



جامعة الشرق الأوسط  
MIDDLE EAST UNIVERSITY

Amman - Jordan

درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية

في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين

**The Degree of Applying Governance Principles on  
Vocational Education Curricula of Basic Stage in the  
Capital of Amman from Teachers' Point of View**

إعداد

راشد فريد نافع اللبدي

بإشراف الدكتورة

تغريد موسى سليمان المومني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج

وطرق التدريس

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

أيار / 2018

## التفويض

أنا راشد فريد نافع اللبدي، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً،  
والكترونياً، للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث  
والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: راشد فريد نافع اللبدي

التاريخ : 2018/ 5 /30

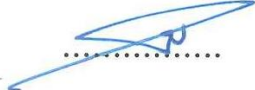
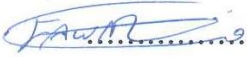
التوقيع: 

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين".

وأجيزت بتاريخ: 2018/05/30

### أعضاء لجنة المناقشة

| الاسم                                         | جهة العمل               | التوقيع                                                                             |
|-----------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| الدكتورة تغريد موسى المومني/ مُشرفاً          | جامعة الشرق الأوسط      |   |
| الدكتور فواز حسن شحادة/ عضواً داخلياً ورئيساً | جامعة الشرق الأوسط      |  |
| الدكتور زياد محمد النمراوي/ عضواً خارجياً     | جامعة الزيتونة الأردنية |  |

## الشكر والتقدير

مهما كتبت عبارات الشكر و العرفان إلا أنني لم أفيها حقها أو جزء قليل ولقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم من لا يشكر الناس لا يشكر الله أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذتي الفاضلة **الدكتورة تغريد موسى سليمان المومني** التي قدمت لي الكثير من الجهد والوقت بإشرافها العلمي وجهودها التي بذلتها في مساعدتي ونصائحها البناءة. وأقدم عرفاني إلى جامعتي الحبيبة جامعة الشرق الأوسط على التمييز والإبداع، كما أتقدم بالشكر الجزيل لكلية العلوم التربوية/ جامعة الشرق الأوسط ممثلة بعميدها ولجميع أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية الذين كان لهم الفضل الكبير والكريم للوصول إلى هذه المرحلة. وأطلب من العلي العزيز التقدير أن يتقبل هذا العمل خالصاً لوجه الكريم وأن ينتفع ويفيد كل من يطلع عليه وجزاكم الله كل الجزاء.

## الإهداء

إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أضاء لي درب الطريق لكي أسير ببر الأمان  
إلى من كان يفخر بي بكل زمان ومكان وبكل إنجاز قدمته ويرفع رأسه عالياً إلى من أسكنه الله  
بدار الحق ليبقى اسمه عالياً والذي رحمه الله أسكنه فسيح جنانه (فريد نافع اللبدي).

إلى من ضحت لأجلنا ونذرت عمرها في أداء رسالتها صنعتها من أوراق الصبر وضحت  
بالغالي والنفيس بلا تقاعس أو كلل فأنت الحياة أقدم إهدائي هذه الرسالة أطال الله بعمرك أنت  
الهواء التي أستنشقه وصمام الأمان لي والدتي العزيزة (ابتسام اسماعيل).

إلى مرجعي بالحياة العلمية والعملية وقدوتي الدكتور الباحث عمي د. حكمت فريحات وإلى  
عمتي الغالية زهرية سليمان.

إلى من تحمّلت الكثير وشاركتني بكافة الظروف إلى من شجعتني وتشجعتني دائماً على  
تخطي الصعاب للوصول إلى قمم النجاح وأعلى الدرجات زوجتي الغالية (رانية).

إلى فلذات كبدي وإكمال سعادتي أبنائي فريد، هيا.

إلى من بقي جذور من رائحة أبي رحمه الله عمي كاظم وعماتي نجيّة، لطيفة.

إلى جدتي التي لا ينقطع دعاؤها عني (صبحية).

إلى من ساندي من بداية مشوار الحياة أخوايي وخالاتي يوسف، محمود، محمد، ابتهاج،  
إلهام، ختام.

إلى من يساندني بكل المواقف والتصدي لكل الصعاب والعُضد الذي ارتكز عليه اخواني  
واخواني محمد، نافع، احمد، ناهد، ميرفت، لينا، تسنيم أزواجهم وزوجاتهم وأولادهم جميعاً، إلى  
جميع أقاربي وأصدقائي وإلى أخ لم تلده أمك (رامي دريس)، وأخي الكبير المهندس عبدالعزيز  
سرور.

الباحث

راشد فريد اللبدي

## فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع                  |
|--------|--------------------------|
| أ      | العنوان                  |
| ب      | التفويض                  |
| ج      | قرار لجنة المناقشة       |
| د      | الشكر والتقدير           |
| هـ     | الإهداء                  |
| و      | قائمة المحتويات          |
| ح      | قائمة الجداول            |
| ط      | قائمة الملحقات           |
| ي      | الملخص باللغة العربية    |
| ك      | الملخص باللغة الانجليزية |

### الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

|   |                      |
|---|----------------------|
| 1 | مقدمة                |
| 4 | مشكلة الدراسة        |
| 5 | هدف الدراسة وأسئلتها |
| 5 | أهمية الدراسة        |
| 6 | حدود الدراسة         |
| 6 | محددات الدراسة       |
| 6 | مصطلحات الدراسة      |

### الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

|    |                             |
|----|-----------------------------|
| 9  | أولاً: الأدب النظري         |
| 11 | مفهوم مناهج التربية المهنية |
| 14 | خصائص مناهج التربية المهنية |
| 17 | مفهوم الحوكمة               |
| 18 | أهمية الحوكمة               |
| 20 | مبادئ الحوكمة               |
| 24 | حوكمة المناهج التربوية      |
| 27 | حوكمة مناهج التربية المهنية |

28 ..... ثانياً: الدراسات السابقة

31 ..... التعليق على الدراسات السابقة

### الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

34 ..... منهج الدراسة

34 ..... مجتمع الدراسة

34 ..... عينة الدراسة

36 ..... أداة الدراسة

37 ..... صدق الأداة

38 ..... ثبات أداة الدراسة

39 ..... مؤشرات صدق البناء

41 ..... الأساليب الإحصائية المستخدمة

41 ..... إجراءات تطبيق أداة الدراسة

### الفصل الرابع: نتائج الدراسة

43 ..... أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول

50 ..... ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني

### الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

54 ..... أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة في الإجابة عن السؤال الأول

58 ..... ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة في الإجابة عن السؤال الثاني

60 ..... التوصيات

61 ..... المقترحات

62 ..... المراجع

72 ..... الملاحق

## قائمة الجداول

| رقم الفصل - رقم الجدول | عنوان الجدول                                                                                                                              | الصفحة |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1-3                    | وصف عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة                                                                                                      | 34     |
| 2-3                    | معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والأداة ككل                                                                                   | 37     |
| 3-3                    | مؤشرات صدق البناء لمقياس مبادئ الحوكمة                                                                                                    | 38     |
| 4-4                    | المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات أفراد العينة لمبادئ الحوكمة وقد تم ترتيبها تنازليا حسب درجة التقدير | 41     |
| 5-4                    | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ المساءلة                                                         | 42     |
| 6-4                    | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ الشفافية                                                         | 44     |
| 7-4                    | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ المشاركة                                                         | 46     |
| 8-4                    | تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق في استجابات أفراد العينة في مجالات مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية           | 48     |
| 9-4                    | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-test للمقارنات البعدية                                                                 | 50     |



## قائمة الملاحق

| رقم الملحق | عنوان الملحق                                         | رقم الصفحة |
|------------|------------------------------------------------------|------------|
| 1          | أداة الدراسة بالصورة الأولية                         | 71         |
| 2          | قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين                       | 76         |
| 3          | أداة الدراسة بصورتها النهائية                        | 77         |
| 4          | كتاب قاعدة بيانات الرسائل الجامعية/ الجامعة الأردنية | 82         |
| 5          | كتاب تسهيل المهمة                                    | 83         |

## درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان

من وجهة نظر المعلمين

إعداد

راشد فريد نافع اللبدي

إشراف

الدكتورة تغريد موسى المومني

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وإلى بيان مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والعمر، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي اعتماداً على استبانة تم تطبيقها على عينة بلغت 139 معلماً من معلمي التربية المهنية في مدارس مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان، وتوصلت النتائج إلى وجود درجة تقدير متوسط لتطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية، كما أشارت إلى أن مجال مبدأ المساواة كان في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، تلاه مجال مبدأ المشاركة وعلى درجة متوسطة، وفي الرتبة الثالثة كان مجال مبدأ الشفافية وعلى درجة متوسطة.

كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي و سنوات الخبرة والعمر.

الكلمات المفتاحية: مبادئ الحوكمة، مناهج التربية المهنية، المرحلة الأساسية.

## **The Degree of Applying Governance Principles on Vocational Education Curricula of Basic Stage in the Capital of Amman from Teachers' Point of View**

**Prepared by**

**Rashed Fareed Nafi' Allabadi**

**Supervised by**

**Taghreed Mousa Al-Momani**

### **Abstract**

The study aimed to clear-out the degree of application of the principles of governance in the vocational education curricula of the basic stage in the capital Amman from the point of view of the teachers. According to the variables: gender, age, years of experience, and scientific qualification the study relied on the descriptive approach based on a questionnaire that was applied to a sample of 139 teachers of professional education in the schools of the directorates of education in the capital. Governance principles in professional education curricula.

In addition, there were statistically significant differences in the degree of application of the principles of governance in the vocational education curricula of the basic stage in the capital Amman from the point of view of teachers according to gender. There is no statistically significant differences in the degree of application of the principles of governance in the vocational education curricula of the basic stage in Amman, Depending on the variables of age, qualification and experience.

The results indicated that Governance principles were at average degree, Principle of accountability was in the first grade and at high level, followed after the principle of participation and the average level, and in the third rank was the principle of transparency at average level.

**Keywords:** Principles of governance, vocational education, basic stage.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

#### مقدمة

تشكل المناهج الدراسية حجر الأساس للعملية التعليمية حيث تقوم بتزويد الطلبة بالمعلومات والحقائق والمفاهيم التي تحفزهم وتنمي قدرتهم على البحث والاستمرار في التعلم لإعدادهم لبناء المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة له، فجميع الخبرات التربوية والمهنية والثقافية والاجتماعية والفنية والرياضية التي تقدمها المناهج الدراسية للطلبة داخل المدرسة وخارجها تنصب في مساعدتهم على النمو الشامل في جميع النواحي العقلية والحسية والاجتماعية والانفعالية.

تسهم مناهج التربية المهنية دوراً بالغ الأهمية في تكوين وصقل اتجاهات طلبة المرحلة الأساسية بما يخص التعليم المهني، والتعايش مع البيئة المدرسية والمجتمع المحلي بطريقة سليمة، حيث تسهم في تحفيز الطلبة على ممارسة النشاطات المختلفة بما يتناسب مع إبراز ميولهم وقدراتهم المهنية، واختيار المهنة التي يرغبون بها في المستقبل. عن طريق اكتشاف ميولهم المهنية وقدراتهم على الابتكار والتصميم، وتعزيز مبدأ ربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي، وتعمل مناهج التربية المهنية على تعزيز النظرة الإيجابية للمهن المختلفة والتي تتضمن الحرفية منها كذلك، وبالتالي تساعد في تزويد المجتمع بالمهن المختلفة والقوى العمالية المناسبة ودعم النمو الاجتماعي والاقتصادي وتطوير بنية المجتمع (أحمد والسعيدة، 2012).

وشهدت المناهج الدراسية في الآونة الأخيرة تحولاً عميقاً، وتطورت أدواتها وأساليبها في ضوء ما يشهده العالم من تغيرات معرفية متلاحقة مما فرض تحديث تصوراتها الثقافية والتي تتماشى مع متطلبات العصر الحديث لتحقيق مزيد من ضمان جودة مخرجات العملية التعليمية ومن أبرز تلك

المتطلبات الراهنة تحديث المناهج الدراسية بشكل يسهم في خلق حوكمة رشيدة تحرص على تطبيق مبادئها والتي تتميز بالاستقلالية والشفافية واللامركزية (ليني، 2016).

ويعد مفهوم الحوكمة من المفاهيم البالغة الأهمية التي استخدمت بشكل واسع من قبل المنظمات والمؤسسات بأشكالها المختلفة، حيث أصبحت شرطاً جوهرياً وأساسياً في العملية التعليمية ومجالاً مهماً في إرساء القواعد والمبادئ العامة التي من شأنها أن تحسن أداء هذه المؤسسات. ويسعى قطاع التعليم إلى تطبيق الحوكمة ومبادئها لتحسين جودة مخرجات العملية التعليمية من خلال توفير معلمين ومناهج دراسية ذات كفاءة ترتقي إلى مستوى يخدم المجالات المختلفة (دحماني، 2015).

تشير الحوكمة التربوية الى عملية التأثير في النشاطات الجماعية بهدف تحقيق الأهداف وتنمية روح الجماعة وان نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي تدار بها وبأسلوب الحوكمة المتمثل بشخصية القائد وقدرته على توظيف امكانياته نحو العمل البناء من اجل بناء علاقات إنسانية إيجابية وتحسين ظروف العمل.

تعتبر حوكمة المناهج جزءاً من الحوكمة التعليمية؛ فهي تمثل أساس نجاح المدرسة في أداء رسالتها على الوجه المنشود، وذلك لأن نجاح النظام التعليمي يعتمد على الطريقة التي يدار بها اسلوب حوكمة المنهج المعتمد (المرصد العربي للتربية، 2013).

حيث تهدف مبادئ الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والمشاركة للمؤسسة التربوية والعاملين فيها من إداريين ومعلمين لإزدهار وتنمية المؤسسة التربوية عن طريق الاهتمام بالمناهج وتطويرها ومواكبتها لتطورات العصر الحالي (سكارنة، 2017).

وكما يحق للمؤسسة التربوية المسائلة والتي هي مبدأ من مبادئ الحوكمة التي يسعى المدير من خلالها إلى متابعة عمل المعلمين ومدى قيامهم بمهامهم من أجل الخروج بالنتائج التعليمية ولأن دور معلمي التربية المهنية قد تطور فلم يعد ناقل للمعلومات فقط بل عليه العمل بالمشاركة بإيجابية في الحصول على المعلومات وعلى اتباع الطرق التعليمية في نقل هذه المعلومات التي تساعد على تنمية المهارات الحياتية والاجتماعية وتنمية مهارات التفكير لدى الطلبة (السيد، 2009) ومن هنا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

## مشكلة الدراسة

يعد الاهتمام بمناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية ذو أهمية كبيرة لأهميته في تنمية اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني ، إلا أن مناهج التربية المهنية في المدارس في الأردن لا زالت تعاني الكثير من التحديات والمعوقات التي تحول دون تطورها بالشكل الذي يلبي تطلعات الطلبة وكما ورد في دراسة هزايمة وإسماعيل (2014) فمناهج التربية المهنية تتطلب تطلعات تتماشى مع التطورات المعرفية المختلفة كحوسبة التربية المهنية وتنظيم الدورات والاجتماعات الفصلية لمعلمي التربية المهنية وذلك نتيجة لضعف ارتباط مناهج التربية المهنية بالتطورات التكنولوجية وقلة التطبيق العملي للجانب النظري فيها .

لما سبق ارتأى العلماء إلى البحث في أهمية اعتماد وتطبيق مبادئ حوكمة المناهج التعليمية ، حيث أن مبادئ الحوكمة تسهم في زيادة كفاءة المنظومة التعليمية ، والمناهج هي جزءاً أساسياً من هذه المنظومة حيث أشارت بعض الدراسات إلى أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة لضمان جودة العملية التعليمية كما في دراسة (برينان، 2011) والتي أشارت إلى أن تطبيق مبادئ المساءلة والشفافية والنزاهة تسهم في خلق مناخ تدريسي إيجابي . كما أوصت دراسة (سريكو ، 2012) بضرورة اتخاذ إجراءات ملموسة لتعزيز سياسة الحوكمة ولضمان التنفيذ الفعال في داخل مؤسسات التعليم . إلا أن الدراسات المتعلقة بحوكمة مناهج التربية المهنية قليلة وتكاد تكون نادرة فهناك حاجة لإجراء دراسات حول حوكمة المناهج بشكل عام وحوكمة مناهج التربية المهنية تحديداً. لذا جاءت الدراسة الحالية للتعرف على درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين .

## هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة الحالية للكشف عن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر معلمي التربية المهنية. وتتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والعمر .

## أهمية الدراسة

من المتوقع أن تفيد الدراسة كل من معلمي التربية المهنية وطلبة المرحلة الأساسية والباحثين على النحو الآتي:

- المعلمين: ويتم ذلك من خلال البحث عن أهم الطرائق والإجراءات التي سوف تساعد المعلمين في تطبيق مبادئ الحوكمة في تدريسهم لمناهج التربية المهنية.
- طلبة المرحلة الأساسية: من المتوقع أن ينعكس تطبيق مبادئ الحوكمة على مناهج التربية المهنية التي يتم تدريسها على طلبة المرحلة الأساسية في العاصمة عمان إيجاباً في تحصيلهم الدراسي.
- الباحثون والمهتمون في هذا المجال: ويتم ذلك من خلال إثراء الأدب النظري المتعلق في مجال تطبيق مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية لمبادئ الحوكمة.



## حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- حدود بشرية: اقتصرَت الدراسة الحالية على معلمي التربية المهنية للمرحلة الأساسية.
- حدود مكانية: اقتصرَت الدراسة على مدارس المرحلة الأساسية الحكومية في العاصمة عمان.

- حدود زمانية: اقتصرَت الدراسة الحالية على البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة

في الفصل الثاني للعام الدراسي 2017/2018.

## محددات الدراسة

يتحدد تعميم نتائج الدراسة بدلالات صدق الاستبانة وثباتها التي تم تطويرها لأغراض الدراسة الحالية، وأن نتائج الدراسة لا تعمم إلا على مجتمع الدراسة الذي سحبت منه العينة والمجتمعات الأخرى المماثلة له.

كما تم الاقتصار على مبادئ الحوكمة (المساءلة، المشاركة، الشفافية) في تطبيق الدراسة.

## مصطلحات الدراسة

تعرف مناهج التربية المهنية (**Vocational Education Curricula**) مفاهيمياً بأنها كتاب دراسي من كتب المرحلة الأساسية والتي يكتسب الطلبة من خلالها مجموعة من المهارات والخبرات المهنية والتي تهدف إلى مساعدتهم في التعرف على ما لديهم من قدرات واستعدادات على الصعيد المهني، واتخاذ القرار المناسب فيما يخص الخيار المهني الذي ينسجم مع ميولهم وتوجهاتهم (هزايمة وإسماعيل، 2014).

مبادئ الحوكمة (Governance Principles) تعرف مبادئ الحوكمة مفاهيمياً بأنها المبادئ التي تقوم على أساسها الحوكمة وتعتبر المرجعية أو المصدر الذي يستند إليه عند حكم الوحدة أو المؤسسة والتي تهدف إلى تحقيق الجودة العالية والتميز في الأداء من خلال اختيار الأساليب الفعالة والمناسبة (ناصر الدين، 2017).

ويعرف الباحث مبادئ الحوكمة إجرائياً بأنها مجموع الدرجات التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابتهم على أداة الدراسة التي طورها الباحث لأغراض الدراسة الحالية، والتي اشتملت مبادئ الحوكمة والمتمثلة في مبادئ المساءلة والشفافية والمشاركة.

مبادئ المساءلة: تعرف المساءلة مفاهيمياً بأنها قيام المسؤول بمحاسبة الموظفين على ما يفوض اليه من واجبات، وإشعاره بمستوى هذا الأداء تقدم شرحاً وتفسيراً عن سبب الإخفاق وما يتوجب فعله، لتصحيح مثل هذا الموقف (حويل، 2012).

ويعرف الباحث مبادئ المساءلة إجرائياً بأنها الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابتهم على فقرات مبادئ المساءلة التي تم تطويرها لأغراض الدراسة الحالية.

الشفافية: تعرف الشفافية مفاهيمياً بأنها الصراحة والمواجهة والمكاشفة، بحيث يكون لدى العاملين القدرة في التحدث بصراحة عن وجهات نظرهم وعدم تجنب المسائل الحساسة أو المزعجة، وإنما مواجهتها والعمل على حلها بروح الفريق الواحد بعيداً عن الخوف والتهديد والعقاب (Graham, Amos and Plumptre, 2003).

ويعرف الباحث مبادئ الشفافية إجرائياً بأنها الدرجة التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجابتهم على فقرات مجال الشفافية التي تم تطويرها لأغراض الدراسة الحالية.

المشاركة: تعد المشاركة روح منهج الحوكمة للمؤسسات وتتمثل في إشراك جميع العاملين في المؤسسة من عملية اتخاذ القرار وتتمثل في المشاركة في جوهرها ولا بد للحوكمة الجيدة أن تحتوي على كل مضامين المشاركة المساندة للأكاديميين فيه. (ناصر، 2012)

وتُعدّ المشاركة الركيزة الأساسية للحكم الجيد، وهي تتمثل في هيئة السبل والآليات المناسبة للعاملين من أجل الاسهام في عمليات صنع القرارات ذات الطابع العام (أبو النصر، 2015).

ويعرف الباحث مبادئ المشاركة بأنها المستوى التي حصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم على فقرات مجال المشاركة التي تم تطويرها لأغراض الدراسة الحالية.

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، وكما

يأتي:

#### أولاً: الأدب النظري

تم تناول الموضوعات الآتية:

- مناهج التربية المهنية
- مفهوم الحوكمة
- مبادئ الحوكمة
- حوكمة المناهج التربوية
- حوكمة مناهج التربية المهنية

## مناهج التربية المهنية

يعد مناهج التربية المهنية واحد من أهم المباحث التي تدرس في المدارس، حيث يمثل الأساس الأول، والورقة الناجحة التي تمكّن الطلبة من التعرف على المهارات الحياتية، وتصميم خطط عمل، وابتكار آليات جديدة ومستحدثة تهدف إلى تحسين المعارف والعلوم المتنوعة، ومحاكاة الطرائق والأساليب الغربية، ومحاولة الزيادة عليها وتحسينها، والرجوع إلى آراء الزملاء بهدف تطوير المهارات والخبرات التعليمية (Hasanefendic, 2016).

وفي ظل التسارع الكبير في تطوير وتحسين المناهج المدرسية، بات من الضروري أن تبذل كل القيادات وأصحاب القرار في وزارات التربية والتعليم جهداً استثنائياً لتجويد مناهج التربية المهنية، حتى تستطيع أن تواكب تطور المؤسسات التعليمية الدولية والعالمية، وإن تبقى مستمرة لتقديم أفضل المناهج القادرة على إعداد الطلبة للانخراط في الحياة العملية، ومواجهة التحديات والتغلب عليها (Hiim, 2017).

وبصفة عامة، تمثل مناهج التربية المهنية الطريق الواضح إلى تطوير المعارف والمهارات التي تسهل الممارسة في سوق العمل، ولذلك تتميز مناهج التربية المهنية حسب ما أورده (Mouzakitis 2010):

1. توفر مناهج التربية المهنية مجالات واسعة ومختلفة بحيث تكسب الطلبة مهارات تقنية

وعملية بدلا من المعرفة النظرية فقط.

2. تسمح مناهج التربية المهنية للطلبة بالتركيز فقط على التدريب لمهنة معينة، والتعرف على

كل جوانبها، وإتقانها.

3. توفر مناهج التربية المهنية برامج مرنة متاحة للجميع، وتحتوي على مجموعة متنوعة من

المهارات والتقنيات المهنية.

### مفهوم مناهج التربية المهنية

يشير مفهوم المنهج بمعناه اللغوي إلى الطريق، وفي الاصطلاح فإنه يشير بحسب الغامدي (2008: 45) إلى "المباحث الدراسية التي يطلب في المدرسة معرفة حقائقها وتحصيل ما تشتمل عليه من مفاهيم ومدرجات بأية طريقة من الطرائق، والأنشطة والخبرات الهادفة والمنظمة تنظيمًا دقيقًا، والموجهة توجيهًا سليمًا من قبل المدرسة لمقابلة ميول الطلبة بهدف تنميتها إلى أقصى كمالها الذاتي". ويشير (السيد، 2009) إلى أهمية التربية المهنية والتي تتمثل حول تهيئة وإعداد الفرد للعمل اليدوي.

وتشير منظمة التعليم الدولي (Education International Organization) (2009) إلى مفهوم التربية المهنية أنه ينظر إلى التعليم المهني على أنه قطاع داخل نظام التعليم، الأمر الذي يوجد عدداً من الصعوبات، وتعتبر التربية المهنية مكماً للمهارات التي يوفرها التعليم الأكاديمي، حيث ينظر إلى التعليم العام والأكاديمي على أنه يبني المهارات التحليلية والتفكير النقدي ويوفر المعرفة، في حين يطور التعليم المهني الخبرة العملية وحل المشاكل العملية. وتهدف التربية المهنية إلى اكتساب المؤهلات المتعلقة بمهنة معينة أو فن أو عمل معين أو ما يوفر التدريب اللازم والمهارات المناسبة والمعرفة التقنية (Mortaki, 2012).

وتعرف التربية المهنية بأنها "برنامج توجيهي يغطي مجالات وحقوق مهنية متعددة ومختلفة صمم ليرشد ويساعد الأفراد على زيادة وعيهم ومعارفهم بقدراتهم واهتمامهم واستعداداتهم ليتمكنوا بالتالي من اختيار المجال المهني الذي يناسب هذه القدرات والاستعدادات" (يماني، 2008: 36).

كما يعرف مفهوم مناهج التربية المهنية بأنها "المناهج التي تقدم للطلبة خلال المرحلة الأساسية وتحديداً من الصف الرابع إلى العاشر وهي جزء من التعليم العام؛ إذ تهدف إلى تهيئة الطلبة وتشكيل الوعي المهني لديهم؛ ليكونوا أفراداً منتجين، لديهم قاعدة عريضة من المهارات تساعد على التكيف مع الحياة ومتطلباتها" (بني عبده، 2017: 299). كما تعالج مناهج التربية المهنية ضعف الثقافة المهنية لدى المتعلمين، من خلال تزويدهم بالقدر الكافي من المعلومات عن سوق العمل والمهن المختلفة فيه، وأيضاً حجم العروض والفرص المتاحة في كل من هذه المهن وحجم الطلب عليها (ترزورلت والوناس، 2013).

وتتمثل أهمية مناهج التربية المهنية في مرحلتين هما: مرحلة التعليم الأساسية حيث تعمل على ترسيخ وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو العمل بشكل عام، والعمل اليدوي بشكل خاص، مما يولد لديهم نظرة إيجابية نابغة من التعرف على العمل عن قرب. والمرحلة الثانية هي مراحل التعليم المتقدمة حيث يتم فيها تعريف الطلبة بالممارسات المهنية المختلفة لمجموعة من المهن بأيديهم، ليشعروا بأهمية الممارسة وقيمتها، وأنهم قادرون على إنجاز المهام الموكلة إليهم مستقبلاً (هزايمة وإسماعيل، 2014). كما تبرز أهمية مناهج التربية المهنية في تدريب الطلبة على تلك المهارات، فضلاً عن اكتساب الطلبة للمفاهيم المعرفية المرتبطة بها في جوانب مهنية متعددة تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين منتجين (أحمد والسعايدة، 2012).

ويعتبر منهج التربية المهنية منهج يشمل عديد الخبرات غير المباشرة التي تقدم للطلبة بعدة أشكال منها: المكتوب أو المرسوم أو المصور، وكذلك احتواءه على بعض الأنشطة العملية والتدريبية (جوارنة والبركات، 2009).

وتنعكس أهمية مناهج التربية المهنية على ثلاثة مستويات مختلفة: المستوى الجزئي الذي ينعكس على الأفراد؛ والمستوى المتوسط وينعكس على المؤسسات والمجموعات؛ والمستوى الكلي الذي ينعكس على المجتمع ككل ( European Centre for the Development of Vocational Training, 2011).

كما تكمن أهمية مناهج التربية المهنية في مجموعة من المبادئ أهمها (البدو، 2013):

- يجب أن ترتبط أهداف مناهج التربية المهنية بالأهداف التنموية، وذلك من خلال إمداد القطاعات المختلفة بالكوادر اللازمة.
- يساهم تطور البناء المعرفي في جعل التربية المهنية تواكب التقدم العلمي السريع والتطورات المختلفة.
- يجب أن تشمل التربية المهنية جميع الطلبة دون تمييز وبغض النظر عن المستوى الاجتماعي والمعيشي لهم.
- ولكي يكون منهج التربية المهنية منتجاً، فإنه يجب أن يكون مرتبطاً بمجموعة من العوامل التي من شأنها أن تساعد المتعلمين وجميع أصحاب المصالح في التعليم الفني المهني ليكون عملياً وليس فقط نظرياً من أجل جعل تعليم مهني ذا مغزى وطويل الأمد (Magaji, 2015).
- كما تمتاز مناهج التربية المهنية بأن عملية تطويرها وتقويمها عملية مستمرة ودائمة باعتبار التعليم المهني حلقة وصل بين النظام التعليمي وسوق العمل، بالإضافة إلى أن أي تقدم علمي أو تكنولوجي يطرأ يتأثر به التعليم المهني قبل غيره، ما يتطلب أن تكون محتويات المناهج المهنية أكثر من غيرها من حيث قابليتها للتطوير والتحديث باستمرار وذلك لارتباطها الوثيق بعناصر التنمية والإنتاج كالصناعة والتجارة (شديفات، 2012).



إضافة إلى أن أهمية مناهج التربية المهنية تتمثل في هدفها المتمثل في الاستيعاب الواعي للتكنولوجيا والتعامل معها وتطويرها والعمل على مواجهة متطلبات العمل واكتساب المهارات العامة والتخصصية بما يسد حاجة سوق العمل ويرتبط بشكل مباشر باحتياجات التنمية الحالية والمخططة (أحمد، 2013).

### خصائص مناهج التربية المهنية

تستند خصائص التربية المهنية على تصنيف مناهجها، حيث تنقسم مناهج التربية المهنية إلى قسمين: بحسب طبيعة المنهاج (مساق الثقافة العامة، مساقات متخصصة، ومساقات تربوية واختيارية)، وبحسب وظيفة المنهاج (مساقات أساسية، ومساقات متخصصة ومساقات عامة) (Yu, 2014).

كما أن أهم ما يميز مناهج التربية المهنية خروجها عن أساليب التعليم التقليدية المتمثلة في التلقين والحفظ، وذلك لبنائها على أنشطة تستلزم تطوير ممارسات وأساليب معلمي التربية المهنية إلى التركيز على التطبيق العملي وجعل الطلبة مجال العملية التعليمية (أبو سردانة، 2017).

هناك مجموعة من الخصائص التي تميز مناهج التربية المهنية عن غيرها من المناهج نظراً لما تحتويه من أنشطة عملية، وتوضح (أبو عصب، 2005) أهم هذه الخصائص على النحو الآتي:

- ارتباط أهداف التربية المهنية بالأهداف التعليمية والتربوية من ناحية، وبسوق العمل والإنتاج من ناحية أخرى.
- انسجام برامج التربية المهنية مع العملية التربوية بإطارها الواسع وهيكلها الشامل فتشكل عنصراً من عناصر التنمية المتوازنة والمستمرة لقدرات الفرد.

- الاستمرارية في التحديث والتطوير في الوسائل والأساليب ومواكبة التطورات التكنولوجية.
- الجمع في التربية المهنية بين التدريب في مواقع العمل (التدريب اللامؤسسي) والتدريب في المؤسسة التعليمية (التدريب المؤسسي).
- كما أن هناك مجموعة من الخصائص لمناهج التربية المهنية تنعكس في أثرها على الطلبة، وأهم هذه الخصائص بحسب (الشرفا، 2011) تتمثل فيما يلي:
- مساعدة الطلبة على التعرف على ذاته وتحديد قدراته وميوله واتجاهاته وقيمه، وكذلك تكوين صورة واقعية وموضوعية ودقيقة عن ذاته.
- مساعدة الطلبة على اتخاذ قرارات مناسبة تمكنه من اختيار المهنة التي تحقق له توافق بين ذاته وعالم العمل بشكل يضمن له الشعور بالرضا.
- مساعدة الطلبة على التعرف على عالم المهن والبيئات المهنية المختلفة المتوفرة ومتطلبات هذه المهن من تعليم وتدريب والمهارات التي تتطلبها والفرص المتوافرة فيها.
- توفير معلومات عن المعاهد والمؤسسات التي تقوم بتقديم التعليم المهني.
- إضافة إلى أن لخصائص المعلم الفعال انعكاساً إيجابياً على الطلبة وعلى تنفيذ وتطبيق المناهج بشكل عام، وعلى تنفيذ وتطبيق مناهج التربية المهنية بشكل خاص، حيث يعتبر المعلم المفتاح الرئيسي في مساعدة الطلبة على التعلم (Anuar, 2016) .

### معلمي التربية المهنية

يتميز معلم التربية المهنية عن غيره من معلمي التعليم العام، باتساع قاعدة البيانات التي يتلقاها في مرحلة الإعداد لتشمل أكبر عدد من المهن بالإضافة إلى عدد من المواد النظرية

ويشرف على عملية إعداد معلم التربية المهنية كليات أكاديمية ومهنية تعمل على الإشراف على الطلبة ليتم بعد ذلك تصديرهم إلى سوق العمل للامتنال في العمل التربوي (هزايمة واسماعيل، 2014).

ويعتبر اعداد معلم التربية المهنية في الاردن أمرا مهما، وذلك لحاجات سوق العمل الأردني الى متخصصين في ذلك المجال، بالإضافة الى قلة عدد الجامعات التي تعنى باعداد المعلمين في التربية المهنية (السعيدة ومحاسنة، 2015).

إن برامج إعداد المعلمين مهما بلغت جودتها فانها لا يمكن أن تشمل جميع التطررات والمتغيرات المستمرة، وينبغي أن تعد البرامج التدريبية التي تمكن المعلم من إيجاد الحلول لمشكلات عديدة التي تعترض عملهم في المجال التربوي، بما يسهم من سد الفجوة التي أحدثها التفجر المعرفي، سواء في مجال التخصص العالي، أو في مجال الجانب التربوي، فالتطورات السريعة في مادة التخصص وطرق التدريس، وفي العلوم التربوية على وجه العام تحتاج في الدرجة الأولى إلى تزويد المعلم بمقومات النمو الذاتي (هزايمة واسماعيل، 2014).

## مفهوم الحوكمة

يعتبر مفهوم الحوكمة مفهوماً واسعاً ويشمل كافة المستويات مثل الأسرة أو القرية أو البلدية أو الدولة أو المنطقة أو العالم، كما يشمل ثلاثة أنواع رئيسية:

- أولاً: الحوكمة السياسية أو العامة، وتكون سلطتها الدولة أو الحكومة أو القطاع العام وتتعلق بالعملية التي يتم تنظيم شؤون المجتمع من خلالها.
- ثانياً: الحوكمة الاقتصادية، وتتمثل سلطتها في القطاع الخاص من خلال السياسات والعمليات أو الآليات التنظيمية اللازمة لإنتاج وتوزيع الخدمات والسلع.
- ثالثاً: الحوكمة الاجتماعية، وتكون سلطتها المجتمع المدني، بما في ذلك المواطنون والمنظمات غير الربحية، بنظام قيم ومعتقدات ضرورية لتحقيق السلوكيات الاجتماعية واتخاذ القرارات العامة (United Nations, 2007).

ويرتكز مفهوم الحوكمة على الاحتكام إلى نظام عمل من متابعة دقيقة للإجراءات بحسب ما تنص عليه التعليمات؛ فالحوكمة نظام يقوم على العقلانية والشفافية، حيث يعتبر هذا النظام ضمني ومتحكم يقوم على المبادئ والقيم، كما يتضمن نظام الحوكمة وجود كيان إداري داخل كل دولة أو مؤسسة أو مشروع (قرواني، 2016).

والحوكمة هي "مجموعة من القوانين والأنظمة والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف أي عمل منظم سواء في وحدات القطاع الخاص أو في وحدات القطاع العام" (غادر، 2012: 13).

كما يشير مفهوم الحوكمة العام إلى النظام الذي يحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية في أي مؤسسة، بهدف تحقيق الشفافية والعدالة ومكافحة الفساد ومنح حق المساءلة، إضافة إلى التأكد

من أن المؤسسة تعمل على تحقيق أهدافها واستراتيجياتها الطويلة الأمد (مركز أبو ظبي للحوكمة، 2013).

وكذلك فإن مفهوم الحوكمة معني بإيجاد وتنظيم التطبيقات والممارسات السليمة للقائمين على إدارة المؤسسة بما يحافظ على الحقوق وذلك عن طريق الالتزام بتطبيق معايير الإفصاح والشفافية، ويستخدم لوصف العملية التي يتم من خلالها اتخاذ القرارات وتنفيذها في المؤسسة. (بله، 2012).

### أهمية الحوكمة

من خلال توضيح مفهوم الحوكمة فإنه يمكن تحديد أهميتها، حيث تتمثل في كونها المنهاج الأمثل في الوقاية من الأزمات ومعالجتها، وذلك من خلال دورها في دفع عجلة التنمية ورفع درجة الأداء وكذلك تخفيض درجة المخاطرة المالية والإدارية في المؤسسة من أجل تحقيق الشفافية والعدالة، ما يوفر الحماية لأصحاب المصالح (عطوة والسيد، 2012).

كما تتمثل أهمية الحوكمة في محاربة الفساد الداخلي في المؤسسة، وكذلك تحقيق النزاهة والاستقامة بين كافة العاملين في مختلف المستويات من أعضاء مجلس الإدارة وحتى أقل العاملين مستوى في المؤسسة، كما يتم تطبيق نظام الحوكمة من أجل تحقيق الثقة في المعلومات المختلفة التي يتم تداولها في المؤسسة سواء داخلية أو خارجية (علالي، 2015).

إضافة إلى تحقيق الحوكمة لاستقرار ومصادقية المؤسسات محلياً وعالمياً، مما يؤدي إلى تعزيز الربحية وفاعلية الأداء، وكذلك وضع معايير كفيلة في تجنب تضارب المصالح في المؤسسة، وجعل تطبيق هذه المعايير إلزامية في المؤسسات لمنع حالات الفساد (دياب، 2014).

كما يشير وادج (Waduge, 2011) إلى أن أهمية الحوكمة تتمثل في تعزيز موثوقية ونوعية المعلومات، وبالتالي تعزيز النزاهة والكفاءة، إضافة إلى التأكيد على جميع أعضاء المؤسسة في تنفيذ الحوكمة.

ويضيف الحلبي (2009) أن أهمية الحوكمة تتمثل في تطبيق مبادئها في المؤسسات؛ ما يساعد في تسليط الضوء على المشكلات التي تواجه أصحاب القرار لدى الإدارات العليا، ويزيد من المساءلة ضمن مجالات إدارتها ويزودنا بدرجة عالية من الشفافية.

كما تتمثل أهمية الحوكمة في أنها جوهر نجاح المؤسسات وأنها عنصر أساسي في تحقيق أهداف أي مؤسسة ودفعها نحو التحسن المستمر، إضافة إلى المحافظة على الوضع الأخلاقي والقانوني داخل المؤسسة (Melouney, 2017). فضلاً عن أن أهمية الحوكمة تتمثل في شمولها مجموعة من الأبعاد سواء الاقتصادية أو القانونية أو الإدارية أو المحاسبية أو الاجتماعية أو الأخلاقية، وكذلك المساعدة في القضاء على التعارض وتحقيق الانسجام والتوازن بين مصالح الفئات المختلفة المهتمة بالوحدة الاقتصادية سواء من داخلها أو من خارجها، وذلك عن طريق الحد من سيطرة الإدارة وإعطاء سلطات أوسع للفئات الأخرى (بوقرة وغانم، 2012).

كما يؤدي تطبيق نظام الحوكمة ومعاييرها إلى تحسين التنافس بين المؤسسات، كما أنها تزيد من درجة الثقة مع الأطراف التي تتعامل مع المؤسسات وتقلل من مخاطر الأزمات المالية التي يمكن أن تعصف بالمؤسسة، وبالتالي التأثير على الاقتصاد القومي الذي تعتبر المؤسسات رافداً رئيسياً لتمويله، بالإضافة إلى تضيق الخناق على الفساد داخل المؤسسات وخارجها (الراوي، 2014).

## مبادئ الحوكمة

تعتبر مبادئ الحوكمة التي صدرت عن منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي والتي أصبحت مجال ذلك مرجعاً دولياً يعتمد عليه صانعي القرارات السياسية والاقتصادية والمستثمرين، وتُعتبر مبادئ ذات طبيعة تطويرية في ظل أي تغيرات جوهرية تحصل في البيئة المحيطة (يوسف، 2007).

كما تعبر مبادئ الحوكمة عن الإجراءات والعمليات الموجودة ضمن المؤسسة التعليمية والتي تضع الأهداف المنشودة وتؤكد على مراقبة تحقيقها بما ينسجم مع رؤية ورسالة المؤسسة التعليمية، ويمكن تعريف الحوكمة كذلك بكونها الأداة التي يمكن استخدامها في أداء المهام والواجبات بطريقة أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الجودة الإدارية وتشجيع التفكير على المدى الطويل التأكيد على مقابلة احتياجات أصحاب المصالح من المعلومات، ومراقبة الإدارة التنفيذية بشكل يضمن قيامها بالأعمال (Zaman, 2015).

إن نجاح الحوكمة في المؤسسات التعليمية لا يرتبط فقط بوضع القواعد الرقابية الدقيقة والمضبوطة، ولكن لا بد من تطبيقها والالتزام بها بشكل صحيح وهذا يعتمد على المؤسسة التعليمية وإدارتها من الجهة الأخرى، وتعزيز قناعة إدارة المؤسسة التعليمية بأهمية وجود مثل هذه القواعد والضوابط مما يساعد على تنفيذها وتحقيق أهدافها. ولعل من أهم المبادئ الأساسية للحوكمة كما ذكرها هينارد وميتيرل (Henard and Mitterle, 2010) ما يلي: (1) الإفصاح والشفافية و(2) المسؤولية و(3) القيادة و(4) الإنصاف والعدالة و(5) الاستقلالية و(6) المساءلة و(7) الموضوعية و(8) الكفاءة والفعالية و(9) القيمة مقابل المال. وتم التركيز على أهم مبادئ الحوكمة في مجال التعليم، وهي كما يراها (قرواني، 2016) و(بواعنة، 2015) فيما يلي:

- **المساءلة:** وتعني إمكانية تقييم وتقدير سير الأعمال ومتابعتها خطوة بخطوة للتأكد من تنفيذ المهام التي من شأنها ضمان دقة العمل. ويتم ذلك من خلال تقديم التقارير الدورية حول نتائج العمل ومدى نجاحه.
  - **الشفافية:** والتي تعني الإفصاح عن المعلومات كافة، حيث يتم الإفصاح عن تلك المعلومات بطريقة تضمن العدل والنزاهة والصدق والأمانة والموضوعية والاستقامة وفي الوقت المناسب ودون تأخير أو مماطلة.
  - **الانصاف:** وتعني احترام حقوق مختلف الأطراف والمجموعات، وتوزيع المهام والمسؤوليات والواجبات بين العاملين على أسس العدل والمساواة.
  - **النزاهة:** وتعني القيم العالية التي يجب أن يلتزم بها القادة عند اتخاذ القرارات بحيث تحكم تصرفاتهم وسلوكياتهم المختلفة الأمانة والاستقامة والقواعد الأخلاقية في إدارة الموارد والشأن العام.
  - **الموضوعية:** وتعني عدم وجود تأثيرات وضغوط على الموظف، حيث يجب أن يكون حيادياً وبعيداً عن التأثيرات الجانبية، وأن يتمتع باستقلاله الفكري فيما يتعلق بأعماله وبحيث لا تكون هنالك أية مصالح متعارضة.
  - **الفعالية:** وتعني أن تكون للمدرسة رسالة أخلاقية تقدمها للمجتمع وأن يعترف المدراء بأنهم جزء من المجتمع وأن عليهم واجبات تجاهه وتجاه من لديهم من عاملين.
- ولتطبيق نظام الحوكمة في المؤسسات، فإنه لا بد من توافر مجموعة من المبادئ من أجل الحصول على نظام حوكمة فعال، ويوضح قبلي (2017) أهم هذه المبادئ على النحو الآتي:
- **المشاركة:** تتمثل في إشراك جميع العاملين في المؤسسات في عملية اتخاذ القرار.



- **الاستمرارية:** وتعني استمرار نشاطات الحوكمة والتنمية الشمولية على المدى البعيد والهادفة إلى تنمية الموارد البشرية.
- **الشفافية:** وتركز على حرية تدفق المعلومات بحيث تكون العمليات والمعلومات في متناول المعنيين بها، وتكون المعلومات المتوفرة كافية لفهم ومتابعة العمليات في المؤسسات، إضافة إلى التزامها بالوقيت المناسب وبالذقة في عملية الإفصاح عن جميع المعلومات الهامة.
- **كفاءة استخدام الموارد:** وذلك من خلال حسن استغلال الموارد البشرية والمالية والمادية والطبيعية من قبل المؤسسات لتلبية الاحتياجات المحددة.
- **المساءلة:** وتعني تقديم كشف حساب عن تصرف ما وتشمل جانبين: الجانب الأول هو التقييم والجانب الثاني هو الثواب أو العقاب، أي تقييم العمل تم محاسبة القائمين عليه مهما كان مركزهم في المؤسسة.
- كما تشير (Joyaux 2012) إلى أن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية لنظام الحوكمة، وهذه المبادئ تتمثل فيما يلي:
- إن عمل مجلس الإدارة جماعي ولديه سلطة فقط كمجموعة وهو مسؤول عن تنطبق نظام الحوكمة.
- مجلس الإدارة موجود لجمع المعلومات الحيوية للصحة التنظيمية والتحدث عنها، واتخاذ إجراءات كمجموعة من خلال الحوار الجماعي في اجتماعات المجلس.
- يركز المجلس على الغايات (على سبيل المثال، النتائج) كما تركز الإدارة على وسائل تحقيق الغايات التي وضعها المجلس.

- ويقوم المجلس بمراقبة فعالة لأدائه في الحكومة بشكل منتظم، ويضمن تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة سنوياً.

إضافة إلى ما أشارت إليه (2009) O'Reilly من مبادئ تتمثل فيما يلي:

- **الاستقلال:** ويعني ضمان وإظهار حرية صاحب المصلحة في التدخل في صنع القرار.
- **الانفتاح والشفافية:** وتعني ضمان أن يتمكن أصحاب المصلحة من الثقة في عمليات صنع القرار والإدارة في المشروع.
- **المساءلة:** تتمثل في التأكد من أن جميع أعضاء المشروع، بمن فيهم صاحب المصلحة، والموظفون وأعضاء أي هيئة إدارية، يعتبرون مسؤولين عن قراراتهم وإجراءاتهم.
- **النزاهة:** وتعني ضمان التعامل المباشر على أساس الصدق، والإيثار والموضوعية، وضمان معايير عالية من النزاهة والصلاحية في إدارة شؤون النظام واتخاذ القرارات.
- **وضوح الغرض:** تتمثل في ضمان معرفة أصحاب المصلحة سبب وجود المشروع وما يفعل، وما يمكن توقعه منه.
- **الفعالية:** تعني التأكد من أن النظام يقدم نتائج عالية الجودة بكفاءة ويمثل قيمة جيدة مقابل المال.

وبحسب مجلس حوكمة الشركات ASX Corporate Governance Council

(2014) إلى أن هناك ثمانية مبادئ أساسية لتطبيق نظام حوكمة فعال، وهذه المبادئ تتمثل فيما يلي:

- وضع أسس متينة للإدارة والرقابة.
- هيكلة المجلس لإضافة القيمة.
- التصرف أخلاقياً وبمسؤولية.

- النزاهة في تقارير الشركات.

- تقديم إفصاح متوازن وفي الوقت المناسب.

- احترام حقوق أصحاب المصلحة.

- التعرف على المخاطر وإدارتها.

- المكافأة إلى حد ما، والمسؤولية.

**مما سبق يمكن تحديد ثلاثة مبادئ:**

- **المساءلة:** العملية التي من خلالها يتحمل كافة العاملين في المؤسسة التربوية من معلمين

وإداريين وصولاً إلى الإدارة العليا المسؤولية عن الأعمال التي يقومون بها ومدى تحقيقهم

للنتائج المتوقعة، ومحاسبتهم في حال عدم تحقيق هذه النتائج، ومن أجل تحقيق المساءلة

يجب أن تتسم المسؤوليات والمعايير بالوضوح إضافة إلى وضوح العقوبات في حال

الإخفاق وعدم القيام بها. (الصخري، 2015).

- **الشفافية:** تشير إلى مدى وضوح جميع الإجراءات في المدرسة و إيجاد نظام يسهل

الحصول على المعلومات الدقيقة وسهولة تطبيقها ، مما يساعد في خلق بيئة تعمل على

التوظيف الأمثل للمعلومات. (حسام الدين، 2005).

- **المشاركة:** تُعد حجر الأساس للحوكمة في المؤسسات التربوية وتتمثل في اشراك جميع

العاملين في عملية اتخاذ القرار (ناصر الدين، 2012)

### **حوكمة المناهج التربوية**

تعد حوكمة المناهج من المصطلحات الجديدة التي أتاحت مرونة أكبر في المناهج التربوية،

حيث تسهم الحوكمة في تطوير وتحديث المباحث الأكاديمية والمناهج بما يتناسب مع التغيرات

التي يشهدها العالم، وتمكن المعلمين من تنمية قدرتهم على خلق وبلورة رؤية واضحة للأهداف

التعليمية المستقبلية، وربط الأهداف الاستراتيجية التعليمية بما يتطلبه سوق العمل من موارد بشرية مدربة ومؤهلة. (Shah, 2016)

وتقوم حوكمة المناهج بالتأثير على نشاطات الطلبة بهدف تحقيق الأهداف وتنمية روح الجماعة بينهم، كما ان نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي تدار بها أسلوب الحوكمة (المرصد العربي للتربية، 2013).

ويرتبط تطبيق الحوكمة في المناهج بمبادرات فعالة من أجل توفير الشروط الاساسية لإصلاح عملية التعليم منها، وذلك من خلال إطار معالجة أي قصور في أدائها وتعزيز نجاحاتها، بما يقضي الى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المخططة. اذ تهدف حوكمة المناهج الى الارتقاء بالتعليم وتعزيز فعاليته، ورفع من مستوى التعليمي للطلاب، كما تشجع الطلبة والمعلمين في الابداع والابتكار في أدائهم (قرواني، 2016).

وتوسع مفهوم الحوكمة ليشمل مؤسسات التعليم، وذلك لمواجهة التحديات التي تتعرض لها تلك المؤسسات، حيث أصبحت الحوكمة تشكل الإطار الذي يحدد أهداف المؤسسات التعليمية، وكذلك إدارة مواردها ومكوناتها في ظل قواعد الشفافية والمساءلة بهدف تجويد التعليم بما يشمل مصالح كل من الطلبة والمجتمع (أبو كريم والثويني، 2014).

كما أصبح مصطلح الحوكمة يأخذ مكان مصطلح الإدارة في المؤسسات التعليمية، وذلك للإشارة إلى الفرق بين دلالة الفعل الإداري الذي يشمل التنفيذ وتوفير الظروف المادية والبشرية ودلالة الحوكمة القائمة على الابتكار والتخطيط والاهتمام برسم سياسات المؤسسة التعليمية، حيث يعتمد تحقيق أهداف رسالة المدرسة على أسلوب الحوكمة من أجل بناء علاقات إيجابية بين العاملين وتحسين ظروف العمل (المرصد العربي للتربية، 2013).

وتطبق الحوكمة في مجال التعليم وفي المؤسسات التعليمية بالعمليات التي تقوم الحكومات من خلالها باتخاذ وتنفيذ القرارات المتعلقة بالسياسة العامة التي تؤثر على تمويل وإيصال التعليم إلى المواطنين، وتسمى هذه العمليات أحيانا القواعد الصريحة "القوانين والمراسيم" والقواعد الضمنية "القواعد والقيم الثقافية"، كما تُنشئ هذه القواعد ترتيبات للحوافز والمساءلة التي "توجه" النظام التعليمي (Crouch and Winkler, 2008).

وبما أن المفهوم العام للحوكمة يتمثل في أنماط الحكم التي تهتم التنظيم والتوجيه والإجراء؛ فإن المدارس تعتبر أماكن مهمة في المجتمع. لذلك، فإن الإدارة الحالية للنظام المدرسي في الوقت الحاضر تنطوي على مجموعة معقدة وواسعة جداً من العلاقات المتبادلة بين المجموعات والأفراد المترابطين، بالتالي فإن هذا النطاق الواسع من الاهتمام والمشاركة يعقد الإدارة المدرسية ونمط الحوكمة، ومن بين المشاركين في إدارة المدارس المعلمين والسياسيين والنقابات والإدارات الحكومية والوكالات الحكومية ومديري المدارس والسلطات المحلية والشركات العامة والمنظمات التطوعية وأعضاء المجتمع الأوسع (Balarin, Brammer, James & McCormack, 2008).

وعلى مدى العقدين الماضيين، جرت عديد من المحاولات لإصلاح نظم المناهج التعليمية وتحسين بيئتها في عدد كبير من البلدان. وتعتمد هذه الإصلاحات عادة على أجندة عمل واضحة ودقيقة للإدارة تشمل اللامركزية، وإقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص، وتعزيز المشاركة والإشراف على الصعيدين المحلي والدولي. وتعد الحوكمة خطوة فعالة وإيجابية في قطاع التعليم، باعتبارها عنصراً أساسياً في الجهود الرامية إلى تعزيز كفاءة النظم التعليمية، وإنتاج رأس المال البشري الماهر، مع إيلاء اهتمام متزايد لتطوير مهارات المعلمين والطلبة على حد سواء (Daun and Mundy, 2011).

ويعتبر مفهوم حوكمة المناهج التربوية والتي تعني "القوانين والقرارات والأنظمة التي تهدف إلى وضع مناهج تربوية تحقق الأهداف المرجوة منها بأهداف وأساليب وأنشطة وتقويم ترقى إلى الجودة الشاملة في التعليم" (مروح، 2016).

### حوكمة مناهج التربية المهنية

تعد حوكمة مناهج التربية المهنية الخطوة الأولى لتوسيع وتركيز وإطلاق العنان لتوقعات الطلبة الوظيفية، وتعميق دوافعهم المهنية والأكاديمية، وفتح آفاق واسعة نحو المستقبل الزاهر من خلال حثهم على قيم المساءلة والشفافية والاستقلالية والصدق وغيرها وكيفية تطبيقها في حياتهم اليومية، فضلاً عن جعلهم أكثر مرونة وتماسك عند دخول سوق العمل، والتي تؤثر بدورها تأثيراً إيجابياً في تعزيز مستقبلهم الوظيفي والمهني، وتحسين دخلهم السنوي والمستوى المعيشي في ظل التحديات الزاهنة التي يعيشها العالم. (Stenström and Virolainen, 2014)

ويعتقد دوفلو (Duflo, 2016) أن حوكمة المناهج المهنية تهدف في المقام الأول إلى مساعدة الطلبة على النهوض بإمكانياته وقدراته وتطوير مهاراته ومعارفه ودمجها في مختلف مجالات الحياة، وتوفير فرص للطلبة تساعدهم وتدعمهم أمام التحديات التي تواجههم في هذا العالم المتغير. كما تتيح الفرصة للتواصل بين الطلبة، وتنمية وتطوير مهارات التواصل والتفاعل فيما بينهم من خلال الاستماع الجيد والقراءة الناقدة، وتطوير مهاراتهم في استخدام المنطق وتقديم الحجج والبراهين المقنعة، بالإضافة إلى تطوير المهارات في نقل المعلومات المفيدة والصحيحة والمتنوعة إلى الآخرين بالطريقة التي تجذب وتثير اهتمامهم.

### ثانياً: الدراسات السابقة

اشتمل هذا الجزء عرضاً للدراسات العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية والتي تم عرضها وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

أجرى برينان (Brennan, 2011) دراسة هدفت إلى التحقيق في تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في سياق إدارة المدارس، أجريت الدراسة في المملكة المتحدة، واعتمدت الدراسة على الأدب النظري والمقارنات، ومن خلالها توصلت إلى نتائج أهمها أن تطبيق إدارة المدرسة لمبادئ الحوكمة كان مفيداً لتقييم أداء العملية التعليمية وتحسين فعاليتها. وأن تطبيق مبادئ المساءلة والشفافية والنزاهة في البيئة المدرسية يساهم في خلق مناخ تدريسي إيجابي، ويساعد الطلبة على التحلي بالقيم الأخلاقية المختلفة. كما أشارت النتائج إلى أن تطبيق مبادئ الحوكمة في المدرسة سهل على الإدارة المدرسة التعامل مع الموظفين والمعلمين بطريقة منصفة وعادلة.

وأجرى ناصر الدين (2012) دراسة هدفت التعرف إلى واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية العاملين فيها. وقد تكونت عينة الدراسة من (64) عضو هيئة تدريس و(49) إدارياً، واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات وأشارت نتائج الدراسة إلى أن واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ككل كان مرتفعاً بشكل عام. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذي دلالة في واقع تطبيق الحاكمية في جامعة الشرق الأوسط، تبعاً لاختلاف المركز الوظيفي، وكان لصالح أعضاء هيئة التدريس. وأن هناك فروقاً ذات دلالة تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ولصالح من كانت خبرتهم أكثر من سنتين.

أجرى سريكو (Srećko, 2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن أهمية مبادئ الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، حيث استخدمت الدراسة المنهج التحليلي وذلك من خلال جمع الدراسات

السابقة والإحصاءات المتعلقة بموضوع الدراسة التي أجريت في أوروبا. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مبادئ حوكمة مؤسسات التعليم العالي هو العامل الحاسم لأداء وجودة أنظمة التعليم العالي، أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ إجراءات ملموسة لتعزيز سياسة الحوكمة وضمان التنفيذ الفعال لمؤسسات التعليم العالي.

أجرى باباناستاسيو (Papanastasiou, 2012) دراسة هدفت إلى المقارنة بين حوكمة المناهج الدراسية المختلفة. أجريت الدراسة في المملكة المتحدة، واستخدمت المنهج التحليلي من خلال البيانات المالية في إدارة المنهج الوطني الإنجليزي والبحوث العلمية. وتوصلت الدراسة إلى أن المنهج هو تقنية إدارة إنتاج المعرفة وتحكمها الديناميكيات المعقدة داخل سياسة التعليم في الجانب الأوروبي. وأن حوكمة المناهج لا بد أن تشمل مجال السياسة العامة لإصلاحات المناهج الوطنية في إنجلترا.

وأجرى قرواني (2016) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى ممارسة الحوكمة في المدارس الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها. أجريت هذه الدراسة في فلسطين، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة تكونت عينة الدراسة من (101) فرداً. وقد اعتمدت على مجالات للحوكمة شملت (الشفافية، التمكين، المساءلة، والعدالة) وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ممارسة للحوكمة بكافة مجالاتها في المدارس الثانوية في فلسطين بدرجة مرتفعة على مجال ممارسة الإدارة المدرسية للحوكمة في المدارس الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها على الأبعاد كافة، كما أظهرت النتائج وجود ممارسة للحوكمة في المدارس الثانوية في فلسطين بدرجة مرتفعة على مجال الصعوبات التي تعوق



ممارسة الإدارة المدرسية للحوكمة في المدارس الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها على كافة الصعوبات التنظيمية والبشرية والمادية.

كما أجرى محمود (2016) دراسة هدفت للكشف عن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة وعلاقتها بجودة إجراءات العمل في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر مديري المدارس الحكومية الثانوية، أجريت الدراسة في فلسطين، واستخدمت المنهج التحليلي الوصفي من خلال استبانة شملت أربعة مجالات للحوكمة وهي (الشفافية، التمكين، المساءلة، والمشاركة)، وتم أخذ عينة عشوائية لتبلغ العينة (173) مدير ومديرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية جاءت بدرجة متوسطة، في حين جاءت جودة العمل بين أفراد العينة بدرجة مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق دالة إحصائية بين درجة تطبيق الحوكمة وبين جودة العمل في مديريات التربية والتعليم يعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، وتقييم الأداء المدرسي.

وأجرى مسلم (2016) دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة بجامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية. أجريت الدراسة في اليمن، وقد استخدمت المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا - المركز الرئيسي - في صنعاء. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الممارسة الكلية لمبادئ الحوكمة بجامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر قياداتها الأكاديمية والإدارية كان عالياً وبمتوسط بلغ (71.2%). كما لم توجد فروق دالة إحصائية في آراء

عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الحوكمة وفقا لمتغيرات الجنس، والتخصص، ونوع الوظيفة القيادية وفي جميع المبادئ موضع الدراسة.

وأجرى تشيغبو وتينادو ومواسومبي (Chigbu, Tenadu, and Mwasumbi (2017)

دراسة هدفت إلى الكشف عن كيفية إصلاح المناهج في إدارة التعليم من خلال حوكمتها، والحاجة إلى تحويل المناهج الموجودة في أفريقيا إلى مناهج أكثر استجابة لاحتياجات الشعب من خلال تحليل المناهج الدراسية في مجال تعليم الزراعة وتخطيط الأراضي في 10 بلدان أفريقية (بوتسوانا وغانا ونيجيريا ورواندا وكينيا وموريشيوس وأوغندا وناميبيا وجنوب أفريقيا وتنزانيا). استخدمت الدراسة المنهج التحليلي، واعتمدت في قياس الحوكمة على (نظم إدارة الأراضي العرفية، تاريخ الاستعمار استقلال الأرض في أفريقيا، تطور الأراضي وحقوق الملكية في أفريقيا، معرفة عامة بحوكمة الأراضي، الممارسات الفاسدة / الأخلاقية في قطاع الأراضي، حوكمة الأراضي في المناطق الريفية وشبه الحضرية، البيانات في المناطق الأكثر أهمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مناهج التعليم العالي في أفريقيا لا تستجيب بشكل كاف لاحتياجات أفريقيا في تنمية القدرات والتشجيع على استثمار الجهود البشرية في زراعة الأراضي، وأن هناك أدلة على أن المناهج الدراسية التي شملتها الدراسة الاستقصائية لا تعكس إلا جزئيا الاحتياجات الراهنة لأفريقيا في مجال إدارة الأراضي بسبب ضعف حوكمة المناهج.

### التعليق على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أهدافها بحيث تناولت مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة وفي استخدامها للاستبانة كأداة للدراسة وكدراسة محمود (2016) ودراسة قرواني (2016)، ودراسة مسلم (2016) وفي عينتها المتمثلة بالمعلمين كما في دراسة قرواني (2016)

بينما كانت عينات الدراسات السابقة على القيادات الإدارية كما في دراسة برينان (2011) ودراسة محمود (2016) ودراسة مسلم (2016).

واختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث جاءت على مؤسسات التعليم العالي كما في دراسة سريكو (2012)، مسلم (2016).

تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تطبيقها على بيئات (مجتمعات عربية) كما في دراسة قرواني (2016)، ودراسة محمود (2016)، مسلم (2016) بينما كانت طبقت الدراسات الأخرى في المملكة المتحدة كما في دراسة برينان (2011) ودراسة باباناستو (2012) ودراسة سريكو (2012) في أوروبا، بينما كانت دراسة تشيغبو وتينادو ومواسومبي- (2017) في أفريقيا.

بينما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة تشيغبو وتينادو ومواسومبي **Chigbu, Tenadu, (2017) and Mwasumbi** ودراسة باباناستاسيو ((**Papanastasiou, 2012**))، حيث أن هذه الدراسات اعتمدت المنهج التحليلي، بينما تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي.

استفاد الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وفي تطوير الاستبانة كما في دراسة مسلم (2016) ودراسة قرواني (2016) ودراسة محمود (2016) وكذلك في طريقة اختيار العينة وتحديد المنهجية والمعالجة الإحصائية.

وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها لموضوع درجة تطبيق مبادئ الحوكمة لمناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وهو ما لم تتناوله أي من الدراسات - في حدود علم الباحث - فهي من الدراسات الأولى والنادرة التي تناولت هذا الموضوع بمتغيريه (مبادئ الحوكمة، مناهج التربية المهنية).



### الفصل الثالث

#### الطريقة والإجراءات

تتناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم وإجراءاتها ومجتمعها وعينتها ووصفاً لأداة الدراسة، وصدق الأداة وثباتها وأساليب المعالجة الإحصائية للبيانات كما يأتي:

#### منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الحالية لملاءمته أغراض الدراسة.

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية المهنية في مدارس مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني 2018/2017 والبالغ عددهم (238) معلماً ومعلمة وفقاً للتقرير الإحصائي لوزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي 2018/2017.

#### عينة الدراسة:

تم اختيار الدراسة باتباع الطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار ثلاث مديريات من أصل تسع مديريات حيث تكونت عينة الدراسة من (147) معلماً ومعلمة من معلمي التربية المهنية تم اختيارهم عشوائياً من مدارس مديريات التربية والتعليم في العاصمة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني 2018/2017، وفقاً لجدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده العالمان كريجسي ومورجان (Krejcie and Morgan, 1970)، وقد تم توزيع (147) استبانة وقد تم استبعاد 8 استبانات لعدم اكتمال الإجابات فيها وبالتالي بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (139) استبانة بنسبة 95%، وفيما يلي توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة:

الجدول رقم (1/3)  
وصف عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

| المتغير       | المستوى/الفئة | التكرار | النسبة المئوية% |
|---------------|---------------|---------|-----------------|
| الجنس         | ذكر           | 84      | 60.4            |
|               | أنثى          | 55      | 39.5            |
|               | المجموع       | 139     | 100%            |
| العمر         | 30 سنة فأقل   | 6       | 4.3             |
|               | 31-40 سنة     | 60      | 43.2            |
|               | 41-50 سنة     | 57      | 41.0            |
|               | 51 سنة فأكثر  | 16      | 11.5            |
|               | المجموع       | 139     | 100%            |
| المؤهل العلمي | دبلوم متوسط   | 3       | 2.2             |
|               | بكالوريوس     | 81      | 58.3            |
|               | دراسات عليا   | 55      | 39.6            |
|               | المجموع       | 139     | 100%            |
| الخبرة        | 5 سنوات فأقل  | 2       | 1.4             |
|               | 6-11 سنوات    | 14      | 10.1            |
|               | 11-16 سنة     | 113     | 81.3            |
|               | 16 سنة فأكثر  | 10      | 7.2             |
|               | المجموع       | 139     | 100%            |

يشير الجدول رقم (1) إلى أن (60.4%) من افراد عينة الدراسة من الذكور، كما أنَّ نسبة

حملة شهادة دراسات عليا بنسبة بلغت (58.3%)، كما يشير الجدول إلى أنَّ نسبة خبرة في مجال

العمل كانت لفئة الخبرة (11-16 سنة) بلغت (81.3%) من أفراد العينة.

## أداة الدراسة

تم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة لمعرفة درجة تطبيق مناهج التربية المهنية في مدارس العاصمة عمان لمبادئ الحوكمة، وتم توزيع (147) استبانة، وقد تم استبعاد 8 استبانات لعدم اكتمال الإجابات فيها وبالتالي بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 139 استبانة، بما نسبته 95%. وقد تم تطوير الاستبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة مثل دراسة مسلم (2016) ودراسة قرواني (2016) ودراسة محمود (2016) وتكونت الاستبانة مما يلي:

الجزء الأول: متغيرات الدراسة وتشمل (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، العمر).

الجزء الثاني: اشتمل هذا الجزء على الفقرات المتعلقة بمبادئ الحوكمة وشملت ثلاثة مجالات، وهي:

مجال: مبدأ المساءلة الفقرات (1-10)

مجال: مبدأ الشفافية الفقرات (11-22)

مجال: مبدأ المشاركة (23-32)

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي: (موافق بشدة)، (موافق)، (محايد)، (غير موافق)، (غير موافق بشدة)، وعليه تم ترميز اجابات عينة الدراسة بما يتفق مع ذلك المقياس على النحو الآتي:

(5) للإجابة موافق بشدة.

(4) للإجابة موافق.

(3) للإجابة محايد.

(2) للإجابة غير موافق.

(1) للإجابة غير موافق بشدة.

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها؛ فقد تم احتساب المعادلة التالية: الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس/عدد الفئات.

$1.33 = 3/4 = 3/1 - 5$  طول الفئة وبهذا تصبح الفئات على النحو الآتي:

من (1-2.33)، كانت تقابل مستوى منخفضة.

من (2.34-3.67)، كانت تقابل مستوى متوسطة.

من (3.68-5)، كانت تقابل مستوى مرتفعة.

### صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة ودرجة ملاءمة فقراتها فيما إذا كانت تقيس ما وضعت لأجله لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الصدق الظاهري حيث تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال المناهج وطرائق التدريس من أعضاء هيئة التدريس والعاملين في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية (ملحق 2). وتم الأخذ بالملاحظات والتوصيات التي اقترحتها المحكمون وتم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80%) فأكثر وذلك لضمان ملاءمة فقرات الاستبانة للمجالات المراد قياسها، وتعد هذه الطريقة مناسبة للحكم على الصدق الظاهري للاستبانة.



## ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات الأداة من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون في ضوء الاستجابات على عينة استطلاعية تكونت من (20) معلما ومعلمة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، تم تطبيقها مرتين بفارق زمني أسبوعين لاستخراج ثبات الإعادة التطبيق وإعادة التطبيق وفق معامل ارتباط بيرسون، كما تم تطبيق معادلة ثبات الأداة من خلال الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's alpha على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، والجدول (2/3) يوضح ذلك

الجدول (2/3)

معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والأداة ككل

| المجال        | عدد الفقرات | معامل كرونباخ ألفا | معامل ثبات الإعادة |
|---------------|-------------|--------------------|--------------------|
| مبدأ المساءلة | 10          | 0.88               | 0.86               |
| مبدأ الشفافية | 12          | 0.83               | 0.73               |
| مبدأ المشاركة | 10          | 0.89               | 0.79               |
| الأداة ككل    | 32          | 0.87               | 0.91               |

يظهر من الجدول (2) أن معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل بلغ (0.86). وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة، كما بلغ معامل ثبات الإعادة للاستبانة ككل (0.91) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

تم حساب مؤشرات صدق البناء لمقياس مبادئ الحوكمة من خلال حساب معاملات الارتباط لل فقرات مع مجالاتها، وقد أشارت النتائج الى وجود درجة ارتباط عالية بين فقرات المقياس والأداة، الجدول رقم (3/3) يشير إلى معاملات الارتباط بين الفقرات ومجالاتها.

### جدول (3/3)

#### مؤشرات صدق البناء لمقياس مبادئ الحوكمة

| رقم الفقرة | مبادئ الحوكمة                                                                              |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1          | تتعتمد المدرسة نظام رقابة فاعل في مناهج التربية المهنية.                                   |
| 2          | تتعتمد إدارة المدرسة الموضوعية في المساءلة في مناهج التربية المهنية.                       |
| 3          | تتعتمد إدارة المدرسة الحيادية في المساءلة في مناهج التربية المهنية.                        |
| 4          | يتم تقييم مدرسي مناهج التربية المهنية بشكل موضوعي                                          |
| 5          | لدى إدارة المدرسة برامج متخصصة في الكشف عن الأخطاء في مناهج التربية المهنية.               |
| 6          | تستخدم إدارة المدرسة التقارير الدورية المنظمة لمتابعة أداء مدرسين مناهج التربية المهنية    |
| 7          | يتم الرجوع إلى السجلات المتعلقة بأداء العمل لمتابعة أداء مدرسين مناهج التربية المهنية      |
| 8          | تطلع إدارة المدرسة على الشكاوى حول أداء مدرسين مناهج التربية المهنية                       |
| 9          | تتعتمد إدارة المدرسة عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أداء مدرسين مناهج التربية المهنية |
| 10         | تشجع المدرسة المدرسين على مبدأ المسؤولية المشتركة.                                         |
| 11         | لدى إدارة المدرسة رؤية واضحة عن أهداف مناهج التربية المهنية.                               |
| 12         | تعمل إدارة المدرسة على توعية مدرسين مناهج التربية المهنية برؤيتها.                         |
| 13         | تعمل إدارة المدرسة على تحديد أهداف مناهج التربية المهنية بوضوح.                            |
| 14         | تأخذ إدارة المدرسة بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية.                |
| 15         | تتناقش إدارة المدرسة أخطاء مدرسي مناهج التربية المهنية بهدف التعلم منها.                   |
| 16         | تعلن إدارة المدرسة عن نتائج عمليات التعليم في مناهج التربية المهنية بوضوح.                 |

|    |                                                                                                       |                 |        |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|
| 17 | يستطيع مدرس التربية المهنية المطالبة بحقوقه المتفق عليها في أي وقت.                                   | الارتباط بيرسون | .565** |
| 18 | تسمح إدارة المدرسة بإبداء الرأي في أي موضوع.                                                          | الارتباط بيرسون | .556** |
| 19 | تتبع المدرسة الأساليب الديمقراطية في صنع القرار.                                                      | الارتباط بيرسون | .478** |
| 20 | تعمل المدرسة مبدأ الثواب والعقاب لكافة العاملين فيها                                                  | الارتباط بيرسون | .751** |
| 21 | التشريعات الادارية واضحة لمدرسي التربية المهنية.                                                      | الارتباط بيرسون | .676** |
| 22 | تُرَاعَى إدارة المدرسة مبدأ الشفافية في التطبيق الكامل للتشريعات على العاملين فيها.                   | الارتباط بيرسون | .624** |
| 23 | تكلف إدارة المدرسة المدرسين بوضع خطط تدريسية حسب اختصاصهم                                             | الارتباط بيرسون | .515** |
| 24 | تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على المتخصصين.        | الارتباط بيرسون | .754** |
| 25 | تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري مع مدرسي المبحث للتأكد من امكانية تطبيقها.                 | الارتباط بيرسون | .656** |
| 26 | يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص.                    | الارتباط بيرسون | .696** |
| 27 | يشترك المدرسين في تطوير استراتيجيات تدريس مناهج التربية المهنية.                                      | الارتباط بيرسون | .755** |
| 28 | تتم مشاركة المدرسين في تحديد البدائل لاتخاذ القرار المتعلق بتطوير مناهج التربية المهنية.              | الارتباط بيرسون | .689** |
| 29 | تطلب إدارة المدرسة من المدرسين تقديم اقتراحاتهم لتحديد أفضل الطرائق التعليمية لمناهج التربية المهنية. | الارتباط بيرسون | .812** |
| 30 | تؤخذ في الاعتبار آراء المدرسين عند تطوير مناهج التربية المهنية.                                       | الارتباط بيرسون | .731** |
| 31 | تعتمد آراء المدرسين في تحديد استراتيجية التدريس.                                                      | الارتباط بيرسون | .672** |
| 32 | تعد مشاركة المدرسين عاملاً حاسماً في تحسين مخرجات العملية التربوية.                                   | الارتباط بيرسون | .771** |

\*\* دال عند (0.01)

\* دال عند (0.05)

### الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد جمع البيانات والمعلومات، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج

الإحصائية، حيث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. للإجابة عن السؤال الأول، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لإستجابات أفراد عينة الدراسة

2. للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) فيما يتعلق بالخبرة والمؤهل العلمي

واختبار شيفيه للمقارنات المجالية واختبار (T-test) للفروق في متغير الجنس.

### إجراءات تطبيق أداة الدراسة

تمت الدراسة بالإجراءات الآتية:

- الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.
- تحديد مجتمع الدراسة والعينة.
- تطوير أداة الدراسة (الاستبانة).
- التأكد من صدق وثبات الأداة.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحث من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم.
- تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.
- تحليل البيانات الإحصائية.
- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وتضمن هذا الفصل عرضاً لأهم نتائج الدراسة التي توصلت إليها من خلال الإجابة على سؤالي الدراسة.

**أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول: والذي ينص على ما درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟**

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الدراسة ككل تم حساب المتوسطات الحسابية لكل مجال من المجالات لمبادئ الحوكمة وتم ترتيبها تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية، كما هي مبينة في الجدول رقم (4/4) الآتي:

#### الجدول رقم (4/4)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتبة ودرجة التقدير لاستجابات أفراد العينة لمبادئ الحوكمة وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة التقدير

| المجال                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التقدير |
|--------------------------|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| مبدأ المساءلة            | 3.81            | 0.86              | 1      | مرتفعة       |
| مبدأ المشاركة            | 3.62            | 0.83              | 2      | متوسطة       |
| مبدأ الشفافية            | 3.58            | 0.81              | 3      | متوسطة       |
| الإجمالي (مبادئ الحوكمة) | 3.67            | 0.83              |        | متوسطة       |

يشير الجدول رقم (4) إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمتغيرات مبادئ الحوكمة، ويشير الجدول إلى وجود درجة تقدير متوسطة لمبادئ الحوكمة بمتوسط حسابي بلغ (3.67).

ويشير الجدول إلى أن مجال مبدأ المساءلة كان في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.81) وبانحراف معياري (0.86) حيث كان بدرجة مرتفعة من التقدير، تلاه مجال مبدأ المشاركة بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبانحراف معياري (0.83)، وفي الرتبة الثالثة كان مجال مبدأ الشفافية وبمتوسط حسابي بلغ (3.58) وبانحراف معياري (0.81)، وبدرجة متوسطة من التقدير.

أما بالنسبة لفقرات كل مجال، فكانت النتائج على النحو الآتي:

أ- النتائج المتعلقة بالمجال الأول: مبدأ المساءلة، حيث يبين الجدول رقم (5/4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال مبدأ المساءلة:

الجدول رقم (5/4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ المساءلة

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                                 | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الرتبة | درجة<br>التقدير |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|--------|-----------------|
| 6             | تستخدم إدارة المدرسة التقارير الدورية المنظمة لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية | 4.06               | 0.95                 | 1      | مرتفعة          |
| 8             | تطلع إدارة المدرسة على الشكاوى حول أداء مدرسي مناهج التربية المهنية                    | 3.97               | 0.83                 | 2      | مرتفعة          |
| 3             | تعتمد إدارة المدرسة الحيادية في المساءلة في مناهج التربية المهنية.                     | 3.93               | 0.87                 | 3      | مرتفعة          |
| 4             | يتم تقييم مدرسي مناهج التربية المهنية بشكل                                             | 3.88               | 0.81                 | 4      | مرتفعة          |

| موضوعي                |                                                                                          |       |      |      |        |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|------|--------|
| 5                     | لدى إدارة المدرسة برامج متخصصة في الكشف عن الأخطاء في مناهج التربية المهنية.             | 3.84  | 0.87 | 5    | مرتفعة |
| 1                     | تعتمد المدرسة نظام رقابة فاعل في مناهج التربية المهنية.                                  | 3.82  | 0.85 | 6    | مرتفعة |
| 2                     | تعتمد إدارة المدرسة الموضوعية في المساءلة في مناهج التربية المهنية.                      | 3.78  | 0.81 | 7    | مرتفعة |
| 7                     | يتم الرجوع إلى السجلات المتعلقة بأداء العمل لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية     | 3.75  | 0.79 | 8    | مرتفعة |
| 9                     | تعتمد ادارة المدرسة عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية | 3.65  | 0.99 | 9    | متوسطة |
| 10                    | تشجع المدرسة المدرسين على مبدأ المسؤولية المشتركة.                                       | 3.44  | 0.84 | 10   | متوسطة |
| المتوسط الكلي للفقرات |                                                                                          | 3.812 | 3.81 | 0.86 | مرتفعة |

يتبين من الجدول رقم (5/4) إلى أن المتوسط الحسابي لمبدأ المساءلة بلغ (3.81)، وهذا

يقابل درجة مرتفعة حيث يلاحظ من الجدول ان المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة

الدراسة حول فقرات المجال وقد تراوحت بين (3.44 - 4.06) وبدرجة تقدير تراوحت ما بين

المتوسطة والمرتفعة لفقرات المجال.

ويشير الجدول الى أن الفقرة رقم (6) والتي نصت على "تستخدم إدارة المدرسة التقارير

الدورية المنظمة لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية"، جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط

حسابي بلغ (4.06)، وتقابل مستوى مرتفع. تلاها الفقرة رقم (8) والتي نصت على "تطلع إدارة

المدرسة على الشكاوى حول أداء مدرسي مناهج التربية المهنية" بمتوسط حسابي (3.97) وعلى مستوى مرتفع من التقدير.

وجاءت الفقرة رقم (9) في المرتبة قبل الأخيرة والتي نصت على " تعتمد ادارة المدرسة عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية " بمتوسط حسابي (3.65) وعلى مستوى متوسط من التقدير. أما الفقرة رقم (10) جاءت بالمرتبة الأخيرة حسب المتوسط الحسابي والتي تنص على " تشجع المدرسة المدرسين على مبدأ المسؤولية المشتركة " وقد حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.44) وهذا يقابل مستوى متوسط.

ب-النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: مبدأ الشفافية، حيث يبين الجدول رقم (6/4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال مبدأ الشفافية.

#### الجدول رقم (6/4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ الشفافية

| رقم الفقرة | الفقرة                                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة التقدير |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|--------|--------------|
| 22         | تُراعي ادارة المدرسة مبدأ الشفافية في التطبيق الكامل للتشريعات على العاملين فيها. | 3.70            | 0.80              | 1      | مرتفعة       |
| 11         | لدى إدارة المدرسة رؤية واضحة عن أهداف مناهج التربية المهنية.                      | 3.68            | 0.75              | 2      | مرتفعة       |
| 18         | تسمح ادارة المدرسة بإبداء الرأي في أي موضوع.                                      | 3.64            | 0.77              | 3      | متوسطة       |
| 15         | تناقش ادارة المدرسة أخطاء مدرسي مناهج التربية المهنية بهدف التعلم منها.           | 3.63            | 0.74              | 4      | متوسطة       |
| 20         | تفعل المدرسة مبدأ الثواب والعقاب لكافة                                            | 3.61            | 0.82              | 5      | متوسطة       |



|        |    |             |             |                                                                             |    |
|--------|----|-------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
|        |    |             |             | العاملين فيها.                                                              |    |
| متوسطة | 6  | 0.81        | 3.60        | التشريعات الادارية واضحة لمدرسي التربية المهنية.                            | 21 |
| متوسطة | 7  | 0.71        | 3.58        | يستطيع مدرس التربية المهنية المطالبة بحقوقه المتفق عليها في أي وقت.         | 17 |
| متوسطة | 8  | 0.84        | 3.58        | تعلن إدارة المدرسة عن نتائج عمليات التعليم في مناهج التربية المهنية بوضوح.  | 16 |
| متوسطة | 9  | 0.82        | 3.53        | تعمل ادارة المدرسة على تحديد أهداف مناهج التربية المهنية بوضوح.             | 13 |
| متوسطة | 10 | 0.78        | 3.51        | تتبع المدرسة الأساليب الديمقراطية في صنع القرار.                            | 19 |
| متوسطة | 11 | 0.98        | 3.48        | تعمل ادارة المدرسة على توعية مدرسي مناهج التربية المهنية برؤيتها.           | 12 |
| متوسطة | 12 | 0.87        | 3.46        | تأخذ ادارة المدرسة بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية. | 14 |
| متوسطة |    | <b>0.81</b> | <b>3.58</b> | المتوسط الكلي للفقرات                                                       |    |

يتبين من الجدول رقم (6/4) إلى أن المتوسط الحسابي لمبدأ الشفافية بلغ (3.58)، وهذا

يقابل مستوى متوسطة، حيث يلاحظ من الجدول ان المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال قد تراوحت بين (3.46-3.70) وبمستوى تقدير تراوحت ما بين المتوسطة والمرتفعة لفقرات المجال.

ويشير الجدول الى أن الفقرة رقم (22) والتي نصت على "تُرَاعِي ادارة المدرسة مبدأ الشفافية في التطبيق الكامل للتشريعات على العاملين فيها"، جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وتقابل مستوى مرتفع. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي نصت

على " لدى إدارة المدرسة رؤية واضحة عن أهداف مناهج التربية المهنية" بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وعلى مستوى مرتفع من التقدير.

وجاءت الفقرة رقم (12) في المرتبة قبل الأخيرة والتي نصت على " تعمل ادارة المدرسة على توعية مدرسي مناهج التربية المهنية برؤيتها" بمتوسط حسابي (3.48) وعلى مستوى متوسط من التقدير. أما الفقرة رقم (14) فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة حسب المتوسط الحسابي والتي تنص على " تأخذ ادارة المدرسة بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية" وقد حصلت على متوسط حسابي بلغ (3.46) وهذا يقابل مستوى متوسط.

ج- النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: مبدأ المشاركة، حيث يبين الجدول رقم (7/4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال مبدأ المشاركة.

## الجدول رقم (7/4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإستجابات لفقرات الاستبانة المتعلقة بمبدأ المشاركة

| رقم<br>الفقرة | الفقرة                                                                                                      | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الرتبة | درجة<br>التقدير |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------|--------|-----------------|
| 25            | تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري مع<br>مدرسي المبحث للتأكد من امكانية تطبيقها.                    | 3.80               | 0.71                 | 1      | مرتفعة          |
| 26            | تعتمد آراء المدرسين في تحديد استراتيجية<br>التدريس.                                                         | 3.68               | 0.82                 | 2      | متوسطة          |
| 27            | يشارك المدرسين في تطوير استراتيجيات تدريس<br>مناهج التربية المهنية.                                         | 3.66               | 0.79                 | 3      | متوسطة          |
| 23            | تكلف ادارة المدرسة المدرسين بوضع خطط<br>تدريسية حسب اختصاصهم                                                | 3.64               | 0.77                 | 4      | متوسطة          |
| 28            | تتم مشاركة المدرسين في تحديد البدائل لاتخاذ<br>القرار المتعلق بتطوير مناهج التربية المهنية.                 | 3.63               | 0.84                 | 5      | متوسطة          |
| 30            | تؤخذ في الاعتبار آراء المدرسين عند تطوير<br>مناهج التربية المهنية.                                          | 3.62               | 0.82                 | 6      | متوسطة          |
| 29            | تطلب ادارة المدرسة من المدرسين تقديم<br>اقتراحاتهم لتحديد أفضل الطرائق التعليمية لمناهج<br>التربية المهنية. | 3.59               | 0.88                 | 7      | متوسطة          |
| 24            | تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية<br>المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على<br>المتخصصين.        | 3.58               | 0.85                 | 8      | متوسطة          |
| 26            | يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية<br>المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص.                       | 3.55               | 0.85                 | 9      | متوسطة          |
| 32            | تعد مشاركة المدرسين عاملاً حاسماً في تحسين<br>مخرجات العملية التربوية.                                      | 3.41               | 0.99                 | 10     | متوسطة          |
|               | المتوسط الكلي للفقرات                                                                                       | 3.62               | 0.83                 |        | متوسطة          |

يتبين من الجدول رقم (7/4) أن المتوسط الحسابي لمبدأ المشاركة بلغ (3.62)، وهذا يقابل مستوى متوسطة، حيث يلاحظ من الجدول ان المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال قد تراوحت بين (3.41-3.80) وبمستوى تقدير تراوحت ما بين المتوسطة والمرتفعة لفقرات المجال.

ويشير الجدول (7/4) الى أن الفقرة رقم (25) والتي نصت على " تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري مع مدرسي المبحث للتأكد من امكانية تطبيقها"، جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وتقابل مستوى مرتفع. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة رقم (31) والتي نصت على "تعتمد آراء المدرسين في تحديد استراتيجية التدريس" بمتوسط حسابي (3.68) وبمستوى متوسط من التقدير.

وجاءت الفقرة رقم (26) في المرتبة قبل الأخيرة والتي نصت على " يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص " بمتوسط حسابي (3.56) وعلى مستوى متوسط من التقدير. أما الفقرة رقم (32) جاءت بالمرتبة الأخيرة حسب المتوسط الحسابي والتي تنص على "تعد مشاركة المدرسين عاملاً حاسماً في تحسين مخرجات العملية التربوية" فكانت بمتوسط حسابي بلغ (3.41) وهذا يقابل مستوى متوسط.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني: والذي ينص على هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟

للإجابة على السؤال الثاني تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY

ANOVA) لمعرفة مستوى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )

في استجابات أفراد العينة في مجالات مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة، والجدول (8/4) يبين ذلك.

جدول (8/4)

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق في استجابات أفراد العينة في مجالات مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية

| المتغير       | مصدر التباين   | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | الدلالة الإحصائية |
|---------------|----------------|----------------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| العمر         | بين المجموعات  | 62.056         | 108          | .575           | 1.121  | .371              |
|               | داخل المجموعات | 15.383         | 30           | .513           |        |                   |
|               | المجموع        | 77.439         | 138          |                |        |                   |
| المؤهل العلمي | بين المجموعات  | 24.272         | 108          | .225           | .771   | .833              |
|               | داخل المجموعات | 8.750          | 30           | .292           |        |                   |
|               | المجموع        | 33.022         | 138          |                |        |                   |
| الخبرة        | بين المجموعات  | 26.990         | 108          | .250           | 1.648  | .059              |
|               | داخل المجموعات | 4.550          | 30           | .152           |        |                   |
|               | المجموع        | 31.540         | 138          |                |        |                   |

دال عند  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من الجدول (8/4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

( $\alpha \leq$ ) في استجابات أفراد العينة في مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية

في العاصمة عمان تعزى الى العمر فقد بلغت قيمة  $f$  (1.121) على مستوى دلالة إحصائية (0.371) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان تعزى إلى المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة  $f$  (0.77) على مستوى دلالة إحصائية (0.83) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات أفراد العينة في مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان تعزى إلى الخبرة حيث بلغت قيمة  $f$  (1.65) على مستوى دلالة إحصائية (0.060) وهي أعلى من القيمة المحددة (0.05).

ولبيان مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس تم إجراء اختبار T-test للمقارنات المجالية والجدول رقم (9/4) يبين ذلك:

الجدول رقم (9/4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار T-test للمقارنات البعدية

| مستوى<br>الدلالة | T<br>الجدولية | T<br>المحسوبة | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الحسابي | الجنس |         |
|------------------|---------------|---------------|----------------------|--------------------|-------|---------|
| 0.01             | 1.96          | 2.60          | 0.42                 | 3.74               | ذكر   | الحوكمة |
|                  |               |               | 0.29                 | 3.57               | انثى  |         |

دال عند  $\alpha \leq 0.05$

يتضح من الجدول (9/4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد العينة في مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان تعزى الى متغير الجنس فقد بلغت قيمة t المحسوبة (2.56) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (1.96) وعلى مستوى دلالة إحصائية (0.01) وهي أقل من القيمة المحددة (0.05).

كما يوضح الجدول الى أن تلك الفروق كانت لصالح الذكور بمتوسط حسابي بلغ (3.74) بينما بلغ المتوسط الحسابي للحوكمة لدى الاناث (3.57).

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها وفقاً لسؤالها الدراسي، والتوصيات المنبثقة عن نتائج الدراسة، وكما يلي.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول والذي ينص على:

ما درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

تشير النتائج في الجدول (4) إلى أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.84)، وجاءت مجالات الاستبانة في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58-3.81)، وجاء في الرتبة الأولى مجال مبدأ المساءلة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.86)، وفي الرتبة الثانية مجال مبدأ المشاركة بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.83)، وجاء في الرتبة الثالثة والاختيرة مجال مبدأ الشفافية بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.81).

وهي نتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة محمود (2016) التي أشارت إلى أن درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية جاءت بمستوى متوسط.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارات المدارس تستخدم التقارير الدورية المنظمة لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية واعتمادها على عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أدائهم.



أما فيما يخص مبدأ المشاركة والذي جاء في مستوى متوسط فقد يعزى ذلك إلى أن مشاركة مدرسي مناهج التربية المهنية في تحسين مخرجات العملية التربوية لا يُعدّ أمراً حاسماً، ولا يتم إشراكهم بشكل فعال في تطوير استراتيجيات تدريس مناهج التربية المهنية، وأن مبدأ الشفافية هو أقل تلك المبادئ تطبيقاً فيمكن أن تعزى إلى أن أغلب إدارات المدارس لا تسمح للمعلمين بإبداء رأيهم في أي موضوع وتتبع المدرسة الأساليب الديمقراطية في صنع القرار على الرغم من وضع التشريعات الإدارية لدى مدرسي التربية المهنية.

وهي نتيجة تتفق إلى حد معين على دراسة تشيغبو وتينادو ومواسومبي **Chigbu, Tenadu, and Mwasumbi (2017)** والتي بينت وجود ضعف في حوكمة المناهج في أفريقيا، والتي أكدت على أن ضعف حوكمة المناهج أدت إلى إيجاد مناهج دراسية لا تعكس إلا جزئياً الاحتياجات المطلوبة .

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة قرواني (2016) التي بينت وجود ممارسة للحكومة بكافة مجالاتها في المدارس الثانوية في فلسطين بمستوى مرتفعة على مجال ممارسة الإدارة المدرسية للحكومة في المدارس الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها على الأبعاد كافة.

### مناقشة مجالات أداة الدراسة:

أما فيما يتعلق بكل مجال على حدة فكان على النحو التالي:

#### - مجال المساءلة:

أظهرت النتائج في جدول (5) وجود مستوى مرتفع من التطبيق لمبدأ المساءلة بمتوسط حسابي بلغ (3.56) وانحراف معياري (0.86) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أنه يتم الرجوع إلى السجلات المتعلقة بأداء العمل لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية، كما تعتمد إدارة المدرسة الموضوعية في المساءلة في مناهج التربية المهنية، كما تبين وجود نظام رقابة فاعل في مناهج التربية المهنية، وبرامج متخصصة في الكشف عن الأخطاء في مناهج التربية المهنية.

وهي نتيجة تبين وجود جزء هام من الحوكمة في مناهج التربية المهنية وتكمن أهمية المسائلة في تحسين الانضباط والجدية في التعليم حيث أشارت دراسة برينان (Brennan, 2011) إلى أن وأن تطبيق مبادئ المساءلة في البيئة المدرسية يساهم في خلق مناخ تدريسي إيجابي، ويساعد الطلبة على التحلي بالقيم الأخلاقية المختلفة.

#### - مجال الشفافية:

أظهرت النتائج في الجدول (6) وجود مستوى متوسط من التطبيق لمبدأ الشفافية بمتوسط حسابي بلغ (3.58) وانحراف معياري (0.81) وقد أشارت الدراسة إلى أنه لدى إدارة المدارس رؤية واضحة عن أهداف مناهج التربية المهنية إلا أن إدارة المدرسة لا تأخذ بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية بشكل عام، كما لا تعمل بشكل واضح على توعية مدرسي مناهج التربية المهنية برؤيتها وأهدافها.

وذلك على الرغم من أن الشفافية لها أهمية كبيرة في العملية التعليمية حيث توصلت دراسة برينان (Brennan, 2011) إلى أن أن تطبيق إدارة المدرسة لمبادئ الحوكمة كان مفيداً لتقييم

أداء العملية التعليمية وتحسين فعاليتها، ويسهل على الإدارة المدرسية التعامل مع الموظفين والمعلمين بطريقة منصفة وعادلة.

#### - مجال المشاركة:

أظهرت النتائج في الجدول رقم (7) وجود مستوى متوسط من التطبيق لمبدأ المشاركة بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وانحراف معياري (0.83) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن منهج التربية المهنية يعتمد على آراء معلمي التربية المهنية في تحديد استراتيجية التدريس، كما تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري مع مدرسي البحث للتأكد من امكانية تطبيقها، إلا أنه لا تعد مشاركة المدرسين عاملاً حاسماً في تحسين مخرجات العملية التربوية، كما لا يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص، ولا تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على المتخصصين بالشكل والأهمية المأمولة.

وهي نتيجة توافقت مع ما توصلت اليه دراسة محمود (2016) والتي بينت أن مستوى المشاركة كان متوسطاً في مديريات التربية والتعليم لمحافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة في الإجابة على السؤال الثاني والذي ينص:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟

أ- تغير الجنس:

أشارت نتائج الدراسة في الجدول (9) الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً للجنس لصالح الذكور.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة المدارس عند الذكور أكثر حيادية في المساءلة في مناهج التربية المهنية، ويتم تقييم معلمي مناهج التربية المهنية بشكل موضوعي أكبر مما هو في إدارة المدارس عند الإناث، وقد يرجع أيضاً إلى إدارة المدارس عند الذكور تناقش أخطاء مدرسي مناهج التربية المهنية بهدف التعلم منها وليس لأي اعتبارات أخرى، كما يمكن أن يرجع ذلك إلى أن مدرسي مناهج التربية المهنية الذكور يشتركون بفعالية في تحديد البدائل لاتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير مناهج التربية المهنية.

ب- متغير العمر:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير العمر.

ويعزو الباحث تقارب وجهات نظر المعلمين على الرغم من التفاوت في أعمار أفراد عينة الدراسة إلى أن معظم المعلمين يخضعون لنفس الظروف والخبرات وبرامج التطوير المهني.

### ج- متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج الدراسة جدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين ملزمون بذات التشريعات الإدارية مما يجعل معرفتهم متقاربة حول درجة تطبيق الحوكمة في مناهج التربية المهنية، وإن هذه التشريعات واضحة لمعلمي التربية المهنية، وإن إدارات المدارس تراعي التطبيق الكامل للتشريعات على كافة العاملين فيها.

### د- متغير الخبرة:

أظهرت نتائج الدراسة جدول (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لدرجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة.

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى تداخل الكثير من العوامل في جعل متغير الخبرة لم يحدث فروقاً في استجابات أفراد العينة من هذه العوامل أن البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية عادةً ما يتم تصميمها بمشاركة المعلمين ذوي الاختصاص، ولا تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية إلا مجال عرضها بشكل تفصيلي على المتخصصين، وإسهام المعلمين في تحديد أفضل الطرائق التعليمية لمناهج التربية المهنية من خلال تقديم مقترحات

والأخذ بها، هذا على الرغم من أن أعلى نسبة كانت لفئة الخبرة (11-16) سنة تكون قد تشكلت لديهم معرفة كافية ومتعمقة في وضع الخطط التدريسية واختيار الأفضل من الاستراتيجيات التي تناسب مناهج التربية المهنية مما يؤثر في مشاركته في صنع القرار بطريقة فعّالة.

## التوصيات والمقترحات:

### التوصيات :

#### من خلال النتائج توصلت الدراسة الى التوصيات التالية:

ضرورة العمل على رفع درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية لما لها من أهمية على تحسين تلك المناهج وتضمينها الشفافية والفاعلية، وذلك من خلال التركيز على النقاط الآتية:

#### 1. من حيث مبدأ المساءلة ضرورة الاهتمام بما يلي:

- أن تعتمد ادارة المدرسة عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية.

- أن تشجع المدرسة المدرسين على مبدأ المسؤولية المشتركة.

#### 2. من حيث مبدأ الشفافية ضرورة الاهتمام بما يلي:

- أن تعمل ادارة المدرسة على توعية مدرسي مناهج التربية المهنية برؤيتها.
- أن تعمل ادارة المدرسة على تحديد أهداف مناهج التربية المهنية بوضوح.
- أن تأخذ ادارة المدرسة بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية، وبالأخذ بمبدأ الديمقراطية في اتخاذ القرار.
- أن تناقش ادارة المدرسة أخطاء مدرسي مناهج التربية المهنية بهدف التعلم منها.
- أن تعلن إدارة المدرسة عن نتائج عمليات التعليم في مناهج التربية المهنية بوضوح.
- تمكين مدرس التربية المهنية المطالبة بحقوقه المتفق عليها في أي وقت.
- تسمح ادارة المدرسة بإبداء الرأي في أي موضوع.
- أن تفعّل المدرسة مبدأ الثواب والعقاب لكافة العاملين فيها.

3. من حيث مبدأ المشاركة ضرورة الاهتمام بما يلي:

- أن تعتبر مشاركة المعلمين عاملاً حاسماً في تحسين مخرجات العملية التربوية.
- أن يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص.
- أن تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على المتخصصين.
- تطلب ادارة المدرسة من المدرسين تقديم اقتراحاتهم وأخذها بعين الاعتبار لتطوير المناهج وطرقها التعليمية.
- ان تكلف ادارة المدرسة المدرسين بوضع خطط تدريسية حسب اختصاصهم.

#### المقترحات:

- إيجاد مراكز متخصصة في مجالات الحوكمة التربوية لتوعية معلمي التربية المهنية
- عقد ورش عمل من قبل المتخصصين لتوضيح اهم مرتكزات حوكمة المناهج بشكل عام وللتربية المهنية بشكل خاص
- توزيع خطط ونشرات توضيحية على معلمي التربية المهنية من قبل مديري المدارس بداية كل عام دراسي لتوضيح اهم المبادئ الرئيسة لمبادئ الحوكمة ومدى انعكاسها على العملية التعليمية
- تقويم العمل والنتائج نهاية العام الدراسي عن واقع تطبيق مبادئ الحوكمة ومناقشتها من خلال الإدارات العليا والمعلمين.



## المراجع

- أبو سردانة، عماد (2017)، فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر للمعلم القائم على المدرسة في تحسين الممارسات الصفية للمعلمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- أبو عصب، مي (2005)، مشكلات التعليم المهني في المدارس الثانوية المهنية الفلسطينية من وجهة نظر المعلمين المهنيين والطلبة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.
- أبو كريم، أحمد والثويني، طارق (2014)، مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة بكليات التربية بجامعة حائل وجامعة الملك سعود كما يراها أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15 (3): 55-93.
- أحمد، إياد والسعيدة، منعم (2012)، مستوى التركيز على المهارة العملية في تدريس التربية المهنية في مدارس محافظة البلقاء، مجلة جامعة دمشق، 28(4): 447-485.
- أحمد، نورا (2013)، واقع التعليم المهني في محافظة ديالى من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة الفتح، العدد 53: 348-370.
- البدو، إيناس (2013)، تقييم مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في مدارس محافظة العاصمة، مجلة دراسات - العلوم التربوية، المجلد 40(2): 619-633.
- بله، سيد (2012)، دور تطبيق حوكمة الشركات في ممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 12: 51-68.
- بني عبده، عامر (2017)، أسباب تدني مستوى التحصيل الدراسي في مبحث التربية المهنية لدى طلبة مدارس محافظة معان من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 3 (2): 296-321.
- بوقرة، رابح وغانم، هاجرة (2012)، الحوكمة: المفهوم والأهمية، مداخل مقدمة للملتقى الوطني "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري"، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

ترزورلت، حورية والوناس، مزياني (2013)، التربية المهنية كاستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل: 536-552، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

جوارنة، طارق والبركات، علي (2009)، مستوى تقدير وجود ملامح التطوير في كتب التربية المهنية المقررة للصفوف الأساسية الثلاثة الأولى في المدارس الأردنية من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة دمشق، 25 (2+1): 299-334.

الحلبي، نبيل (2009)، دور الحوكمة في زيادة ربحية المنشآت الصناعية الخاصة في سورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية 25 (2): 201-238.

حويل، إيمان مصطفى (2012). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

دحماني، سلمى (2015)، أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في تحسين جودة الخدمة التعليمية بقطاع التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.

دياب، رنا (2014)، واقع تطبيق معايير الحوكمة المؤسسية في المصارف الإسلامية في فلسطين "دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية العاملة في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

الراوي، مظفر (2014)، تطبيق معايير الحوكمة وأثرها القانوني في ضمان حقوق أقلية المساهمين في الشركات المساهمة "المملكة الأردنية الهاشمية نموذجاً"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 11: 183-198.

الزبن، هديل نواف (2017)، مستوى ممارسة القادة الأكاديميين للحوكمة التربوية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بنفويض السلطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

السيد، مريم (2009). التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

السكرانة، بلال (2017) اخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

شديفات، سمير (2012)، فاعلية منهج مقترح في التربية المهنية للمرحلة الأساسية العليا في ضوء معايير الجودة لتنمية المهارات العملية والاتجاه نحو التعليم الفني بالأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.

الشرفاء، عبير (2011)، الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

عطوة، محمد والسيد علي، فكري (2012)، حوكمة النظام التعليمي: مدخل لتحقيق الجودة في التعليم، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 79: 451-532.

علالي، إيمان (2015)، الإتجاهات الحديثة للحوكمة في قطاع التعليم العالي بالجزائر "دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة مولاي الطاهر سعيدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر.

غادر، محمد (2012)، محددات الحوكمة ومعاييرها، المؤتمر العلمي الدولي "عولمة الإدارة في عصر المعرفة"، جامعة الجنان، لبنان.

الغامدي، عبد الخالق (2008)، الصعوبات التي تواجه منهج التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة الباحة التعليمية من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

قبلي، نبيل (2017)، دور مبادئ الحوكمة في تفعيل الأداء المالي لشركات التأمين "دراسة حالة"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.

قرواني، خالد (2016)، مدى ممارسة الحوكمة في المدارس في فلسطين من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 14(4): 111-157.

محمود، جمال معزوز سليم (2016)، مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة وعلاقتها بجودة إجراءات

العمل في مديريات التربية والتعليم في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر

مديري المدارس الحكومية الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح،

فلسطين.

المرصد العربي للتربية (2013)، دراسة حول أنماط حوكمة الأنظمة التربوية وأثرها على تسيير المؤسسات التعليمية وضمان جودة خدماتها، مشروع مؤشرات التربية في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.

مركز أبوظبي للحوكمة (2013)، أساسيات الحوكمة "مصطلحات ومفاهيم"، سلسلة النشرات التثقيفية، غرفة أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.

مسلم، بسام (2016)، مستوى ممارسة مبادئ الحوكمة الجيدة في الجامعات اليمنية الخاصة:

دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلة الدراسات الاجتماعية، 22 (49):

282-233.

ناصر الدين، يعقوب (2017). المؤتمر الدولي للحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، في الفترة 11-13 آذار 2017

ناصر الدين، يعقوب عادل (2012)، واقع تطبيق الحوكمة في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية العاملين فيها، بحث مقدم لجامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ناصر الدين، يعقوب عادل (2017)، خارطة طريق لإصلاح التعليم في الأردن وضمان جودة مخرجاته وفق الورقة النقاشية السابعة لجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين، المؤتمر السنوي التاسع للمنظمة العربية لضمان الجودة في التعليم، 3-4 ديسمبر 2017 في القاهرة.

ندّه، كنان والقاضي، حسين (2010)، مبادئ حوكمة الشركات في سورية "دراسة مقارنة مع مصر والأردن"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 26(2): 675-697.

هزايمة، زيد وإسماعيل، نور (2014)، تدريس التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسية ودوره في تنمية اتجاهات الطلبة نحو التعليم المهني من وجهة نظر معلمي التربية المهنية في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 9 (2): 230-246.

الوشاح، محمود وشاهين، لونا (2016)، أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية "دراسة تطبيقية في الجامعات الخاصة الأردنية"، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

- يعقوب، فيحاء ومحمد، إيمان (2007)، دور معايير الحوكمة في الحد من الآثار السلبية للعولمة والخصخصة، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 2 (5): 75-98.
- يماني، علي (2008)، التربية المهنية في السنة النبوية وتفعيلها في المدرسة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- يوسف، محمد (2007)، محددات الحوكمة ومعاييرها "مع إشارة خاصة لنمط تطبيقها في مصر، بنك الاستثمار القومي، مصر.

## المراجع الأجنبية

- Ammann, M., Oesch, D. & Schmid, M., (2011), Corporate governance and firm value: International evidence, **Journal of Empirical Finance**, 18(1) 36–55.
- Anuar, M. (2016), **Effective Teaching Characteristics in Vocational Education**, Doctorate Thesis, Auburn University, USA.
- ASX Corporate Governance Council (2014), **Corporate Governance Principles and Recommendations**, Third Edition, Actuaries Institute, Australia.
- Balarin, M., Brammer, S., James, Ch. & McCormack, M. (2008), **Governing our Schools**, The School Governance Study, Business in the Community, University of Bath, United Kingdom.
- Brennan, N. (2011). Applying principles of good governance in a school board context. In O'Sullivan, H. and West-Burnham, J. (eds.). **Leading and managing schools**. California, United States: Sage.
- Chigbu, U., Tenadu, K., and Mwasumbi, A. (2017). Curriculum reform in land governance education: the need for transforming existing curricula in Africa. **Paper presented at the “2017 World Bank Conference on Land and Poverty”**, the World Bank, Washington D. C., March 20-24, 2017.
- Crouch, L. & Winkler, D. (2008), **Governance, Management and Financing of Education for All: Basic Frameworks and Case Studies**, Background paper prepared for the Education for All Global Monitoring Report 2009, UNESCO.
- Daun, H. & Mundy, K. (2011). **Educational governance and participation—with focus on developing Countries**. Stockholm, Sweden: Stockholm University. Retrieved June 15, 2014.

- Duflo, E., Dupas, P., and Kremer, M. (2015). School Governance, Teacher Incentives, and Pupil–Teacher Ratios: Experimental Evidence from Kenyan Primary Schools. **Journal of Public Economics**, 123, 92-110.
- European Centre for the Development of Vocational Training (2011), **The Benefits of Vocational Education and Training**, research paper, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Graham, J., Amos, B., and Plumptre, T. (2003). Principles for good governance in the 21<sup>st</sup> century. **Policy Brief**, 15(6), 1-6.
- Hasanefendic, S., Heitor, M., and Horta, H. (2016). Training Students for New Jobs: The Role of Technical and Vocational Higher Education and Implications for Science Policy in Portugal. **Technological Forecasting and Social Change**, 113, 328-340
- Hénard, F. and Mitterle, A. (2010). **Governance and Quality Guidelines in Higher Education. A Review of Governance Arrangements and Quality Assurance**. Berlin: OECD.
- Hiim, H. (2017). Ensuring Curriculum Relevance in Vocational Education and Training: Epistemological Perspectives in a Curriculum Research Project. **International Journal for Research in Vocational Education and Training**, 4 (1), 1-19.
- Krejcie, R. and Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607-610.
- Magaji, Masaruf, The Role Of Vocational And Technical Education For Improving National Economy For Sustainable Development: Curriculum Issues, **Journal of Research & Method in Education**, 5 (3): 12-18.
- Mortaki, Sapfo (2012), The Contribution of Vocational Education and Training in the Preservation and Diffusion of Cultural Heritage in Greece: The Case of the Specialty “Guardian of Museums and Archaeological Sites”, **International Journal of Humanities and Social Science**, 2(24): 51-58.

- Mouzakitis, G. (2010). The Role of Vocational Education and Training Curricula in Economic Development. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 2 (2), 3914-3920.
- Mouzakitis, George (2010), **The Role of Vocational Education and Training Curricula in Economic Development**, Procedia Social and Behavioral Sciences (2): 3914–3920.
- O'Reilly, Emily (2009), **Guide to Principles of Good Governance**, British and Irish Ombudsman Association.
- Palpacuer, F., (2006), “Globalization and corporate governance for management researches”, **Society and Business Review**, 1(1), 45-61.
- Papanastasiou, N. (2012). Comparison as Curriculum Governance: dynamics of the European-wide governance technology of comparison within England's National Curriculum reforms. **European Educational Research Journal**, 11 (3), 413-427.
- Shah, S. (2016). **School Governance in Nepal: An Analysis of Role of School Management Committee to Achieve Quality of Education**, Unpublished Master's Thesis, University of Oslo, Norway.
- Sigh, M.; Davison-III W. (2003), “Agency cost, ownership structure and corporate governance mechanisms”. **Journal of Banking & Finance, Elsevier**, 27(5), 793-816.
- Srećko, G. (2012). Governance of higher education institutions in the European Higher Education Area, **report represented to the committee on Culture, Science, Education and Media**
- Stenström, M. and Virolainen, M. (2014). **The Current State and Challenges of Vocational Education and Training in Finland**. Nord-VET.
- Thomas, M. and Agarwal, R. (2017). A Study on Entrepreneurship and Skill Training through Vocational Higher Secondary Schools in Kerala. **International Education and Research Journal**, 3(3), 94-95.



- United Nations (2007), **Public Governance Indicators: A Literature Review**, Department of Economic and Social Affairs, New York, USA.
- Waduge, Chitra (2011), **Governance and Performance: An Empirical Study of Australian Universities**, Doctorate Thesis, Victoria University, Australia.
- Yu, Zhang (2014), The Characteristics of the Curriculum in China's Vocational and Technical Normal University and the Enlightenment from the Abroad, **Cross-Cultural Communication**, 10(6): 190-194.
- Zaman, K. (2015). Quality Guidelines for Good Governance in Higher Education across the Globe. **Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences**, 1(1), 1-7

## المراجع الإلكترونية

- بن درويش، عدنان بن حيدر (2007)، **حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة**، كتاب منشور إلكترونياً، موقع إتحاد المصارف العربية: <http://iefpedia.com>.
- صلواتشي، هشام، سعيدات، نجمي وأبو خديمي، فاطمة الزهراء (2011)، أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في تخفيض مشكلة تضارب المصالح في ظل المشروع الاستثماري، البوابة الجزائرية للمجلات العلمية، <https://www.asjp.cerist.dz/en>.
- ليني، توم (2016)، **حوكمة التعليم والتدريب المهني في منطقة جنوب وشرق البحر المتوسط، مؤسسة التدريب الأوروبية، العدد 2016، متوفر على الرابط** [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/5F173E020DF91DC3C125803A00375490/\\$file/SEMED\\_VET%20governance\\_AR.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/5F173E020DF91DC3C125803A00375490/$file/SEMED_VET%20governance_AR.pdf)
- مروح، محمود (2016)، **واقع معايير الحوكمة في قانون وزارة التربية والتعليم الأردنية والمأمول تطبيقه لضمان الجودة الشاملة، جامعة الزرقاء الخاصة، الأردن،** [www.zu.edu.jo](http://www.zu.edu.jo).
- وزارة التربية والتعليم (2017). المملكة الأردنية الهاشمية، تم زيارة الموقع الإلكتروني <http://www.moe.gov.jo> تاريخ الدخول على الموقع 2017/11/16.
- Educational International (2009), **Vocational Education and Training**, Literature Review, <https://ei-ie.org/>.
- Joyaux, Simone (2012), **Basic Principles of Governance**, [www.simonejoyaux.com](http://www.simonejoyaux.com).
- Melouney, Carmel (2017), **Why Good Governance is Important in the Public Sector**, The Australian Institute of Company Directors, <https://aicd.companymdirectors.com.au>.

## الملاحق

## الملحق (1)

### أداة الدراسة بالصورة الأولى

حضرة الأستاذ الدكتور الفاضل

تحية طيبة وبعد؛

يقوم الباحث بإعداد رسالة بعنوان "مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في مناهج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين" وذلك كجزء من متطلبات الحصول على مستوى الماجستير في المناهج والطرائق التدريس في كلية العلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط أن تكرمت وما نعهده فيكم من خبرة علمية وعملية في حقل اختصاصكم أعرض عليكم الاستبانة التي تم إعدادها لغرض جمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة. راجياً منكم التفضل بقراءة الاستبانة وبيان رأيكم السديد في كل فقرة من فقرات الاستبانة وذلك بمدى انتماءها للبُعد أو عدم انتماءها، ومدى صحة صياغة الفقرات وأي ملاحظات أخرى. مع تقديم خالص الشكر والعرفان في جهودكم العلمية المخلصة

الباحث

راشد فريد اللبدي

بيانات المحكم

|  |                        |
|--|------------------------|
|  | الاسم                  |
|  | الرتبة الأكاديمية      |
|  | التخصص                 |
|  | جهة العمل (جامعة/كلية) |

### القسم الاول معلومات عامة

ارجو منكم التكرم بوضع اشارة ☒ عند الاختيار المناسب:

- 1- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- المؤهل العلمي: دبلوم متوسط فما دون ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐
- 3- الخبرة: ☐ 5 سنوات فأقل ☐ 6-10 سنوات ☐ 11-16 سنة ☐ 16 سنة فأكثر

القسم الثاني: ارجو منكم التكرم بوضع اشارة ☒ عند الاختيار المناسب

| الرقم    | الفقرة                                                                                                          | الانتماء للمجال |            | صياغة الفقرة |            | ملاحظات |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|--------------|------------|---------|
|          |                                                                                                                 | منتمية          | غير منتمية | مناسبة       | غير مناسبة |         |
| المساءلة |                                                                                                                 |                 |            |              |            |         |
| 1.       | تعتمد المدرسة على نظام رقابة ومساءلة فاعل وكفؤ في مناهج التربية المهنية.                                        |                 |            |              |            |         |
| 2.       | تعتمد إدارة المدرسة على الموضوعية والحيادية في المسائلة في مناهج التربية المهنية.                               |                 |            |              |            |         |
| 3.       | يتم تقييم معلمي مناهج التربية المهنية بشكل موضوعي لا يتأثر بالاعتبارات الشخصية والعشائرية والجنسية.             |                 |            |              |            |         |
| 4.       | يوجد لدى إدارة المدرسة برامج متخصصة في الكشف عن الأخطاء والانحرافات في مناهج التربية المهنية.                   |                 |            |              |            |         |
| 5.       | يوجد لدى إدارة المدرسة برامج متخصصة في تعديل وتصحيح أي انحرافات تحدث في أسس ومبادئ تعليم مناهج التربية المهنية. |                 |            |              |            |         |
| 6.       | تتم تحديد المعلم وإعادة تأهيله في حال الخطأ الغير مقصود في أسس ومبادئ تعليم مناهج التربية المهنية.              |                 |            |              |            |         |
| 7.       | تستخدم إدارة المدرسة التقارير الدورية المنظمة لمراقبة أداء معلمي مناهج التربية المهنية                          |                 |            |              |            |         |
| 8.       | يتم الرجوع إلى السجلات الخاصة لأداء العمل لمراقبة أداء معلمي مناهج التربية المهنية                              |                 |            |              |            |         |
| 9.       | تعمل إدارة المدرسة على فحص الشكاوى ومتابعتها حول أداء معلمي مناهج التربية المهنية                               |                 |            |              |            |         |
| 10.      | تستخدم المدرسة أسلوب التفتيش المفاجئ للتحقق من سلامة أداء معلمي مناهج التربية المهنية                           |                 |            |              |            |         |
| 11.      | تشجع المدرسة المعلمين على مبدأ المسؤولية المشتركة وأن الكل مسؤول عن النتائج النهائية للعمل.                     |                 |            |              |            |         |
| الشفافية |                                                                                                                 |                 |            |              |            |         |
| 12.      | إن لدى المدرسة رؤية واضحة حول أهداف مناهج التربية المهنية.                                                      |                 |            |              |            |         |

| الرقم                         | الفقرة                                                                                                                           | الانتماء للمجال |            | صياغة الفقرة |            | ملاحظات |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|--------------|------------|---------|
|                               |                                                                                                                                  | منتمية          | غير منتمية | مناسبة       | غير مناسبة |         |
| 13.                           | تعمل الإدارة على توعية معلمي مناهج التربية المهنية برويتها وتبنيهم لتلك الرؤيا.                                                  |                 |            |              |            |         |
| 14.                           | تعمل المدرسة على تحديد أهداف مناهج التربية المهنية وتحديد المسارات أو الاتجاهات اللازمة لبلوغ هذه الأهداف بالمشاركة مع المعلمين. |                 |            |              |            |         |
| 15.                           | تأخذ المدرسة بعين الاعتبار مقترحات وشكاوى المعلمين الهامة وتناقشها بشفافية.                                                      |                 |            |              |            |         |
| 16.                           | تناقش الإدارة معلمي مناهج التربية المهنية حول الأخطاء بهدف التعلم منها.                                                          |                 |            |              |            |         |
| 17.                           | تعلن إدارة المدرسة عن نتائج عمليات التعليم في مناهج التربية المهنية بشفافية                                                      |                 |            |              |            |         |
| 18.                           | يستطيع المعلم المطالبة بحقوقه في أي وقت لأنه مدعوم بأنظمة وتعليمات عادلة.                                                        |                 |            |              |            |         |
| 19.                           | يسمح بإبداء الرأي في أي موضوع لأن إدارة المدرسة تتعامل بشفافية.                                                                  |                 |            |              |            |         |
| 20.                           | تتبع المدرسة الأساليب الديمقراطية في الإدارة وصنع القرار.                                                                        |                 |            |              |            |         |
| 21.                           | تشجع المدرسة المعلمين على مبدأ المسؤولية المشتركة وأن الكل مسؤول عن النتائج النهائية للعمل.                                      |                 |            |              |            |         |
| 22.                           | تطبق الأنظمة والتعليمات على جميع الموظفين دون تمييز                                                                              |                 |            |              |            |         |
| 23.                           | تطبق الأنظمة والتعليمات على جميع منتسبي الجامعة بهدف حفظ حقوقهم                                                                  |                 |            |              |            |         |
| 24.                           | تعمل الجامعة مبدأ الثواب والعقاب لكافة العاملين فيها                                                                             |                 |            |              |            |         |
| 25.                           | تُراعى المدرسة مبادئ الشفافية والوضوح، والعدالة في التطبيق الكامل للأنظمة والتعليمات على العاملين فيها.                          |                 |            |              |            |         |
| <b>ضمان الجودة في التعليم</b> |                                                                                                                                  |                 |            |              |            |         |
| 26.                           | يتم قياس فعالية البرنامج التعليمي لمناهج التربية المهنية باستخدام طرق متعددة.                                                    |                 |            |              |            |         |
| 27.                           | تقدم المدرسة مكافآت للمدرسي مناهج التربية المهنية ذوي الكفاءة.                                                                   |                 |            |              |            |         |

| الرقم | الفقرة                                                                                                                            | الانتماء للمجال |            | صياغة الفقرة |            | ملاحظات |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|--------------|------------|---------|
|       |                                                                                                                                   | منتمية          | غير منتمية | مناسبة       | غير مناسبة |         |
| 28.   | تضع المدرسة خطة تدريس تكنولوجية مناسبة لضمان الالتزام بمعايير الجودة.                                                             |                 |            |              |            |         |
| 29.   | لدى المدرسة نظام مركزي يقوم بتقديم الدعم لبناء وللحفاظ على البنية الأساسية لتعليم مناهج التربية المهنية.                          |                 |            |              |            |         |
| 30.   | تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على مجلس الادارة والمتخصصين.                      |                 |            |              |            |         |
| 31.   | تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري للتأكد من أنها تلبي متطلبات سوق العمل.                                                 |                 |            |              |            |         |
| 32.   | يتم توفير التغذية الراجعة لتساؤلات الطلبة حول الواجبات والمهام في الوقت المناسب.                                                  |                 |            |              |            |         |
| 33.   | يتم تصميم البرامج اعتمادا على تحليل سوق العمل.                                                                                    |                 |            |              |            |         |
| 34.   | توفر المدرسة الموارد الكافية التي قد يحتاجها أعضاء الهيئة التدريسية لمناهج التربية المهنية.                                       |                 |            |              |            |         |
| 35.   | توفر المدرسة المساعدة التقنية لأعضاء هيئة التدريس لتطوير طرق تدريس مناهج التربية المهنية وتشجعهم على استخدامها.                   |                 |            |              |            |         |
| 36.   | هناك تعاون بين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس في ضمان توفير التغذية الراجعة لتساؤلات الطلبة حول الواجبات والمهام في الوقت المناسب. |                 |            |              |            |         |



## الملحق (2)

### قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين

| المحكم                         | الرتبة      | التخصص                | الجامعة                                        |
|--------------------------------|-------------|-----------------------|------------------------------------------------|
| أ. د. أحمد محمد بدح            | أستاذ       | مناهج وطرق<br>التدريس | جامعة البلقاء التطبيقية/<br>كلية الأميرة عالية |
| أ. د. محمود الحديدي            | أستاذ       | مناهج وطرق<br>التدريس | جامعة الشرق الأوسط                             |
| د. سمير عبد الكريم الريماوي    | أستاذ مشارك | تربية خاصة            | جامعة البلقاء التطبيقية/<br>كلية الأميرة عالية |
| د. فواز حسن شحادة              | أستاذ مشارك | مناهج وطرق<br>التدريس | جامعة الشرق الأوسط                             |
| د. انتصار طنوس                 | أستاذ مساعد | مناهج وطرق<br>التدريس | جامعة الإسراء/ كلية<br>العلوم التربوية         |
| د. رانية حكمت فريحات           | أستاذ مساعد | إرشاد نفسي<br>وتربوي  | جامعة الإسراء/ كلية<br>العلوم التربوية         |
| د. عمر تيسير بطاينة            | أستاذ مساعد | أصول تربية            | الجامعة الهاشمية/ كلية<br>العلوم التربوية      |
| د. عنود شايش الخريشا           | أستاذ مساعد | مناهج وطرق<br>التدريس | جامعة الإسراء/ كلية<br>العلوم التربوية         |
| د. فواز ياسين سلمان<br>الحراشة | أستاذ مساعد | مناهج وطرق<br>التدريس | الجامعة الهاشمية/ كلية<br>العلوم التربوية      |

### الملحق (3)

#### أداة الدراسة بصورتها النهائية

حضرة المعلم/ المعلمة المحترمين

تحية طيبة وبعد،

تهدف هذه الاستبانة إلى "درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في منهاج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظرا لمعلمين" وقد تم اختياركم بطريقة عشوائية لتعبئة الاستبانة ونؤكد لكم أن المعلومات التي تقدمها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحث

### القسم الأول: معلومات عامة

أرجو منكم التكرم بوضع إشارة ☒ عند الاختيار المناسب :

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- المؤهل العلمي: دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس ☐ إسات عليا ☐
- 3- الخبرة: 5 سنوات فأقل ☐ 6-10 سنوات ☐
- 11-16 سنة ☐ 16 سنة فأكثر ☐

## القسم الثاني:

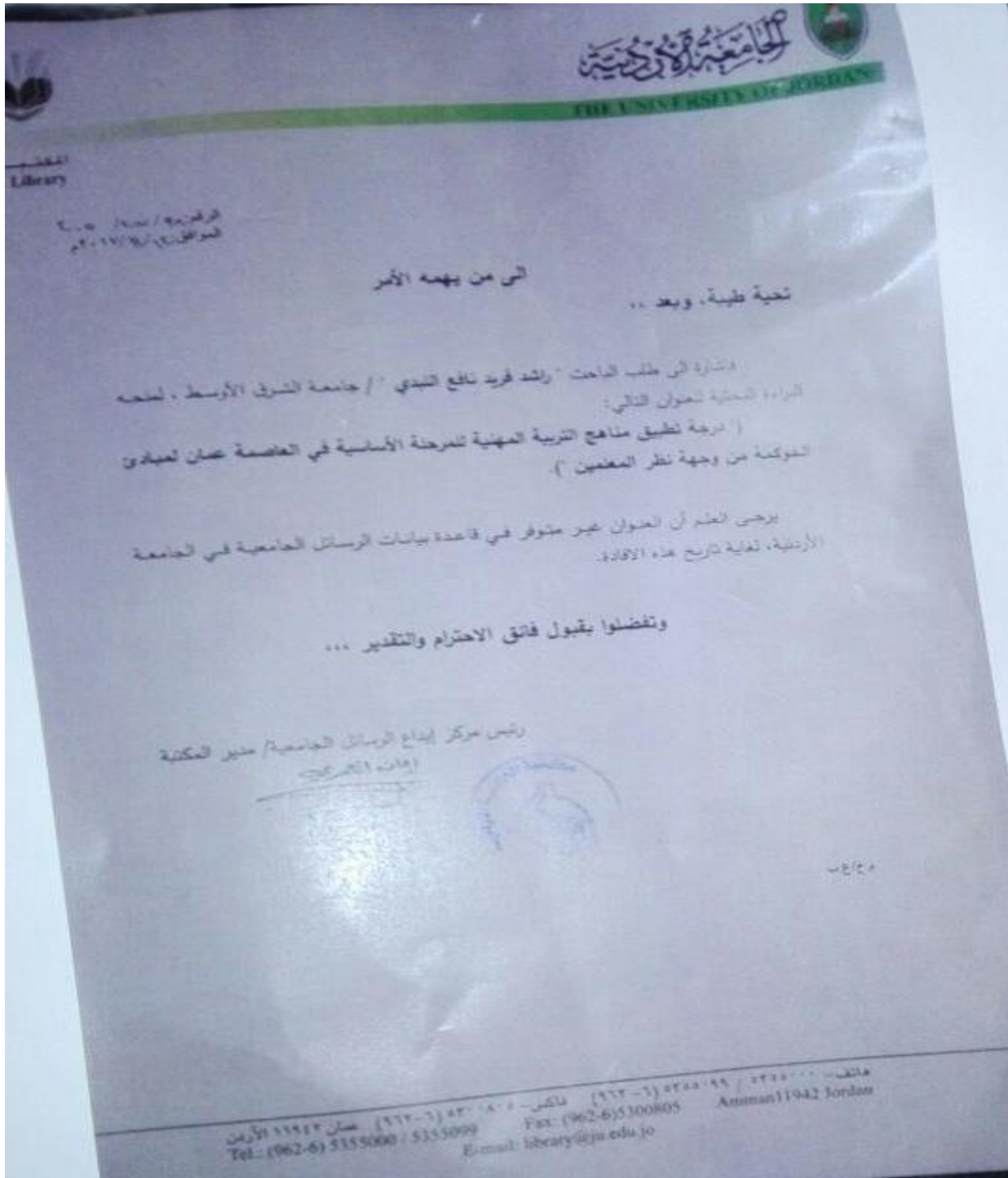
| الرقم               | الفقرة                                                                                   | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| مجال: مبدأ المساواة |                                                                                          |               |       |       |              |                      |
| 1.                  | تعتمد المدرسة نظام رقابة فاعل في مناهج التربية المهنية.                                  |               |       |       |              |                      |
| 2.                  | تعتمد إدارة المدرسة الموضوعية في المساواة في مناهج التربية المهنية.                      |               |       |       |              |                      |
| 3.                  | تعتمد إدارة المدرسة الحيادية في المساواة في مناهج التربية المهنية.                       |               |       |       |              |                      |
| 4.                  | يتم تقييم مدرسي مناهج التربية المهنية بشكل موضوعي                                        |               |       |       |              |                      |
| 5.                  | لدى إدارة المدرسة برامج متخصصة في الكشف عن الأخطاء في مناهج التربية المهنية.             |               |       |       |              |                      |
| 6.                  | تستخدم إدارة المدرسة التقارير الدورية المنظمة لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية   |               |       |       |              |                      |
| 7.                  | يتم الرجوع إلى السجلات المتعلقة بأداء العمل لمتابعة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية     |               |       |       |              |                      |
| 8.                  | تطلع إدارة المدرسة على الشكاوى حول أداء مدرسي مناهج التربية المهنية                      |               |       |       |              |                      |
| 9.                  | تعتمد إدارة المدرسة عنصر الرقابة من أجل التحقق من سلامة أداء مدرسي مناهج التربية المهنية |               |       |       |              |                      |
| 10.                 | تشجع المدرسة المدرسين على مبدأ المسؤولية المشتركة.                                       |               |       |       |              |                      |
| مجال: مبدأ الشفافية |                                                                                          |               |       |       |              |                      |
| 11.                 | لدى إدارة المدرسة رؤية واضحة عن أهداف مناهج التربية المهنية.                             |               |       |       |              |                      |
| 12.                 | تعمل إدارة المدرسة على توعية مدرسي مناهج التربية المهنية برؤيتها.                        |               |       |       |              |                      |
| 13.                 | تعمل إدارة المدرسة على تحديد أهداف مناهج التربية                                         |               |       |       |              |                      |

| الرقم               | الفقرة                                                                                         | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
|                     | المهنية بوضوح.                                                                                 |               |       |       |              |                      |
| 14.                 | تأخذ ادارة المدرسة بعين الاعتبار مقترحات المدرسين المهمة لمناقشتها بشفافية.                    |               |       |       |              |                      |
| 15.                 | تناقش ادارة المدرسة أخطاء مدرسي مناهج التربية المهنية بهدف التعلم منها.                        |               |       |       |              |                      |
| 16.                 | تعلن إدارة المدرسة عن نتائج عمليات التعليم في مناهج التربية المهنية بوضوح.                     |               |       |       |              |                      |
| 17.                 | يستطيع مدرس التربية المهنية المطالبة بحقوقه المتفق عليها في أي وقت.                            |               |       |       |              |                      |
| 18.                 | تسمح ادارة المدرسة بإبداء الرأي في أي موضوع.                                                   |               |       |       |              |                      |
| 19.                 | تتبع المدرسة الأساليب الديموقراطية في صنع القرار.                                              |               |       |       |              |                      |
| 20.                 | تعمل المدرسة مبدأ الثواب والعقاب لكافة العاملين فيها                                           |               |       |       |              |                      |
| 21.                 | التشريعات الادارية واضحة لمدرسي التربية المهنية.                                               |               |       |       |              |                      |
| 22.                 | تُراعي ادارة المدرسة مبدأ الشفافية في التطبيق الكامل للتشريعات على العاملين فيها.              |               |       |       |              |                      |
| مجال: مبدأ المشاركة |                                                                                                |               |       |       |              |                      |
| 23.                 | تكلف ادارة المدرسة المدرسين بوضع خطط تدريسية حسب اختصاصهم                                      |               |       |       |              |                      |
| 24.                 | تتم الموافقة على تطوير برامج تعليم مناهج التربية المهنية مجال عرضها بشكل تفصيلي على المتخصصين. |               |       |       |              |                      |
| 25.                 | تتم مراجعة مناهج التربية المهنية بشكل دوري مع مدرسي المبحث للتأكد من امكانية تطبيقها.          |               |       |       |              |                      |
| 26.                 | يتم تصميم البرامج التعليمية الخاصة بالتربية المهنية بمشاركة المدرسين ذوي الاختصاص.             |               |       |       |              |                      |
| 27.                 | يشترك المدرسين في تطوير استراتيجيات تدريس مناهج التربية المهنية.                               |               |       |       |              |                      |

| الرقم | الفقرة                                                                                                   | موافق<br>بشدة | موافق | محايد | غير<br>موافق | غير<br>موافق<br>بشدة |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|--------------|----------------------|
| 28.   | تتم مشاركة المدرسين في تحديد البدائل لاتخاذ القرار<br>المتعلق بتطوير مناهج التربية المهنية.              |               |       |       |              |                      |
| 29.   | تطلب ادارة المدرسة من المدرسين تقديم اقتراحاتهم<br>لتحديد أفضل الطرائق التعليمية لمناهج التربية المهنية. |               |       |       |              |                      |
| 30.   | تؤخذ في الاعتبار آراء المدرسين عند تطوير مناهج<br>التربية المهنية.                                       |               |       |       |              |                      |
| 31.   | تعتمد آراء المدرسين في تحديد استراتيجية التدريس.                                                         |               |       |       |              |                      |
| 32.   | تعد مشاركة المدرسين عاملاً حاسماً في تحسين<br>مخرجات العملية التربوية.                                   |               |       |       |              |                      |

#### الملحق رقم (4)

#### كتاب قاعدة بيانات الرسائل الجامعية/ الجامعة الأردنية



## ملحق رقم (5)

## كتاب تسهيل المهمة



مكتب رئيس الجامعة  
President's Office

الرقم: در/خ/1716/23

التاريخ: 2018/04/30

معالي الدكتور عمر الرزاز الأكرم

وزير التربية والتعليم

عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

يقوم الطالب راشد فريد اللبدي بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: 'درجة تطبيق مبادئ الحوكمة في منهاج التربية المهنية للمرحلة الأساسية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين' استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص المناهج وطرق التدريس في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز منكم للمدارس الحكومية في العاصمة عمان بتسهيل مهمة تطبيق الباحث لأدوات دراسته بما في ذلك الاستبانة المرفقة؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهتم وزارة التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

رئيس الجامعة  
أ.د. محمد محمود النحيلة  
30-4-2018



هاتف: 4790222 (+9626) فاكس: 4129613 (+9626) ص.ب. 383 عمان 11831 الأردن بريد إلكتروني: enquiry@meu.edu.jo

Tel. (+9626) 4790222 Fax: (+9626) 4129613 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: enquiry@meu.edu.jo www.meu.edu.jo