتم اختيار 240 مديرا و 720 معلما. وكشفت النتائج ان تطبيق معايير الجودة يزيد من الفعالية الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في ولايتي إيدو والدلتا، حيث ان تطبيق معايير ضمان الجودة ساهم بشكل كبير في زيادة فاعليتهم الادارية.

وأجرى جوشيو (Joshua, 2015) دراسة هدفت إلى تحديد معايير اعتماد إعداد المعلم مع مرور الوقت، وتحديد مدى تأثير السياسات على كيفية تصور هذه المواضيع في نص المعايير. تم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، وأجريت مراجعات البحوث التعليمية وأجريت استعراضات للسياسة التعليمية. وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها أن الاهتمام بالتنوع والعدالة الاجتماعية خلال الفترة الزمنية التي يغطيها البحث أثر على الطبقات الأحدث في المعايير الاعتماد المدرسي وشموليتها.

وأجرى المالكي (2015) دراسة هدفت التعرف إلى متطلبات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي في المدارس الخاصة بمكة المكرمة. تم استخدام المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الخاصة ومشرفيها، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة توافر متطلبات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفيها جاءت بدرجة متوسطة إلى مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لأثر المتغيرات (المسمى الوظيفي، والدورات التدريبية)، بينما توجد فروق تعزى لأثر متغير الخبرة في مجال المباني المدرسية، وجاء لصالح ذوي الخبرة الطويلة.

وهدفت دراسة عايش (2017) التعرف إلى درجة توافر معايير الاعتماد والجودة في المدارس الخاصة بمحافظة غزة في ضوء أنموذج سيتا لاعتماد المدرسي من وجهة نظر مدرائها ونوابهم. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة في (51) مديراً ومديرة مدرسة خاصة، و(48) نائباً ونائبة مدير مدرسة خاصة، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة مكونة من (103) فقرة موزعة على (12) معياراً، وسؤال مفتوح. وطبقت الاستبانة على (45) مديراً ومديرة و (42) نائباً ونائبة. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن درجة توافر معايير الاعتماد والجودة في المدارس الخاصة في ضوء أنموذج سيتا (CITA) كانت بدرجة كبيرة، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توافر معايير الاعتماد المدرسي تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، والجنس، والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لمعايير الموارد المالية، ومرافق المدرسة، وخدمات المساعدة، وأنشطة الطلبة، والتحسين التربوي المستمر لصالح فئة أكثر من عشر سنوات.

وأجرى العتيبي (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن تطبيق الاعتماد المدرسي في ضوء أسس إدارة التغيير في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من 300 مديراً، تم استخدام الاستبانة والمقابلة كأدوات للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن درجة أهمية تطبيق معايير الاعتماد المدرسي في ضوء أسس إدارة التغيير في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض جاءت بدرجة كبيرة، أما بالنسبة لدرجة المتطلبات اللازمة لتطبيق معايير الاعتماد المدرسي في ضوء أسس إدارة التغيير في مدارس التعليم العام بمدينة الرياض جاءت بدرجة متوسطة.

وهدفت الدراسة العجومي (2018) إلى التعرف على مستوى توافر متطلبات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي ومعوقاته في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر القادة

التربويين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، عن طريق تطوير استبانة مكونة من (63) فقرة موزعة على ست محاور وهي متطلبات تنظيمية، ومتطلبات تعليمية، ومتطلبات بشرية، ومعوقات تنظيمية، ومعوقات تعليمية، ومعوقات بشرية، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ووزعت أداة الدراسة على كافة مديري المدارس والمشرفيين التربويين في المدارس الخاصة في العاصمة عمان والبالغ عددهم (589) مديراً ومديرة و(111) مشرفاً ومشرفة، و أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى توافر متطلبات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر القادة التربويين كان متوسطاً، وأن مستوى توافر معوقات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر القادة التربويين، كان متوسطاً أيضاً.

كما هدفت دراسة الغامدي (2019) إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة على المدارس السعودية الرائدة بمحافظة جدة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في المدارس السعودية الرائدة. وتحقيقاً لأهداف ادراسة تم استخدام المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس السعودية الرائدة بمحافظة جدة بلغ عددهم (360) معلماً، بنسبة (42.8%) من مجتمع الدراسة. تم إعداد استبانة مكونة من سبعة أبعاد تمثل معايير الجودة في الإدارة المدرسية والمعلم والطالب، وأساليب التدريس، والمبنى المدرسي، والتقويم، والشراكة المجتمعية. وأظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق معايير الجودة الشاملة بالمدارس السعودية الرائدة الحكومية بمدينة جدة جاء بدرجة تطبيق (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين، وجاء ترتيب المعايير من حيث درجة تطبيقها كما يلي المعلم، والإدارة المدرسية، وأساليب التدريس، والتقويم، والمبنى المدرسي، والشراكة المجتمعية، والطالب). وتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة

الشاملة في المدارس السعودية الرائدة تعزى إلى متغير التخصص، المؤهل الدراسي ما عدا الشراكة المجتمعية والتي وجدت فروق نحوها تعزى لمؤهل الدراسات العليا، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة في المدارس السعودية الرائدة تعزى إلى سنوات الخبرة في التعليم، وكانت الفروق لصالح المعلمين أصحاب سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات، وتبين وجود فروق دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول تطبيق معايير الجودة الشاملة لأبعاد المعلم، والتقويم، والشراكة المجتمعية، والمبنى المدرسي تعزى إلى المرحلة الدراسية لصالح استجابات كل من معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة المتوسطة، بينما لا توجد فروق على أبعاد (الإدارة المدرسية، الطالب، طرائق وأساليب التدريس) تعزى إلى المرحلة الدراسية.

وهدفت دراسة مسلم (2018) التعرف إلى درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من (63) فقرة طبقت على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (298) معلماً ومعلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى إن درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابة المعلمين لدرجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن تعزى لمتغيرات الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أصحاب الخبرات الأطول كانوا الأقل في الاستجابة لتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في مدينة العقبة في الأردن.

وهدفت دراسة عودة (2020) التعرف إلى درجة إمكانية تطبيق معايير الاعتماد المدرسي لدولة قطر على المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان ومعوقات تطبيقها والحلول المقترحة من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم، والتعرف على اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات الجنس، والتخصص، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة مكونة من 152 فقرة تم تطبيقها على عينة مكونة من 68 من مديري المدارس الحكومية و120 من مساعديهم في العاصمة عمان وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة إمكانية تطبيق معايير دولة قطر للاعتماد المدرسي على المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعديهم جاءت مرتفعة، في حين أن أكبر المعوقات كانت المعوقات البشرية، وأقلها كانت المعوقات الإدارية، وأن درجة إمكانية تطبيق معايير دولة قطر على المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس لصالح فئة " الإناث" ، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التخصص، والمسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

وهدفت دراسة موسى، زعنرة، وحجازي (2021) إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على طبيعة الفروق في واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية التي تُعزى لمتغيرات الكلية، وسنوات الخبرة في الجامعة، والرتبة الوظيفية. وتكونت عينة الدراسة من (100) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية الأمريكية، واستخدمت الدراسة مقياس إدارة الجودة الشاملة. وانتهت النتائج إلى أن واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المجال الإداري كانت كبيرة جداً، وفي المجال الأكاديمي كانت كبيرة. كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع

تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة العربية الأمريكية في المجال الإداري لإدارة الجودة الشاملة، والدرجة الكلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح سنوات الخبرة المرتفعة 15 سنة فأكثر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الإداري والمجال الأكاديمي والدرجة الكلية تعزى للرتبة الوظيفية لصالح رئيس قسم.

التعقيب على الدراسات السابقة

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في عدة أمور منها: اختيار منهج الدراسة المستخدم وهو المنهج الوصفي المسحي، وبناء أداة الدراسة وهي الاستبانة وتحديد مجالاتها وفقراتها. وتحديد المتغيرات المناسبة للدراسة. وعرض ومناقشة النتائج وتفسيرها. والتعرف على نوع المعالجات الإحصائية المناسبة للدراسة. والإجراءات المناسبة للدراسة . وتحديد بعض المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة. واختيار عينة الدراسة.

وتميزت الدراسة الحالية عما سبقها من دراسات سابقة أنها تهدف الى التعرف على درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، والكشف عن ما إذا كان هناك الفروق ذات دلالة الاحصائية بين متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة لتقديراتهم لدرجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في المحافظة العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس و المسار الأكاديمي وسنوات الخبرة.

ويمكن القول بأن الدراسات السابقة قد اختلفت مع الدراسة الحالية في أكثر من جانب، إلا أن ذلك لا ينفي استفادة الباحثة منها في إعداد هذه الدراسة، من حيث استكمال الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة، وتحليل النتائج، وقد ساعدت الجوانب المشتركة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية الباحثة في إثراء وتدعيم هذه الدراسة من جوانب عديدة. حيث تعد هذه الدراسة من الدراسات الحديثة والقليلة

في الأردن على حد علم الباحثة، وخاصة في مجال المدارس الخاصة (المدارس الدولية) والتي تتعلق بدرجة درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا AdvancED Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة المستخدم والطريقة والإجراءات التي تم إتباعها من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، حيث تضمن الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة وطرق التحقق من صدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث تم تقصي واقع تطبيق معايير الأداء "أدفاوند كوجنيا" (AdvancED Cognia) في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان من خلال الأداة التي تم إعدادها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة الدولية في العاصمة عمان، الحاصلة على اعتماد أدفاوند كوجنيا- المسار الأمريكي- والبالغ عددهم (600) معلماً ومعلمة، حيث تم اعتماد هذه البيانات حسب إحصاءات مركز الملكة رانيا لتكنولوجيا المعلومات.

عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة العشوائية الممثلة لمجتمع الدراسة بالرجوع إلى جدول كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970)، بواقع (234) معلماً ومعلمة، وبعد توزيع الاستبانة إلكترونياً على مجتمع الدراسة، تم استرجاع (336) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وبهذا بلغت عينة

الدراسة (336) معلمًا ومعلمة تم إختيارهم عشوائياً، لتشكل العينة العشوائية البسيطة ما نسبته 61)

(% من إجمالي مجتمع الدراسة، والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة

الرقم	المتغير	الفئات	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكور	155	46 %
		إناث	181	54 %
		المجموع	366	100 %
2	المؤهل العلمي	بكالوريوس	181	54 %
		دراسات عليا	155	46 %
		المجموع	366	100 %
3	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	84	25 %
		من 5 إلى 10 سنوات	146	43 %
		أكثر من 10 سنوات	106	32 %
		المجموع	366	100 %

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم إعداد استبانة لقياس واقع تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، وتكونت الاستبانة من قسمين؛ الأول: البيانات الديموغرافية، والقسم الثاني اشتمل على ثلاثة مجالات: نطاق قدرة القيادة، ونطاق قدرة التعلم، ونطاق قدرة الموارد. وتكونت أداة الدراسة بشكلها النهائي من (52) فقرة. وتم استخدام سلم ليكرت التدريجي الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) في أداة الدراسة.

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق المحتوى الظاهري لأداة الدراسة؛ تم عرضها بصورتها الأولية المكونة من (30) فقرة، ملحق (1)، على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة

من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية وفي المناهج وطرق التدريس في كليات التربية في الجامعات الأردنية، ملحق (2)، وذلك بهدف إبداء آرائهم عن دقة وصحة محتوى الأداة من حيث: وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومدى تمثيلها لدرجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، وانتماء الفقرات للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً من الفقرات. حيث تمّ الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة؛ حيث تمّ القيام بإعادة صياغة الفقرات المركبة وتجزئتها، وتعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، حيث أصبح عدد فقرات الأداة النهائية (52) فقرة، موزعة على المجالات التي تنتمي إليها، ملحق (3).

صدق البناء لأداة الدراسة

وللتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة؛ قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة، من خارج عينة الدراسة المستهدفة للتحقق من مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة، وذلك لحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ وذلك كما هو مبين في الجدول (2):

جدول (2)

قيم معاملات ارتباط بيرسون لفقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للمقياس:

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.51	14	**0.64	27	**0.60	40	**0.71
2	**0.60	15	**0.58	28	**0.53	41	**0.45
3	**0.62	16	**0.52	29	**0.67	42	**0.66
4	**0.49	17	**0.63	30	**0.58	43	**0.35
5	**0.55	18	**0.60	31	**0.55	44	**0.55
6	**0.52	19	**0.42	32	**0.64	45	**0.36
7	**0.63	20	**0.51	33	**0.60	46	**0.41
8	**0.65	21	**0.52	34	**0.69	47	**0.38
9	**0.69	22	**0.57	35	**0.60	48	**0.75
10	**0.65	23	**0.49	36	**0.73	49	**0.42
11	**0.67	24	**0.67	37	**0.52	50	**0.42
12	**0.44	25	**0.71	38	**0.61	51	**0.60
13	**0.64	26	**0.73	39	**0.70	52	**0.67

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

تشير نتائج الجدول (2) أن معاملات ارتباط فقرات الأداة بمجالات المقياس بالدرجة الكلية قد

تراوحت بين (0.35 - 0.75) وجاءت جميع قيم معامل ارتباط بيرسون دالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وقد اعتبرت هذه القيم مناسبة لأغراض تطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم إيجاد معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة

كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) حيث تم تطبيق أداة الدراسة على مجموعة من خارج عينة

الدراسة مكوّنة من (30) معلماً ومعلمة، للتأكد من ثباتها، ويبين الجدول (3) كل من معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا لأبعاد أداة الدراسة والدرجة الكلية:

جدول (3)

معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية

رقم المجال	المجال	معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي
1	نطاق قدرة القيادة	0.79
2	نطاق قدرة التعلم	0.75
3	نطاق قدرة الموارد	0.81
	الأداة ككل	0.82

يلاحظ من الجدول (3) أن معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لأبعاد أداة الدراسة تراوحت بين (0.75 - 0.81)، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ على الفقرات ككل (0.82)، وجميعها أكبر من (0.70) وقد اعتبرت هذه القيم مناسبة لقياس ما صممت لأجله للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مفتاح تصحيح أداة الدراسة:

في ضوء سلم الإجابة على فقرات أداة الدراسة، وبما أن تدرّج سلم الاستجابة خماسي تتراوح الإجابة على جميع فقرات الأداة ما بين (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وتقابلها الدرجات التالية على التوالي (5 - 4 - 3 - 2 - 1) لجميع الفقرات، إذ تتراوح الدرجات على أداة الدراسة بين (52) درجة وهي تمثل أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص، و(260) درجة وتمثل أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص على المقياس.

وللحكم على آراء المستجيبين على المقياس تم استخراج متوسطاتهم الحسابية، فقد تم إجراء معادلة حسابية لذلك من خلال إيجاد مدى الاستجابة على سلم الاستجابة الخماسي فقد تم استخراج

المدى ويساوي 4 وتمت قسمته على عدد القرارات التي تتفصل عندها الاستجابات وهي (بدرجة مرتفعة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة) ثم الحكم على القيمة الناتجة وقد كانت نقاط الحكم (نقطة القطع) (1.33) وهي المعيار، كما يظهر في الجدول (4):

الجدول (4)

المدى المعدل لأداة الدراسة

الرقم	المعيار	المدى المعدل الذي يتبعه
1.	درجة مرتفعة	(3.67 - 5.00)
2.	درجة متوسطة	(2.34 - 3.66)
3.	درجة منخفضة	(1.00 - 2.33)

المعالجة الإحصائية:

تم ترميز استجابات أفراد عينة الدراسة وإدخالها إلى برنامج الرزم الإحصائية (Spss V.23) ثم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة، وذلك لإيجاد درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، ولفحص الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، فقد تم استخدام اختبارات للعينات المستقلة، وللكشف عن أثر الخبرة بفئاتها الثلاث فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والمتعدد.

إجراءات الدراسة:

- تم استخدام الإجراءات التالية بالإعتماد على أساليب البحث العلمي في تطبيق الدراسة وهي:
- الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة والإستفادة من آراء المتخصصين والباحثين.
- إعداد أداة الدراسة بالشكل النهائي، بعد تحكيمها والتأكد من صدقها وثباتها.

3. التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من حيث الصدق والثبات من خلال تطبيقها على عينة إستطلاعية مكونة من (30) معلمًا ومعلمة من خارج عينة الدراسة المستخدمة.
4. توزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة، المكونة من (336) معلمًا ومعلمة.
5. تحويل استجابات عينة الدراسة إلى درجات خام، وإدخالها إلى الحاسوب عن طريق برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والانسانية (SPSS)، للوصول إلى نتائج الدراسة ومناقشتها واستخراج التوصيات المترتبة على نتائج الدراسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى واقع تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا AdvancED Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، وقد تمت الإجابة عن الأسئلة الموضوعية كما يأتي:

أولاً: إجابة السؤال الأول والذي نص على: "ما درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان؟"

وللإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة للأبعاد مجتمعة وعلى الدرجة الكلية للمقياس، كما يوضح في الجدول (5):

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للمقياس مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة المجال	الدرجة
1	نطاق قدرة القيادة	3.81	0.74	1	مرتفعة
2	نطاق قدرة التعلم	3.70	0.75	2	مرتفعة
3	نطاق قدرة الموارد	3.44	0.91	3	متوسطة
	الأداة ككل	3.65	0.67		متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن مجال "نطاق قدرة القيادة" قد حصل على أعلى استجابة بمتوسط حسابي قدره (3.81) وبانحراف معياري قدره (0.74)، ويشير إلى درجة مرتفعة في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، في حين تلاه مجال "نطاق قدرة التعلم" وحصل على الدرجة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.70) وبانحراف معياري قدره (0.75)، ويشير إلى درجة مرتفعة أيضاً، وجاء في المرتبة الثالثة الأخيرة مجال "نطاق قدرة الموارد" بمتوسط حسابي قدره (3.44) وبانحراف معياري قدره (0.91) ويشير إلى درجة متوسطة، وقد أشار متوسط الاستجابة لأفراد عينة الدراسة على المقياس ككل إلى متوسط حسابي قدره (3.65) وبانحراف معياري قدره (0.67). وهو يشير إلى درجة متوسطة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لاستجابات أفراد

عينة الدراسة على فقرات كل مجال من المجالات كما يلي:

1. المجال الأول: نطاق قدرة القيادة:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لاستجابات أفراد عينة

الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة القيادة كما يظهر في الجدول (6):

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة القيادة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	1	0.95	4.05	تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التدريس.	1
مرتفعة	2	1.02	3.97	تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التعلم.	2
مرتفعة	3	1.05	3.88	يتخذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق النتائج المرجوة للتعلم.	5

مرتفعة	4	1.00	3.88	7	تشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر التي تقدم أدلة , بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين الممارسة المهنية.
مرتفعة	5	1.00	3.87	16	يقوم القادة بجمع وتحليل مجموعة من بيانات التغذية الراجعة/ الملاحظات من مجموعات اصحاب المصلحة المتعددين لدعم عملية صنع القرار التي تؤدي الى التحسين.
مرتفعة	6	1.05	3.84	6	تشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر التي تقدم أدلة , بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين تعلم الطلاب.
مرتفعة	7	1.10	3.82	4	يتخذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق غرض المؤسسة .
مرتفعة	8	1.07	3.80	3	تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التوقعات للمتعلمين.
مرتفعة	9	1.10	3.80	9	تلتزم السلطة الحاكمة بميثاق الأخلاقيات والوظائف ضمن الأدوار و المسؤوليات المحددة.
مرتفعة	10	1.08	3.79	10	يقوم القادة بتنفيذ عمليات الإشراف على العاملين لتحسين الممارسة المهنية.
مرتفعة	11	1.08	3.79	12	يقوم القادة بتنفيذ العمليات و الإجراءات التشغيلية لضمان الفعالية المؤسسية لدعم التعليم.
مرتفعة	12	1.04	3.75	8	تضع السلطة الحاكمة وتضمن الالتزام بالسياسات المصممة لدعم الفاعلية المؤسسية.
مرتفعة	13	1.10	3.74	11	يقوم القادة بتنفيذ عمليات التقييم على العاملين لتحسين الفعالية المؤسسية
مرتفعة	14	1.06	3.71	14	يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق توجه المؤسسة.
مرتفعة	15	1.11	3.68	13	يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق غرض المؤسسة
متوسطة	16	1.16	3.63	15	توفر المؤسسة فرص تدعم وتحسن فعالية القيادة.
مرتفعة		0.74	3.81		الدرجة الكلية للمجال

يلاحظ من الجدول (6) أن الفقرة الاولى في مجال نطاق قدرة يلاحظ من الجدول (6) أن الفقرة

الاولى في مجال نطاق قدرة القيادة، والتي تنص على " تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد

المعتقدات حول التدريس " جاءت في المرتبة الأولى، وقد حصلت على أعلى درجة بمتوسط حسابي

قدره (4.05) وانحراف معياري قدره (0.95)، وجاءت الفقرة الثانية والتي تنص على "تلتزم المؤسسة

ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التعلم" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.97) وانحراف معياري قدره (1.02).

وجاءت الفقرة الثالثة عشر والتي تنص على "يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق غرض المؤسسة" في المرتبة الخامسة عشر وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.68) وانحراف معياري قدره (1.11). في حين حصلت الفقرة الخامسة عشر، والتي تنص على "توفر المؤسسة فرص تدعم وتحسن فعالية القيادة" على المرتبة السادسة عشر والأخيرة، وقد حصلت على أقل درجة بمتوسط حسابي قدره (3.63) وانحراف معياري قدره (1.16).

2. المجال الثاني: نطاق قدرة التعلم:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال نطاق قدرة التعلم كما يظهر في الجدول (7):

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق
قدرة التعلم مرتبة تنازلياً

الدرجة	رتبة الفقرة	الانحراف المعيار ي	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	1	1.01	3.82	تنفذ المؤسسة عملية لتقييم برامجها وظروفها التنظيمية بشكل مستمر لتجسين تعلم الطلاب.	34
مرتفعة	2	1.07	3.81	يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التلخيصية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب.	33
مرتفعة	3	1.12	3.79	يتمتع المتعلمون بفرص عادلة لتطوير المهارات.	17
مرتفعة	4	1.05	3.78	تعزز ثقافة التعلم الإبداع.	18
مرتفعة	5	1.06	3.77	يطبق المعلمون منهجا قائما على التوقعات العالية ليعد المتعلمين لمستوياتهم التالية.	25
مرتفعة	6	1.07	3.75	تتم مراقبة وتعديل التعلم والتدريس لتلبية احتياجات المتعلمين الفردية التي تتضمن توقعات التعلم الخاصة بالمؤسسة.	27
مرتفعة	7	1.09	3.75	يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التكوينية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب.	32
مرتفعة	8	1.10	3.73	تقوم المؤسسة بتنفيذ عملية لضمان توافق المناهج مع المعايير بأفضل الممارسات.	26
مرتفعة	9	1.08	3.72	تطور ثقافة التعلم اتجاهات المتعلمين للنجاح.	21
مرتفعة	10	1.05	3.72	تقدم المؤسسة برامج وخدمات لمستقبل التعليمي للمتعلمين بما في ذلك التخطيط المهني.	28
مرتفعة	11	1.08	3.67	تطور ثقافة التعلم أفكار المتعلمين اللازمة للنجاح.	22
مرتفعة	12	1.13	3.67	تطور ثقافة التعلم مهارات المتعلمين اللازمة للنجاح.	23
مرتفعة	13	1.08	3.67	المؤسسة لديها هيكل رسمي لضمان قيام المتعلمين بتطوير علاقات ايجابية مع البالغين الزملاء الذين يدعمون خبراتهم التعليمية.	24
مرتفعة	14	1.13	3.67	يتم تقييم تقدم التعلم بشكل متواصل.	31
متوسطة	15	1.08	3.66	تعزز ثقافة التعلم الابتكار.	19
متوسطة	16	1.12	3.64	تنفذ المؤسسة عمليات لتلبية الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين.	30
متوسطة	17	1.05	3.63	تعزز ثقافة التعلم حل المشكلات التعاوني .	20
متوسطة	18	1.23	3.59	تخطط المؤسسة و تقدم التعليم المهني لتحسين بيئة التعلم.	35
متوسطة	19	1.12	3.57	تنفذ المؤسسة عمليات لتحديد الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين.	29
مرتفعة		0.75	3.70	الدرجة الكلية للمجال	

يلاحظ من الجدول (7) أن الفقرة الرابعة والثلاثين في مجال نطاق قدرة التعلم، والتي تنص على "تنفذ المؤسسة عملية لتقييم برامجها وظروفها التنظيمية بشكل مستمر لتحسين تعلم الطلاب" جاءت في المرتبة الأولى، وقد حصلت على أعلى درجة بمتوسط حسابي قدره (3.82) وانحراف معياري قدره (1.01)، وجاءت الفقرة الثالثة والثلاثون والتي تنص على "يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التلخيصية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.81) وانحراف معياري قدره (1.07).

وجاءت الفقرة الخامسة والثلاثون، والتي تنص على "تخطط المؤسسة وتقدم التعليم المهني لتحسين بيئة التعلم" على المرتبة الثامنة عشر وقبل الأخيرة، وقد حصلت على أقل درجة بمتوسط حسابي قدره (3.59) وانحراف معياري قدره (1.23)، بينما حصلت الفقرة التاسعة والعشرون والتي تنص على "تنفذ المؤسسة عمليات لتحديد الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين" على المرتبة التاسعة عشر والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.57) وانحراف معياري قدره (1.12).

3. المجال الثالث: نطاق قدرة الموارد:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على

فقرات مجال نطاق قدرة الموارد كما يظهر في الجدول (8):

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال نطاق قدرة الموارد مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رتبة	الدرجة
37	هيكل التعلم المهني للمؤسسة وتوقعاتها يعزز التعاون والرفاهية لتحسين اداء المتعلم	3.64	1.18	1	متوسطة
39	توفر المؤسسة برامج التعريف والتوجيه والتدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة و المهارات اللازمة لتحسين اداء الطلاب	3.58	1.18	2	متوسطة
36	تخطط المؤسسة و تقدم التعليم المهني لتحسين فعالية المؤسسة.	3.57	1.11	3	متوسطة
38	هيكل التعلم المهني للمؤسسة وتوقعاتها يعزز التعاون والرفاهية لتحسين الفعالية التنظيمية.	3.49	1.13	4	متوسطة
40	توفر المؤسسة برامج التعريف والتوجيه والتدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة والمهارات اللازمة لتحسين الفعالية التنظيمية .	3.49	1.14	5	متوسطة
45	تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الفعالية التنظيمية.	3.44	1.20	6	متوسطة
43	تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الممارسة المهنية.	3.43	1.18	7	متوسطة
52	تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والمالية بما ينماشى مع احتياجات المؤسسة ولولياتها المحددة لتحسين فعاليتها التنظيمية.	3.43	1.20	8	متوسطة
50	تظهر المؤسسة ادارة استراتيجية للموارد التي تتضمن التخطيط طويل الامد للموارد واستخدامها لدعم غرض المؤسسة وتوجهها.	3.42	1.22	9	متوسطة
44	تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين اداء الطلاب.	3.41	1.17	10	متوسطة
49	توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات العاملين.	3.40	1.19	11	متوسطة
46	توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم المناهج.	3.38	1.18	12	متوسطة
51	تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والمالية بما ينماشى مع احتياجات المؤسسة ولولياتها المحددة لتحسين أداء الطلاب.	3.38	1.22	13	متوسطة
47	توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم البرامج.	3.37	1.18	14	متوسطة
48	توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات الطلاب.	3.35	1.19	15	متوسطة
41	تجذب المؤسسة الموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها.	3.32	1.19	16	متوسطة
42	تحتفظ المؤسسة بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها.	3.31	1.18	17	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	3.44	0.91		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن الفقرة السابعة والثلاثين في مجال نطاق قدرة الموارد، والتي تنص على "هيكل التعلم المهني للمؤسسة وتوقعاتها يعزز التعاون والرفاهية لتحسين أداء المتعلم" جاءت في المرتبة الأولى، وقد حصلت على أعلى درجة بمتوسط حسابي قدره (3.64) وانحراف معياري قدره (1.18)، وجاءت الفقرة التاسعة والثلاثون والتي تنص على "توفر المؤسسة برامج التعريف والتوجيه والتدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة و المهارات اللازمة لتحسين أداء الطلاب" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري قدره (1.18). وجاءت الفقرة الحادية والأربعون، والتي تنص على "تجذب المؤسسة الموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها". في المرتبة السادسة عشر وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.32) وانحراف معياري قدره (1.19). في حين حصلت الفقرة الثانية والأربعين، والتي تنص على " تحتفظ المؤسسة بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها" على المرتبة السابعة عشر والأخيرة، وقد حصلت على أقل درجة بمتوسط حسابي قدره (3.31) وانحراف معياري قدره (1.18).

ثانيًا: إجابة السؤال الثاني والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة لتقديراتهم لدرجة تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تفصيل الفروق بين المتغيرات كما يلي:

أولاً: الفروق التي تعزى لمتغير الجنس في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، كما تم حساب الفروق بينهما باستخدام اختبارات للعينات المستقلة، والجدول (9) يظهر ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لبيان الفروق التي تعزى لمتغير الجنس في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان

الدالة الإحصائية	درجات الحرية	نتائج اختبار ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	المجال
0.18	334	1.347	0.77	3.76	ذكور	نطاق قدرة القيادة
			0.72	3.86	إناث	
0.34	334	.9590	0.75	3.66	ذكور	نطاق قدرة التعلم
			0.74	3.74	إناث	
*0.02	334	2.262	0.91	3.31	ذكور	نطاق قدرة الموارد
			0.91	3.54	إناث	
0.06	334	1.872	0.65	3.58	ذكور	الدرجة الكلية للمقياس
			0.67	3.71	إناث	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

تشير نتائج الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في المجال الثالث (مجال نطاق قدرة الموارد) من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة اختبار (ت) للعينات المستقلة (2.262) وهي قيمة دالة إحصائية كما يظهر من الدلالة الإحصائية، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يلاحظ تفوق الإناث على الذكور فيها.

ثانياً: الفروق التي تعزى للمؤهل العلمي في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما تم حساب الفروق بينهما باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول (10) يظهر ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لبيان الفروق التي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	نتائج اختبار ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة	المجال
0.26	334	1.126	0.73	3.86	بكالوريوس	نطاق قدرة القيادة
			0.76	3.76	دراسات عليا	
0.21	334	1.256	0.76	3.75	بكالوريوس	نطاق قدرة التعلم
			0.72	3.65	دراسات عليا	
*0.04	334	2.082	0.92	3.53	بكالوريوس	نطاق قدرة الموارد
			0.90	3.32	دراسات عليا	
0.07	334	1.848	0.69	3.71	بكالوريوس	الدرجة الكلية للمقياس
			0.64	3.58	دراسات عليا	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha=0.05)$.

تشير نتائج الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ في المجال الثالث (مجال نطاق قدرة الموارد) من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة اختبار (ت) للعينات المستقلة (2.082) وهي قيمة دالة إحصائية كما يظهر من الدلالة الإحصائية، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية يلاحظ تفوق المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس.

ثالثاً: الفروق التي تعزى للخبرة في درجة تطبيق معايير الأداء أذفانسف كوفنفا فف المرفس الفوففة من وءهفة نظر المعلمفن فف العاصفة عمان.

ولفحص الفروق الفف ففزف لمففرر الخبرة، فقد تم حساب المفوسفماف الحسابفة والانحرافات المعفارففة فف فرففة ففبفبف معاففر الأداء أذفانسف كوفنفا فف المرفس الفوففة من وءهفة نظر المعلمفن فف العاصفة عمان فبفباً لمففرر الخبرة والفءول (11) فوفض فلك.

ءءول (11)

المفوسفماف الحسابفة والانحرافات المعفارففة لفرففة ففبفبف معاففر الأداء أذفانسف كوفنفا فف المرفس الفوففة من وءهفة نظر المعلمفن فف العاصفة عمان فبفباً لمففرر الخبرة

المءال	الففة	المفوسفماف الحسابف	الانحراف المعفارفف
نطاق ففرفة الففافة	أقل من 5 سنواف	3.87	0.66
	5 - 10 سنواف	3.79	0.73
	أكثر من 10 سنواف	3.80	0.83
نطاق ففرفة الففلم	أقل من 5 سنواف	3.77	0.73
	5 - 10 سنواف	3.66	0.70
	أكثر من 10 سنواف	3.71	0.82
نطاق ففرفة الموارء	أقل من 5 سنواف	3.57	0.87
	5 - 10 سنواف	3.33	0.89
	أكثر من 10 سنواف	3.47	0.98
الفرفة الكلفة لأءاة الفراففة	أقل من 5 سنواف	3.73	0.64
	5 - 10 سنواف	3.59	0.61
	أكثر من 10 سنواف	3.66	0.75

فلافظ من الفءول (11) وءوء فروف ظاهرفة فف فرففة ففبفبف معاففر الأداء أذفانسف كوفنفا فف

المرفس الفوففة من وءهفة نظر المعلمفن فف العاصفة عمان فبفباً لمففرر الخبرة ولحساب الفروق

الإحصائففة على الفرفة الكلفة لأءاة الفراففة أولاً تم إءراء اءفبار ففلفل الفبافن الأحافف لاسفءاباف

أفراء عفةة الفراففة على أءاة الفراففة ككل، والفءول (12) فوفض فلك.

جدول (12)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق على الدرجة الكلية لأداة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة اختبار ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر
0.30	1.204	0.5330	2	1.066	الخبرة
		0.4430	333	147.463	الخطأ
			335	148.529	الكلية المصحح

تشير نتائج الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ في الدرجة الكلية لتطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة حيث بلغت قيمة اختبار ف (1.204) وهي قيمة غير دالة إحصائية كما يظهر من الدلالة الإحصائية.

كما تم حساب الفروق على مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة، وللكشف عن أثره في مجالات أداة الدراسة بشكل تفصيلي فقد تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي المتعدد (1 way MANOVA) كما يظهر في الجدول (13):

جدول (13)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي المتعدد لأثر الخبرة في مجالات أداة الدراسة

الدالة الإحصائية	اختبار ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات التابعة	ر	المصدر
0.72	.3270	0.181	2	0.361	نطاق قدرة القيادة	1	الخبرة
0.60	0.517	0.288	2	0.576	نطاق قدرة التعلم	2	
0.15	1.915	1.594	2	3.187	نطاق قدرة الموارد	3	
		.5520	333	183.894	نطاق قدرة القيادة	1	الخطأ
		.5580	333	185.707	نطاق قدرة التعلم	2	
		.8320	333	277.107	نطاق قدرة الموارد	3	
			335	184.255	نطاق قدرة القيادة	1	الكلية المصحح
			335	186.284	نطاق قدرة التعلم	2	
			335	280.294	نطاق قدرة الموارد	3	

تشير نتائج الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ في أي مجال من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة حيث تراوحت قيم اختبار ف بين (0.327 – 1.915) وهي قيم غير دالة إحصائياً.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى واقع تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفاي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، ويعرض هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة، وعلاقتها بالدراسات السابقة، والأسباب المفترضة التي تعود إليها تلك النتائج كما يأتي:

أولاً مناقشة نتائج السؤال الأول والذي نص على: "ما درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان؟"

أوضحت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أنّ درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان جاء بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي قدره (3.65) وبانحراف معياري قدره (0.67).

وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الدولية، يؤكدون على تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفاي مدارسهم، وبالمستوى المطلوب، وذلك من خلال استجاباتهم التي أشارت إلى أن تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفاي المدارس الدولية جاء بدرجة متوسطة وقريبة جداً من المستوى المرتفع.

وقد تُعزى هذه النتيجة، إلى أن معلمي المدارس الدولية ومن خلال عملهم ومتابعتهم لسير العمل في مدارسهم، تطابقت استجاباتهم مع ملاحظاتهم بأن مدارسهم تطبيق معايير الأداء أوفانسف كوفنفا بشكل فعال وبدرجة متوسطة، وهذا ما أظهرته استجابات أفراد عينة الدراسة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة، إلى أنه ومن خلال التزام المدارس الدولية بمختلف معايير الأداء أدفانسد كوجنياوتطبيقها، قد وفرت لمعلميها من أفراد عينة الدراسة قناعة عملية بأن أن مدارسهم فعلاً تقوم بتطبيق هذه المعايير.

هذا يتفق مع ما أشار إليه إلدحام (2007)؛ الذي أكد على أن معايير الأداء أدفانسد كوجنياوتعد من الجوانب المهمة والأساسية لتطوير المؤسسة، أياً كان نوعها، وعلى اختلاف أنشطتها، كما أن تطبيقها لهذه المعايير يهدف إلى الوصول بالمتعلمين للمستوى المطلوب بثتى الطرق التربوية المتميزة، كما يساعد إلى الارتقاء بجودة التعليم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأن تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنياهو أحد الاتجاهات التي تتبناها المدارس الدولية للاهتمام بجودة البرامج التربوية التي تقدمها، والسعي للتحسين المستمر، حتى تصبح قادرة على البقاء في ظل المنافسة الكبيرة التي يشهدها هذا القطاع. وقد يعزى السبب في ذلك، أن المدارس الدولية بمعلميها رأّت أن تطبيق هذه المعايير من شأنها مواكبة متطلبات الاعتماد والارتقاء بمستواها، وقد يعزى السبب أن تطبيق هذه المعايير يوفر اعتماداً مدرسياً واعترافاً دولياً بالمدارس والمؤسسات التعليمية التي تلبى معايير أداء أدفانسد كوجنياكونها تعتبر معايير أداء جودة شاملة.

وانتقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة المالكي (2015)، ونتيجة دراسة عايش (2017)، ونتيجة دراسة العجرمي (2018)، ودراسة مسلم (2018)، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة العتيبي (2016)، ونتيجة دراسة الغامدي (2019)، ومع نتيجة دراسة عودة (2020).

كما أشارت النتائج المتعلقة بالمجالات الفرعية، أنّ مجال "نطاق قدرة القيادة" جاء في المرتبة الأولى، حيث أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال، أنّ المتوسطات الحسابية، قد تراوحت بين (3.63 - 4.05)، وبدرجة متوسطة إلى مرتفعة من المستوى على الفقرات، أمّا المجال ككل، فقد حصل على

متوسط حسابي قدره (3.81)، ويشير إلى درجة مرتفعة في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيافي المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة، إلى أن استجابات عينة الدراسة أشارت إلى أن المدارس الدولية التي يعملون بها تلتزم ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التدريس، والمعتقدات حول التعلم وحول توقعات المتعلمين. كما يتم اتخاذ الإجراءات لضمان تحقيق النتائج المرجوة للتعلم، والتحسين المستمر لتعلم الطلبة، مع الإلتزام بميثاق الأخلاقيات والوظائف ضمن الأدوار والمسؤوليات المحددة، وظهر هذا واضحاً في استجابات عينة الدراسة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معايير مجال قدرة القيادة تساعد على ضمان تقدم مؤسسة نحو تحقيق أهدافها المحددة عنصر أساسي من عناصر الفاعلية التنظيمية. فهي تلتزم بالإخلاص والإلتزام بغايات هذه المؤسسة وتوجهاتها، وفاعلية الحاكمية والقيادة لتمكين المؤسسة من تحقيق أهدافها المعلنة، والقدرة على التواصل مع الرفقاء المعنيين وإشراكهم بطرق جادة ومنتجة، والقدرة على تطبيق استراتيجيات لتحسين أداء المربين والمتعلمين، وهذا ما أكد عليه أفراد عينة الدراسة.

كما أشارت النتائج، إلى أن مجال " نطاق قدرة التعلم " جاء في المرتبة الثانية ، حيث أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال، أن المتوسطات الحسابية، قد تراوحت بين (3.59 - 3.82)، وبدرجة متوسطة إلى مرتفعة من المستوى على الفقرات، أما المجال ككل، فقد حصل على متوسط حسابي قدره (3.70)، ويشير إلى درجة مرتفعة في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا الخاصة بمجال نطاق قدرة التعلم في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة، إلى أن استجابات عينة الدراسة أشارت إلى أن من خلال مشاهدتهم وممارستهم التطبيقية للتدريس في المدارس الدولية لاحظوا أن تطبيق معايير هذا المجال عموماً تعزز ثقافة التعلم والإبداع والابتكار وحل المشكلات، إضافة إلى الاهتمام باتجاهات وأفكار ومهارات

الطلبة للنجاح، كما تعمل تطوير مهارات الطلبة بشكل مستمر لتحسين تعلمهم. إضافة إلى التخطيط لتحسين بيئة التعلم باستمرار.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى إن أثر التدريس والتعلم على إنجاز الطلاب ونجاحهم هو الهدف الأساسي لكل مؤسسة. فالبيئة التعليمية الفاعلة تتميز بعلاقات إيجابية ومنتجة بين المعلم والمتعلم، وتوقعات معايير عالية، ومنهج جاذب يتحدى الطالب، وتدريس ذي جودة ودعم شامل يمكن جميع الطالب من النجاح، وممارسات تقويمية (تكوينية ونهائية) تراقب وتقيس تقدم الطلاب وانجازاتهم. هذا بالإضافة إلى أن المؤسسة ذات الجودة تقيم أثر بيئها التعليمية، بما في ذلك جميع البرامج وخدمات الدعم وتقوم بالتعديلات الضرورية. وهذا ما أشارت إليه استجابات عينة الدراسة.

كما أشارت النتائج أن مجال "نطاق قدرة الموارد" جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة، حيث أشارت النتائج المتعلقة بهذا المجال، أن المتوسطات الحسابية، قد تراوحت بين (3.31-3.64)، وبدرجة متوسطة من المستوى على الفقرات، أما المجال ككل، فقد حصل على متوسط حسابي قدره (3.44)، ويشير إلى درجة متوسطة في درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا الخاصة في مجال نطاق قدرة الموارد في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن استجابات عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، أشارت إلى أن المدارس الدولية تطبق المعايير الخاصة بهذا المجال بدرجة متوسطة، ولكن ليس بالمستوى المطلوب كما هو الحال في مجال نطاق قدرة القيادة ومجال نطاق قدرة التعلم، فهي تحاول أن تعزز التعاون والرفاهية بمستويات أعلى لتحسين أداء المتعلم، كما توفر أحيانا برامج لدى جميع الموظفين للوقوف على المهارات اللازمة لتحسين أداء الطلاب، كما أنها تسعى لجعل تخصص الموارد البشرية والمادية والمالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة وأولوياتها المحددة لتحسين أداء الطلاب، كما أنها أحيانا تجذب وتحتفظ الموظفين المؤهلين الذين يدعمون توجهها.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن استعمال وتوزيع الموارد يدعم الرسالة المعلنة للمؤسسة. حيث

تؤكد المدارس الدولية على أهمية توزيع الموارد وتوظيفها بشكل عادل من أجل تأمين احتياجات

كل المتعلمين بشكل مناسب. حيث أنها تسعى إلى توظيف الموارد دعم التعلم المهني لكافة

العاملين، وتدرس المؤسسة تخصيص وتوظيف الموارد لتؤمن مستويات مناسبة من التمويل

والاستدامة والفاعلية التنظيمية.

ومن الملاحظ والملفت للنظر أن مجال نطاق قدرة الموارد جاء في المرتبة الأخيرة علماً أن

المدارس الدولية طبقت معايير الأداء أدفانسد كوجنيا وحصلت عليها مما يشير إلى ضرورة إعادة

النظر في اجراءات العمل في هذا المجال وبالتالي ينبغي على هذه المدارس إعادة النظر في إعادة

ما تخصصه هذه المدارس من الموارد البشرية والمادية والمالية بما يتماشى مع احتياجاتها وأولوياتها

المحددة لتحسين أداء الطلاب، إضافة إلى ضرورة دعم الوصول إلى الموارد المعلومات والمواد لدعم

البرامج والوصول إلى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات الطلاب، كما على هذه المدارس أن

تبذل جهداً أكبر في جذب الموظفين المؤهلين الذين يدعمون توجهها، إضافة إلى أنه من الضروري

أن تحرص على الاحتفاظ قدر الإمكان بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المدرسة وتوجهها.

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند

مستوى مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة لتقديراتهم لدرجة

تطبيق معايير الأداء "أدفانسد كوجنيا" في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في

العاصمة عمان تعزى لمتغي الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة؟

أشارت نتائج هذا السؤال، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية لتطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من

وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الجنس. في حين كان هناك فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مجال "نطاق قدرة الموارد" من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث على الذكور فيها.

وهذا يعني أن درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا الخاصة بنطاق مجال قدرة القيادة، ومجال نطاق قدرة التعلم في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان لا يختلف باختلاف جنسهم، وتعزو الباحثة هذه النتيجة، وهي توافق جميع أفراد عينة الدراسة من الجنسين في تقديراتهم درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا (القيادة والتعلم) في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، فالذكور والاناث من معلمي المدارس الدولية لديهم دراية اطلاع ومعرفة وممارسات لهذه المعايير، ولذلك تتساوى وجهات نظر المعلمين تجاه تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن معايير الأداء أدفانسد كوجنيا الخاصة بالقيادة والتعلم في المدارس الدولية، تُطبق على معلم المدرسة الدولية سواء أكان ذكراً أم أنثى، فمعايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية غير مرتبطة بجنس المعلم، كونها مستقاة من الأنظمة والقوانين والتعليمات التي تلتزم بها المدارس الدولية بغض النظر عن الجنس.

وانتقلت نتيجة هذه الدراسة مع بعض ما جاء في نتيجة دراسة عايش (2017)، ودراسة مسلم (2018)، واختلفت مع نتيجة دراسة عودة (2020).

أما بخصوص مجال "نطاق قدرة الموارد" فقد كانت الفروق لصالح الاناث على الذكور فيها. فقد يكون السبب أن المعلمات نظرن لفقرات هذا المجال بإيجابية أكثر وظهرت لهن واضحة ومطبقة بشكل أكبر مما شاهده المعلمون الذكور، هذا بالإضافة إلى أن نسبة المعلمات الإناث في المدارس

الخاصة وبشكل عام أعلى من نسبة الذكور مما يعطي انطباع أكبر لدى الإناث بقدرتهن على السيطرة والتعامل مع الموارد المتاحة بالمدرسة أكثر من الذكور الذين نسبتهم أقل في المدرسة.

كما أشارت النتائج، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية لتطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. في حين كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في المجال مجال "نطاق قدرة الموارد" من مجالات أداة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس.

وهذا يعني أن درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا الخاصة بنطاق مجال قدرة القيادة، ومجال نطاق قدرة التعلم في المدارس الدولية المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم لا يختلف باختلاف المؤهل العلمي، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة، وهي توافق جميع أفراد عينة الدراسة سواء البكالوريوس أو الدراسات العليا في تقديراتهم درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا في المدارس الدولية المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم إلى أنّ المدارس الدولية عموماً تسعى للوصول إلى مستوى عالٍ من تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا، فالجميع مطالب ببذل الجهد والعمل بأقصى طاقة للوصول إلى مستوى عالٍ من تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا وهذا ما لمستته عينة الدراسة ولجميع المؤهلات.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع بعض ما جاء في نتائج دراسة عايش (2017)، ودراسة عودة

(2020)، ودراسة مسلم (2018).

أما بخصوص مجال "نطاق قدرة الموارد" فقد كانت الفروق لصالح المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس، وقد تعزى هذه النتيجة لكون هذه الفئة من المعلمين أكثر اهتماماً ونشاطاً وجدية في الاهتمام بمتابعة هذه المعايير.

كما أشارت النتائج، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية أو أي من المجالات لتطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة.

وهذا يعني أن درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا في المدارس الدولية المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم لا يختلف باختلاف متغير الخبرة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة، وهي توافق جميع أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس الدولية، بغض النظر عن خبرتهم، في درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا الخاصة بنطاق مجال نطاق قدرة القيادة، ونطاق قدرة التعلم، ونطاق قدرة الموارد في المدارس الدولية المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن جميع أفراد عينة الدراسة مهما اختلفت سنوات خبرتهم، إلا أن بينهم قواسم مشتركة فيما يتعلق بما لمسوه ومارسوه من درجة تطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا في المدارس الدولية المعلمين في العاصمة عمان من وجهة نظرهم ، وبالتالي لا يعد عامل الخبرة مؤثراً لديهم.

وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع بعض ما جاء في نتيجة دراسة عودة (2020)، ودراسة مسلم (2018)، واختلفت مع نتيجة دراسة المالكي (2015) ونتيجة دراسة عايش (2017).

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، فإنها توصي بالآتي:

- ضرورة الاستمرار بتطبيق معايير الأداء أوفانسد كوجنيا بشكل فاعل.
- ضرورة أن توفر المدارس الدولية الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات الطلاب البرامج.

- ضرورة احتفاظ المدارس الدولية بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة وتوجهها.
- العمل على جذب الموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة وتوجهها.
- ضرورة أن توفر المدارس الدولية الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات الطلاب البرامج.
- ضرورة تخصيص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والمالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة واولوياتها المحددة لتحسين أداء الطلاب.
- ضرورة توفير فرص لدعم وتحسين فعالية القيادة المدرسية.
- إجراء دراسة لاستكشاف جوانب الضعف في تطبيق معايير نطاق "قدرة الموارد".

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، لينا (2011). *الجودة الشاملة في التعليم*. عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- أبو عبده، فاطمة (2011). *درجة تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في مدارس محافظة نابلس من وجهة نظر المديرين فيها* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعه النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- أبو كريم، أحمد (2013) استخدام انموذج كوفمان (M.E.O) في تحليل واقع المدرسة في التخطيط الاستراتيجي للحصول على الاعتماد المدرسي. مؤتمر اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الاعتماد المدرسي، للفترة من 6-4 فبراير، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- أبو ماضي، خالد (2007)، *معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها*، (رسالة ماجستير غير منشورة)،: الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
- اقحوان، محمد (2010). *التنمية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء معايير الجودة الشاملة*. عمان - الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- البدري، طارق (2005). *أساليب القيادة الادارية في المؤسسات التعليمية*. ط2، عمان: دار الفكر.
- أل رفعة، مسفر (2015)، *تصور مقترح لمعايير ضمان الجودة والاعتماد المؤسسي بالمدارس السعودية في ضوء التوجهات العالمية*. مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، السعودية، (2)، 119-159.

- تيم، يزن (2018). إدارة الموارد البشرية (أساليب الإدارة الحديثة)، القاهرة: دار الغريب.
- حمادات، محمد (2006). القيادة التربوية في القرن الجديد. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
- حمود، كاظم (2010). منظمة المعرفة. عمان: دار الصفاء.
- الخطيب، محمد(2003). الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الدهشان، جمال (2007). الاعتماد الأكاديمي الخبرة الأجنبية والتجربة المصرية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- الدوسري، ابراهيم (2000). الإطار المرجعي للتقويم التربوي. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- رمضان، صلاح(2005). تطوير نظم إعداد المعلم بكليات التربية في سلطنة عمان في ضوء معايير الجودة الشاملة (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية ببنها، 60(15)، 34-57.
- الشرقاوي، مريم (2002). إدارة المدارس بالجودة الشاملة . القاهرة: دار النهضة.
- عايش، رواء(2017). معايير الاعتماد والجودة في المدارس الخاصة بمحافظات غزة في ضوء أنموذج سيتا لالاعتماد المدرسي وسبل تعزيزها.(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- عبد الله، فيصل (2006). الاعتماد الأكاديمي في التعليم الجامعي مفهومه وأهدافه، أسسه. مجلة التربية مجلة. 17(4)، 96-114.
- عبدالهادي، محمود والراوي، محمد (1998). إدارة الجودة الشاملة في التع ليم العالي بين النظرية والتطبيق، بحث مقدم لمؤتمر التعليم العالي في الوطن العربي، جامعة الإمارات، العين.

العجروش، حيدر (2015). الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي. عمان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.

العجروش، حيدر(2016). العوامل المؤثرة في فاعلية عملية العملية التعليمية"، تم استرجاعه بتاريخ 2021/11/23. من الموقع www.uobabylon.edu.iq

العجرومي، راتب (2018). متطلبات تطبيق معايير الاعتماد المدرسي ومعوقاته في المدارس الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر القادة التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الاردن.

عبد، عبد الكريم (2013). متطلبات تأهيل مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية لتحقيق الاعتماد المدرسي. مؤتمر اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الاعتماد المدرسي، للفترة من 4-6 فبراير، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

العجمي، محمد(2003). متطلبات تحقيق الجودة الشاملة في مدارس التعليم الثانوي العام بجمهورية مصر العربية في ضوء اسلوب الاعتماد المؤسسي الأكاديمي، مجلة الثقافة، (12)7، 91-161.

العريمي، حليس(2005). تقدير درجة تطبيق معايير الاعتماد الاكاديمي لكليات التربية في سلطنة عمان كما يتصورها القادة الاداريون والاكاديميون. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

عودة، أحمد (2020). إمكانية تطبيق معايير الاعتماد المدرسي لدولة قطر في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان و معيقات تطبيقها والحلول المقترحة(رسالة ماجستير

غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان ، الاردن.

الغامدي، ماجد (2018). واقع تطبيق معايير الجودة الشاملة بالمدارس السعودية الرائدة

بمحافظة جدة من وجهة نظر معلميها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جدة، السعودية.

غبور، ماهر (2015). أنموذج لتطوير أداء مديري مدارس الثانوية العامة في ضوء الاتجاهات

التربوية المعاصرة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق، سوريا.

كذلك (2010). معلومات تقييم الاحتياجات. تم إسترجاعه بتاريخ 2021/12/4 من شبكة

: <http://www.adprima.com/needs.htm>

الكعبي، نعيمه (2004). مستوى تحقيق معايير المحتوى الاكاديمي عند أطفال التمهيدي في

رياض الأطفال في مملكة البحرين. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، الاردن.

مسلم، رامي (2018): درجة تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المدارس الأساسية الحكومية في

مدينة العقبة في الأردن من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة

الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

مجيد، سوسن والزيادات، محمد (2007). الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العام

والعالي. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

المصري، إبراهيم وآخرون (2019). الجودة الشاملة في التعليم، القاهرة: العلم والإيمان للنشر

والتوزيع.

النبوي، أمين (2006). الاعتماد الأكاديمي لمدارس التعليم قبل الجامعي في دول الامارات العربية

المتحدة، مجلة التربية، 19(1)، 135-207.

ندا، عبدالرحمن والشحنة، عبدالمنعم (2013). تأهيل مدارس التعليم العام لتحقيق متطلبات الاعتماد

المدرسي دراسة ميدانية بمحافظة بورسعيد. مؤتمر اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية

السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الاعتماد المدرسي، للفترة من 6-4 فبراير،

جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

الهيحاء، شيرين (2007). إدارة الجودة الشاملة في التعليم. عمان: دار الكندي.

وزارة التربية والتعليم، تم الرجوع بتاريخ 2012/10/22 إليه من الموقع

<https://moe.gov.jo/ar/node/69>

المراجع الاجنبية:

Ashok, K. & Motwani J.(1997).The Need for Implementing Total Quality

Management in Education", **International Journal of Education**

Management,3(2), 131-135.

Diez.F,. Loseba, Villa. A (2018). Quqlity management in schools: Analysis

of mediating factors. **International Education Studies**, 7(5),12-22.

Joshua. C.(2015).Diversity and Social Justice in Teacher Education

Accreditation Standards: 1995 to 2013. (Unpublished Doctor Thesis)

Krejcie. R. V. & Morgan, D. W (1970). Determine sample Size for Research

Activity Educational Psychological Measurement, 30. (3). 607-610

Merhundredrew. B.(2010). Superintendent Perceptions of the Accreditation

Process in the State of Mississippi. ProQuest LLC. 789 East

Eisenhower Parkway.

Mensching, B. (2012). School Accreditation and Its Impact on Our Wels

Schools. (Unpublished Master Thesis) Martin Luther Collage,
Denmark

Momoh, U.; Osagiobare, Emmanuel O. Implementation of Quality
Assurance Standards and Principals' Administrative Effectiveness in
Public Secondary Schools in Edo and Delta States **World Journal of
Education, 5**(3),107-114

Scherer, M. (2001) How and Why standards can Improve Standards
Achievement, Education Leadership, 59, (1): 14-18.

<https://www.cognia.org>

الملحقات

الملحق (1)



أداة الدراسة بصورتها الأولى

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

تخصص قيادة وإدارة تربوية

تحكيم استبانة

----- حضرة الأستاذ الدكتور/ الدكتور:

تحية طيبة وبعد؛

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان " واقع تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا
 AdvancED Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان
 "، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية
 العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ونظراً لطبيعة الدراسة، فقد تطلب تحقيق أهدافها إعداد
 استبانة مكونة من ثلاث مجالات. علماً بأن الإجابة ستكون وفقاً للمقياس الآتي:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
-------	--------	---------	--------	--------

وكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال يشرفني أن أعرض على حضرتكم الصورة
 الأولى للاستبانة، راجيةً التكرم بإبداء رأيكم فيها، والتكرم بحذف أو إضافة أو تعديل ما ترونه
 مناسباً، وذلك سعياً للوصول بها إلى المستوى الذي يسمح بتطبيقها على عينة الدراسة.

ولكم جزيل الشكر والامتنان على حسن تعاونكم، و جزاكم الله خيراً

الباحثة: منى غنام

munaghannam04@gmail.com

0790246369

بيانات المحكم

	الاسم
	الرتبة الأكاديمية
	جهة العمل
	التخصص

القسم الأول: المتغيرات الديمغرافية

يرجى وضع إشارة (√) أمام الوصف الذي ينطبق عليك.

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى	
المؤهل العلمي:	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراه
سنوات الخبرة:	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5-10 سنوات	<input type="checkbox"/> 11 سنة فأكثر

القسم الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها

يرجى التكرم بوضع إشارة √ في المكان المناسب.

الاستبانة

حاجتها للتعديل		صلاحية الفقرة		انتماء الفقرة للمجال		الفقرات	رقم الفقرة
لا تحتاج	تحتاج	غير صالحة	صالحة	غير منتمية	منتمية		
المجال الأول: المجال الأول: نطاق قدرة القيادة							
LEADERSHIP CAPACITY DOMAIN							
						<p>تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التدريس و التعلم , بما في ذلك التوقعات للمتعلمين .</p> <p>The institution commits to a purpose statement that defines beliefs about teaching and learning, including the expectations for learners.</p>	1-1
						<p>يتخذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق غرض المؤسسة و النتائج المرجوة للتعلم.</p>	-2 1

					<p style="text-align: center;">Stakeholders</p> <p>collectively demonstrate actions to ensure the achievement of the institution's purpose and desired outcomes for learning.</p>	
					<p>تشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر التي تقدم أدلة , بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين تعلم الطلاب و الممارسة المهنية.</p> <p>The institution engages in a continuous improvement process that produces evidence, including measurable results of improving students learning and professional practice.</p>	1-3
					<p>تضع السلطة الحاكمة وتضمن الالتزام بالسياسات المصممة لدعم الفاعلية المؤسسية.</p> <p>The governing authority establishes and ensures adherence to policies that are designed to support institutional effectiveness.</p>	1-4

					<p>تلتزم السلطة الحاكمة بميثاق الأخلاقيات والوظائف</p> <p>ضمن الأدوار و المسؤوليات المحددة. The governing authority adheres to a code of ethics and functions within defined roles and responsibilities.</p>	-5 1
					<p>يقوم القادة بتنفيذ عمليات الإشراف و التقييم على العاملين لتحسين الممارسة المهنية و الفعالية</p> <p>المؤسسية . Leaders implement staff supervision and evaluation processes to improve professional practice and organizational effectiveness.</p>	1- 6
					<p>يقوم القادة بتنفيذ العمليات و الإجراءات التشغيلية لضمان الفعالية المؤسسية لدعم التعليم و التعلم</p> <p>Leaders implement operational processes and procedures to ensure organizational effectiveness in support of teaching and learning.</p>	1- 7

					<p>يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق غرض المؤسسة و توجيهها. Leaders engage stakeholders to support the achievement of the institution's purpose and direction.</p>	1-8
					<p>توفر المؤسسة فرص تدعم وتحسن فعالية القيادة. The institution provides experiences that cultivate and improve leadership effectiveness.</p>	1-9
					<p>يقوم القادة بدمج وتحليل مجموعة من بيانات التغذية الراجعة الملاحظات من مجموعات اصحاب المصلحة المتعددين لدعم عملية صنع القرار التي تؤدي الى التحسين. Leaders collect and analyze a range of feedback data from multiple stakeholder groups to inform decision-making that results in improvement</p>	10-1
Learning Capacity Domain					المجال الثاني: نطاق قدرة التعلم	

					<p>يتمتع المتعلمون بفرص عادلة/ متكافئة لتطوير المهارات و تحقيق أولويات المحتوى و التعلم التي تحددها المؤسسة .</p> <p>Learners have equitable opportunities to develop skills and achieve the content and learning priorities established by the institution.</p>	2-1
					<p>تعزز ثقافة اتعلم الإبداع و الابتكار و حل المشكلات التعاوني .</p> <p>The learning culture promotes creativity, innovation and collaborative problem-solving.</p>	2-2
					<p>تطور ثقافة التعلم اتجاهات المتعلمين وافكارهم ومهاراتهم اللازم اللازمة للنجاح.</p> <p>The learning culture develops learners' attitudes, beliefs and skills needed for success.</p>	2-3
					<p>المؤسسة لديها هيكل رسمي لضمان قيام المتعلمين بتطوير علاقات ايجابية مع البالغين الزملاء الذين يدعمون خبراتهم التعليمية.</p> <p>The institution</p>	2-4

					<p>has a formal structure to ensure learners develop positive relationships with and have adults\peers who support their educational experiences.</p>	
					<p>يطبق المعلمون منهجا قائما على التوقعات العالية Educators و يعد المتعلمين لمستوياتهم التالية. implement a curriculum that is based on high expectations and prepares learners for their next levels.</p>	2-5
					<p>تقوم المؤسسة بتنفيذ عملية لضمان توافق المناهج مع المعايير وافضل الممارسات. The institution implements a process to ensure the curriculum is aligned to standards and best practices.</p>	2-6
					<p>تتم مراقبة وتعديل التعلم\التدريس لتلبية احتياجات المتعلمين الفردية وتوقعات التعلم الخاصة بالمؤسسة. Instructions is monitored and adjusted to meet individual</p>	2-7

					learners' needs and the institution's learning expectations.	
					تقدم المؤسسة برامج وخدمات لمستقبل التعليمي للمتعلمين والتخطيط المهني. The institution provides programs and services for learners' educational futures and career planning.	2-8
					تنفذ المؤسسة عمليات لتحديد وتلبية الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين. The institution implements processes to identify and address the specialized needs of learners.	2-9
					يتم تقييم تقدم التعلم بشكل موثوق ومتواصل وواضح. Learning progress is reliably assessed and consistently and clearly communicated.	2-10
					يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التكوينية والتلخيصية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب. Educators gather,	-11 2

						analyze, and use formative and summative data that lead to demonstrable improvement of student learning.	
						تنفذ المؤسسة عملية لتقييم برامجها وظروفها التنظيمية بشكل مستمر لتجسين تعلم الطلاب. The institution implements a process to continuously assess its programs and organizational conditions to improve students learning	-12 2
Resource Capacity Domain						المجال الثالث: نطاق قدرة الموارد	
						تخطط المؤسسة و تقدم التعليم المهني لتحسين بيئة التعلم، وتحقيق المتعلم، و فعالية المؤسسة. The institution plans and delivers professional learning to improve the learning environment, learner achievement, and the institution's effectiveness.	3-1

					<p>هيكل التعلم المهني للمؤسسة و توقعاتها يعزز التعاون و الرفاهية لتحسين اداء المتعلم و الفعالية التنظيمية. The institution's professional learning structure and expectations promote collaboration and collegiality to improve learner performance and organizational effectiveness.</p>	3-2
					<p>توفر المؤسسة برامج التعريف و التوجيه و التدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة و المهارات اللازمة لتحسين اداء الطلاب و الفعالية التنظيمية . The institution provides induction, mentoring, and coaching programs that ensure all staff members have the knowledge and skills to improve student performance and organizational effectiveness.</p>	3-3

					<p>تجذب المؤسسة و تحتفظ بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها. The institution attracts and retains qualified personal who support the institution's purpose and direction.</p>	3-4
					<p>تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الممارسة المهنية واداء الطلاب والفعالية التنظيمية. The institution integrates digital resources into teaching, learning, and operations to improve professional practice, student performance, and organizational effectiveness.</p>	3-5
					<p>توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم المناهج والبرامج واحتياجات الطلاب والمؤسسة. The institution provides access to information resources and materials to support the curriculum,</p>	3-6

						<p>programs, and needs of students, staff, and the institution.</p>	
						<p>تظهر المؤسسة ادارة استراتيجية للموارد التي تتضمن التخطيط طويل الامد للموارد واستخدامها لدعم غرض المؤسسة وتوجهها. The institution demonstrates strategic resource management that includes long-range planning and use of resources in support of the institution's purpose and direction.</p>	3-7
						<p>تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والنالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة واولوياتها المحددة لتحسين الطلاب وفعاليتها التنظيمية. The institution allocates human, material, and fiscal resources in alignment with the institution's identified needs and priorities to improve student performance and organizational effectiveness.</p>	3-8

الملحق (2)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

الجامعة	التخصص	الاسم	الرقم
جامعة الشرق الاوسط	تكنولوجيا معلومات	أ.د محمد محمود الحيلة	1
جامعة الشرق الاوسط	الادارة التربوية	د. ابراهيم احمد عواد ابو جامع	2
جامعة الشرق الاوسط	القياس والتقويم التربوي	د.باسل خميس أبو فودة	3
جامعة الشرق الاوسط	مناهج وطرق تدريس رياضيات	د. عثمان ناص منصور	4
جامعة الشرق الاوسط	مناهج وطرق تدريس الرياضيات	د. أحمد عبد السميع أحمد طبية	5
جامعة الشرق الاوسط	لادارة التربوية	د. خولة حسين طه عليوه	6
جامعة الشرق الاوسط	إدارة الأعمال	د. دينا الخضري	7
عضو مقيم تابع لمنظمة كوجنيا	القيادة التربوية	ميسون الزيدات	8

الملحق (3)

أداة الدراسة بصورتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

تخصص قيادة وإدارة تربوية

تحكيم استبانة

حضرة المعلم/ المعلمة ----- الفاضل

تحية طيبة وبعد؛

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان " درجة تطبيق معايير الأداء أدفانسد كوجنيا AdvancED Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ونظراً لطبيعة الدراسة، فقد تطلب تحقيق أهدافها إعداد استبانة مكونة من ثلاث مجالات. علماً بأن الإجابة ستكون وفقاً للمقياس الآتي:

دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
--------	--------	---------	--------	-------

وكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال يشرفني أن أعرض على حضرتكم الصورة الأولية للاستبانة، راجيةً التكرم بإبداء رأيكم فيها، والتكرم بحذف أو إضافة أو تعديل ما ترونه مناسباً، وذلك سعياً للوصول بها إلى المستوى الذي يسمح بتطبيقها على عينة الدراسة.

ولكم جزيل الشكر والامتنان على حسن تعاونكم

و جزاكم الله خير الجزاء

الباحثة: منى أحمد حسن غنام

: munaghannam04@gmail.com البريد الإلكتروني

هاتف: 0790246369

الاستبانة

القسم الأول: المتغيرات الديمغرافية

يرجى وضع إشارة (√) أمام الوصف الذي ينطبق عليك.

الجنس:	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
المؤهل العلمي:	<input type="checkbox"/> بكالوريوس	<input type="checkbox"/> دراسات عليا
سنوات الخبرة:	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/> أكثر من 5 سنوات – أقل من 10 سنوات
		<input type="checkbox"/> 10 سنوات فأكثر

القسم الثاني: مجالات الاستبانة وفقراتها
يرجى التكرم بوضع إشارة ✓ في المكان المناسب.

أبداً	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً		
					تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التدريس. The institution commits to a purpose statement that defines beliefs about teaching	1
					تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التعلم . The institution commits to a purpose statement that defines beliefs about learning	2
					تلتزم المؤسسة ببيان الغرض الذي يحدد المعتقدات حول التوقعات للمتعلمين . The institution commits to a purpose statement that defines beliefs about including the expectations for learners.	3
					يتخذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق غرض المؤسسة . Stakeholders collectively demonstrate actions to ensure the achievement of the institution's purpose	4
					يتخذ أصحاب المصلحة مجتمعين الإجراءات لضمان تحقيق النتائج المرجوة للتعلم. Stakeholders collectively demonstrate actions to ensure the achievement of the desired outcomes for learning.	5

				تشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر التي تقدم أدلة , بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين تعلم الطلاب. The institution engages in a continuous improvement process that produces evidence, including measurable results of improving students learning	6
				تشارك المؤسسة في عملية التحسين المستمر التي تقدم أدلة , بما في ذلك نتائج قابلة للقياس لتحسين الممارسة المهنية. The institution engages in a continuous improvement process that produces evidence, including measurable results of improving professional practice	7
				تضع السلطة الحاكمة وتضمن الالتزام بالسياسات المصممة لدعم الفاعلية المؤسسية. The governing authority establishes and ensures adherence to policies that are designed to support institutional effectiveness.	8
				تلتزم السلطة الحاكمة بميثاق الأخلاقيات والوظائف ضمن الأدوار و المسؤوليات المحددة. The governing authority adheres to a code of ethics and functions within defined roles and responsibilities.	9
				يقوم القادة بتنفيذ عمليات الإشراف على العاملين لتحسين الممارسة المهنية. Leaders implement staff supervision processes to improve professional practice	10
				يقوم القادة بتنفيذ عمليات التقييم على العاملين لتحسين الفاعلية المؤسسية . Leaders implement staff evaluation processes to improve organizational effectiveness.	11

					يقوم القادة بتنفيذ العمليات و الإجراءات التشغيلية لضمان الفعالية المؤسسية لدعم التعليم. Leaders implement operational processes and procedures to ensure organizational effectiveness in support of teaching.	12
					يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق غرض المؤسسة Leaders engage stakeholders to support the achievement of the institution's purpose and direction.	13
					يشرك القادة أصحاب المصلحة لدعم تحقيق توجه المؤسسة Leaders engage stakeholders to support the achievement of the institution's direction.	14
					توفر المؤسسة فرص تدعم وتحسن فعالية القيادة. The institution provides experiences that cultivate and improve leadership effectiveness.	15
					يقوم القادة بجمع وتحليل مجموعة من بيانات التغذية الراجعة الملاحظات من مجموعات اصحاب المصلحة المتعددين لدعم عملية صنع القرار التي تؤدي الى التحسين. Leaders collect and analyze a range of feedback data from multiple stakeholder groups to inform decision-making that results in improvement	16
					يتمتع المتعلمون بفرص عادلة لتطوير المهارات. Learners have equitable opportunities to develop skills.	17
					تعزز ثقافة التعلم الإبداع. The learning culture promotes creativity.	18

					The learning culture promotes innovation. تعزز ثقافة التعلم الابتكار.	19
					The learning culture promotes and collaborative problem-solving. تعزز ثقافة التعلم حل المشكلات التعاوني .	20
					The learning culture develops learners' attitudes needed for success.. تطور ثقافة التعلم اتجاهات المتعلمين للنجاح.	12
					The learning culture develops learners' beliefs needed for success. تطور ثقافة التعلم أفكار المتعلمين اللازمة للنجاح.	22
					The learning culture develops learners' skills needed for success. تطور ثقافة التعلم مهارات المتعلمين اللازمة للنجاح.	23
					The institution has a formal structure to ensure learners develop positive relationships with and have adults\peers who support their educational experiences. المؤسسة لديها هيكل رسمي لضمان قيام المتعلمين بتطوير علاقات ايجابية مع البالغين\الزملاء الذين يدعمون خبراتهم التعليمية.	24
					Educators implement a curriculum that is based on high expectations and prepares learners for their next levels. يطبق المعلمون منهجا قائما على التوقعات العالية ليعد المتعلمين لمستوياتهم التالية.	25
					The institution implements a process to ensure the curriculum is aligned to standards and best practices. تقوم المؤسسة بتنفيذ عملية لضمان توافق المناهج مع المعايير بأفضل الممارسات.	62

				تتم مراقبة وتعديل التعلم/التدريس لتلبية احتياجات المتعلمين الفردية التي تتضمن توقعات التعلم الخاصة بالمؤسسة. Instructions is monitored and adjusted to meet individual learners' needs and the institution's learning expectations.	72
				تقدم المؤسسة برامج وخدمات لمستقبل التعليمي للمتعلمين بما في ذلك التخطيط المهني. The institution provides programs and services for learners' educational futures and career planning.	28
				تنفذ المؤسسة عمليات لتحديد الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين. The institution implements processes to identify the specialized needs of learners.	29
				تنفذ المؤسسة عمليات لتلبية الاحتياجات المتخصصة للمتعلمين. The institution implements processes to address the specialized needs of learners.	30
				يتم تقييم تقدم التعلم بشكل متواصل. Learning progress is reliably assessed and consistently.	31
				يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التكوينية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب. Educators gather, analyze, and use formative data that lead to demonstrable improvement of student learning.	32
				يقوم المعلمون بجمع وتحليل واستخدام البيانات التلخيصية التي تؤدي الى تحسن ملموس في تعلم الطلاب. Educators gather, analyze, and	33

					use summative data that lead to demonstrable improvement of student learning	
					تنفذ المؤسسة عملية لتقييم برامجها وظروفها The institution implements a process to continuously assess its programs and organizational conditions to improve students learning	34
					تخطط المؤسسة و تقدم التعليم المهني لتحسين بيئة التعلم. The institution plans and delivers professional learning to improve the learning environment.	35
					تخطط المؤسسة و تقدم التعليم المهني لتحسين فعالية المؤسسة. The institution plans and delivers professional learning to improve the institution's effectiveness.	36
					هيكل التعلم المهني للمؤسسة و توقعاتها يعزز التعاون و الرفاهية لتحسين اداء المتعلم The institution's professional learning structure and expectations promote collaboration and collegiality to improve learner performance.	37
					هيكل التعلم المهني للمؤسسة و توقعاتها يعزز التعاون و الرفاهية لتحسين الفعالية التنظيمية. The institution's professional learning structure and expectations promote collaboration and collegiality to improve organizational effectiveness	38
					توفر المؤسسة برامج التعريف و التوجيه و التدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة و المهارات اللازمة لتحسين اداء الطلاب . The institution provides induction,	39

					mentoring, and coaching programs that ensure all staff members have the knowledge and skills to improve student performance.	
					توفر المؤسسة برامج التعريف و التوجيه و التدريب التي تضمن ان يكون لدى جميع الموظفين المعرفة و المهارات اللازمة لتحسين الفعالية التنظيمية . The institution provides induction, mentoring, and coaching programs that ensure all staff members have the knowledge and skills to improve organizational effectiveness.	40
					تجذب المؤسسة الموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها. The institution attracts qualified personal who support the institution's purpose and direction.	41
					تحتفظ المؤسسة بالموظفين المؤهلين الذين يدعمون غرض المؤسسة توجهها. The institution retains qualified personal who support the institution's purpose and direction.	42
					تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الممارسة المهنية. The institution integrates digital resources into teaching, learning, and operations to improve professional practice	43
					تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين اداء الطلاب. The institution integrates digital resources into teaching, learning, and operations to improve student performance.	44

				<p>تدمج المؤسسة الموارد الرقمية في التدريس والتعلم والعمليات لتحسين الفعالية التنظيمية. The institution integrates digital resources into teaching, learning, and operations to improve organizational effectiveness.</p>	45
				<p>توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم المناهج. The institution provides access to information resources and materials to support the curriculum.</p>	46
				<p>توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم البرامج. The institution provides access to information resources and materials to support programs.</p>	47
				<p>توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات الطلاب. The institution provides access to information resources and materials to support the needs of students.</p>	48
				<p>توفر المؤسسة الوصول الى الموارد المعلومات والمواد لدعم احتياجات العاملين. The institution provides access to information resources and materials to support the needs of staff.</p>	49
				<p>تظهر المؤسسة ادارة استراتيجية للموارد التي تتضمن التخطيط طويل الامد للموارد واستخدامها لدعم غرض المؤسسة وتوجهها. The institution demonstrates strategic resource management that includes long-range planning and use of resources in support of the institution's purpose and direction.</p>	50

				<p>تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والمالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة وأولوياتها المحددة لتحسين أداء الطلاب.</p> <p>The institution allocates human, material, and fiscal resources in alignment with the institution's identified needs and priorities to improve student performance</p>	51
				<p>تخصص المؤسسة الموارد البشرية والمادية والمالية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة وأولوياتها المحددة لتحسين فعاليتها التنظيمية.</p> <p>The institution allocates human, material, and fiscal resources in alignment with the institution's identified needs and priorities to improve organizational effectiveness.</p>	52

(4) الملحق

كتاب تسهيل مهمة من رئيس جامعة الشرق الأوسط موجه إلى لواء قسبة عمان



مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم، در/خ/407
التاريخ، 2021/11/08

السيد احمد يحيى رامز كوكش المحترم
رئيس قسم الإشراف التربوي / لواء قسبة عمان

تحية طيبة وبعد،

فتهنئكم جامعة الشرق الأوسط أطيب التحيات وأصدق الأمنيات، وحيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، ويهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يُسهم في تأدية الجامعة إلزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتميمته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة منى احمد حسن غنام ورقمها الجامعي (401930019) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية / كلية العلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبانات في المدارس الخاصة الدولية في لواء قسبة عمان؛ لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "درجة تطبيق معايير الأداء أذناند كوجنيا Advanced Cognia في المدارس الدولية من وجهة نظر المعتمدين في العاصمة عمان"، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية وإن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

