

المجلة العربية للتربية النوعية

دورية - علمية - محكمة - إقليمية - متخصصة

تصدر عن
المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب
(AIESA)

رئيس التحرير

أ.د/ رمضان محمد رمضان

رئيس المركز القومي للإمتحانات والتقييم التربوي

مدير التحرير

حارث محمد الخيون

ترخيص المجلس الأعلى لتنظيم الاعلام بجمهورية مصر العربية

رقم الايداع بدار الكتب المصرية بالقاهرة

٢٠١٧ / ٢٤٣٥٣

العدد الأول

صفر (١٤٣٩)

أكتوبر (٢٠١٧)

**تصور مقترح لمعايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين من
وجهة نظرهم**

المحاضر

منيف بن خضير الضوي

مشرف تربوي (لغة عربية) بمحافظة رفحاء

تصور مقترح لمعايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم

اعداد

منيف بن خضير الضوي

المستخلص:

هدف البحث إلى تحديد معايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم من خلال تحديد المعايير (الشخصية، والمهنية، والاجتماعية) للاعتماد المهني للمشرفين التربويين، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث حول معايير الاعتماد المهني تعزى لاختلاف متغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة) واستخدام البحث الحالي المنهج الوصفي، وتم تصميم معايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في ثلاثة أبعاد: المعايير الشخصية، والمعايير المهنية، والمعايير الاجتماعية، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وطبقت الاستبانة على (١٠٦) مشرفاً ومشرفة تربوية يمثلون نسبة (٣٤%) من أفراد مجتمع البحث الأصلي من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمنطقة الحدود الشمالية وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول المجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى الجنس.

الكلمات الافتتاحية: معايير الاعتماد المهني - المشرف التربوي

Abstract :

The objective of the research is to determine the criteria for professional accreditation of educational supervisors in Saudi Arabia from their point of view by determining the criteria (personal, professional, and social) for the professional accreditation of educational supervisors and detecting the statistical significance

differences among the average responses of members of the research community on the criteria of professional accreditation due to differences Variables: (Gender, Years of Experience) The current research used the descriptive approach. The professional accreditation criteria for educational supervisors were designed in three dimensions: personal standards, professional standards, and social standards. The five- The questionnaire was applied to (106) supervisors and educational supervisors, representing (34%) members of the original research community of educational supervisors and educational supervisors in the northern border region

The results of the study showed that there were statistically significant differences at the level of (0.05) between the average responses of educational supervisors and educational supervisors about the total number of proposed standards for professional accreditation due to sex.

KeyWords:Standards of professional accreditation - Educational Supervisor

مقدمة :

يتسم العالم المعاصر بالتطور المطرد، مما يحتم على كافة الأنظمة والمجتمعات مواكبة هذا التطور والسير في ركب الحضارة و التقدم، حيث يشهد العالم تحولات وتغيرات سريعة ومتلاحقة في شتى الميادين، ولا غرو أن لهذه التحولات والتحديات انعكاساتها السلبية و الإيجابية على تطور وتقدم الأنظمة التعليمية، وإلى ذلك يشير (فليه، ٢٠١٢، ١١) أن هذه التحولات تعزز الاعتقاد السائد بضرورة الاستجابة والتفاعل الإيجابي مع حركات التغيير و التطور من خلال إعادة صياغة النظام التعليمي وفق رؤى جديدة لمؤسساته بالدرجة التي تجعلها تستجيب وتتفاعل إيجابياً مع حركات التغيير والتطور التي لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهلها أو التغاضي عنها.

ولما للنظام التعليمي من دور هام وحيوي في تحقيق تطلعات المجتمع من خلال تجويد مخرجات التعليم يقتضي ذلك ضبط جودة هذه المخرجات، انطلاقاً من أهم مدخلات

النظام التعليمي وهو المعلم من خلال تأهيله تأهيلاً أكاديمياً ومهنياً عالياً يضمن أداءه لأدواره بفاعلية، ويحقق أهداف المواد التي يدرسها بكفاءة عالية، وتكون مخرجاته التعليمية والتربوية وفق المعايير العلمية التي ينشدها له المخطط التربوي، وفي هذا السياق يؤكد مجاهد (٢٠٠٢، ٣١٧) أنه في معظم دول العالم المتقدم لم يعد يكفي للعمل في مهنة التدريس الحصول على الدرجة الجامعية والتدريب العملي، وإنما لا بد من الاطمئنان إلى جودة الخريج وأهليته للقيام بالمهمة ثم الترخيص له بمزاولة المهنة في إطار ما يسمى بالاعتماد المهني للمعلم (Teacher's professional accreditation).

والمتتبع لحركة الاعتماد التربوي . عموماً - يلحظ أنها تهدف إلى الوصول إلى ضمان الجودة المتفق عليها، ويشير عاشور (٢٠١٣، ٣٠) إلى إن ظهور حركة المعايير في مرحلة لاحقة في الولايات الأمريكية كانت تهدف إلى إصلاح واقع المدرسة من حيث المعلم، والمادة الدراسية، والإدارة المدرسية. ويؤكد النبوي (٢٠٠٧، ١٠٣) أن معايير المجلس القومي للمستويات المهنية في التدريس (NBPTS) تهدف إلى ضمان الجودة في إعداد المعلمين، ويضيف السبيعي (٢٠٠٦، ٢) أن هذا المجلس يهدف لإرساء معايير صادقة ورفيعة لما يجب أن يعرفه المعلمون وما يجب أن يكونوا قادرين على القيام به. ويوضح البحيري (٢٠٠٥، ٢١٠) أن مفهوم الاعتمادية يقوم على نصوص دقيقة أو مؤشرات واضحة، وقابلة للقياس لكل كفاية، وهو ما نسميه المعايير standards، وعلى ذلك فالمعايير توقعات جودة للمنتج في جوانب إعداده المختلفة.

والمتمثل في واقع الأنظمة التعليمية في الدول المتقدمة التي تبنت الاعتماد المهني ثقافة وممارسةً كمنهج وإطارٍ علمي لضمان جودة التعليم وضبط وتجويد مخرجاته يدرك أثر الاعتماد المهني في ما حققته تلك الأنظمة من نجاح وتقدم، إذ باتت حركة الاعتمادية نظاماً يعول عليه في تبني معايير علمية من جهات علمية مستقلة تقود إلى مخرجات تعليمية عالية الجودة تتماشى مع الأهداف التي تم رسمها والتخطيط لها وذلك من خلال فكر منظومي شمولي يتناول الهيكل التنظيمي ومدخلاته، وعملياته، ومخرجاته.

والاعتماد كنظام يمثل منظومة متكاملة لا يمكن التعامل معه بصورة مجتزئة، فالاعتماد المهني يمثل مرحلة لاحقة للاعتماد المؤسسي والاعتماد البرامجي، والتعليم يقوم على المهنية التي تقتضي التأكد من أهلية من يزاولها وقدرته على الوفاء بمتطلباتها، ومن هنا بات الاعتماد المهني أمراً حتمياً وضرورة للمعلم كما هو أكثر ضرورة وإلحاحاً للمشرف التربوي باعتباره قائداً تربوياً يسعى إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم، حيث أخذ الإشراف التربوي مكانه كعلم له أصوله ومبادئه وخططه، وارتفعت الأصوات المطالبة بإيلاء الإشراف التربوي عناية خاصة، واجتهدت كل دولة بتطوير العمل الإشرافي فيها، حيث ينظر إليه الآن على أنه أداة لتطوير البيئة التعليمية (عايش، ٢٠١١، ٣٨)، فالإشراف كقيادة تربوية يستهدف توجيه النشاط الجماعي توجيهاً منتجاً بواسطة الأدوار التخطيطية والتنسيقية والتدريبية والتقييمية بحيث تتحقق في النهاية أهداف المدرسة وفلسفتها التربوية والتعليمية (عطية، ٢٠١٠، ٢٤٢.٢٣٥).

ويرى (بطاح، ١٩٩٣) أن الإشراف التربوي يعد مهمة قيادية بالدرجة الأساس لفتح قنوات الاتصال بين جميع العناصر المؤثرة في العملية التربوية، وهو ذو تأثير مباشر وفعال في سلوك المديرين والمعلمين إذ يؤدي إلى تسهيل تحقيق تعلم أفضل (أورد في: السعود، ٢٠١١، ١٧). ولذلك يتيح الترخيص بمزاولة المهنة . وفق نظام الاعتماد المهني . للمشرف التربوي أن يمارس عمله وقد تلقى التأهيل الكافي بشكل يجعله يقوم بأدواره تجاه المعلمين والبيئة التعليمية . عموماً . بنجاح، بعيداً عن الاجتهادات التي قد تقود إلى إخفاقات متوقعة في الممارسات الإشرافية.

ومن هنا تبرز الحاجة الماسة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين كعملية مستمرة ومتجددة هدفها الجودة والتحسين والتطوير المستمر أثناء الممارسة المهنية. فهو يسعى باستمرار إلى إصدار الأحكام التي تضمن بأن المشرف التربوي على مستوى عالٍ من الجودة والتميز في الأداء، وأنه يسعى باستمرار لمتابعة كل جديد في مجال مهنته، الأمر الذي يحقق له التميز والتقدم في كافة الجوانب، ذلك أن الاعتماد المهني كما يؤكد مجاهد

(٢٠٠٢، ٣٣٣) عملية مستمرة ومتجددة، وأنه يسعى باستمرار لمتابعة الجديد في مجال المهنة، وأنه عملية شاملة لكافة الجوانب بما في ذلك الجوانب المهنية والثقافية والخلفية، والقدرة على مواجهة المشكلات والمواقف الصعبة والعلاقات الشخصية الفعالة، وبالطبع يحكم هذه العملية مجموعة من المعايير الدقيقة والعادلة.

وفي إطار حركة الاعتمادية ثمة خطوات عملية في المملكة العربية السعودية تم اتخاذها في هذه الطريق المؤدية إلى نشر ثقافة الاعتماد المهني، من خلال توجه الوزارة لإخضاع المرشحين للعمل الإداري والإشرافي لاختبار الكفايات، وانطلاقاً من هذا المفهوم تبرز الحاجة الماسة إلى الاعتماد المهني (التربوي) لجميع العاملين في الحقل التعليمي ولاسيما المشرف التربوي أولاً كقائد تعليمي يساعد المعلم على تحقيق أهدافه، ويكون شريكاً له في رسم الخطط ومراقبة المخرجات، ولكي يحقق النجاح في عمله لا بد أن يمتلك الكفايات الأدائية التي تمكنه من ممارسة عمله بنجاح.

ومن هذا المنطلق فقد باتت من الضرورة بمكان تطبيق مفهوم (الاعتماد المهني) للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية، من أجل الاعتراف بكفائتهم لممارسة الإشراف التربوي وفق أسسه الصحيحة ضمن معايير معتمدة ومخطط لها في إطار منظومة تعليمية متكاملة. وبالتالي وجود آلية عمل واضحة يتم بموجبها إعداد المشرف التربوي ومراقبة نموه المهني وضمان مخرجات تعليمية وتربوية عالية الجودة. وهو ما يسعى إليه هذا البحث له من خلال تحديد معايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم.

مشكلة البحث:

تبرز أهمية الإشراف التربوي في تحسين عمليتي التعليم والتعلم، وتتضح هذه الأهمية عبر الخدمات الفنية المتخصصة التي يقدمها المشرف التربوي للمعلمين من أجل تطوير أدائهم. وانطلاقاً من هذا الدور الفاعل الذي يضطلع به المشرف التربوي تتأكد ضرورة

تأهيله وإعداده لممارسة هذه المهمة من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي وفق ما تتطلبه متغيرات العصر الحديث.

إلا إن الواقع المعاش يعكس غياب التأهيل المسبق فضلاً عن وجود معايير موضوعية في اختيار المشرف التربوي، بل تحتم الضرورة في كثير من الأحيان التنازل عن بعض المعايير المعتمدة في ضوابط الترشيح للإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم لسد الحاجة الملحة لوجود مشرف تربوي في بعض التخصصات الشاغرة، ويكون ذلك على حساب إعداده وتأهيله وتدريبه.

والمتتبع لواقع الممارسات الإشرافية في المملكة يرى قصوراً في بعض جوانب العملية الإشرافية نتيجة غياب هذا النوع من معايير الاعتماد المهني، حيث يشير المنيف (أورد في: العبد الجبار، ٢٠٠٨، ٩٦) إلى عدة أسباب أدت إلى إخفاق الإشراف التربوي في تحقيق أهدافه مثل غياب الفلسفة والنظرية التي يرتكز عليها الإشراف التربوي، والسلبية في التفاعل بين المعلم والمشرف التربوي، إضافةً إلى الجو النفسي غير المريح الذي يؤثر على أداء المعلم، والذي يتمثل في طبيعة الزيارات المباغثة والمفاجئة التي يقوم بها المشرف التربوي والتي لا تسهم في تحقيق أهداف العمل التربوي والتعليمي.

ولغياب الاعتماد المهني للمعلمين والمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية، ولاختلاف معايير ترشيح المشرف التربوي وتفاوت الممارسات الإشرافية من مشرف تربوي لآخر إضافة للسلبيات التي يعاني منها الإشراف التربوي والتي يشير الرويلي (٢٠١٠، ٢١) إلى أن ضعف إعداد المشرف التربوي وتأهيله مهنيًا قاد إلى إخفاق معظم محاولات التغيير، والتجديد التربوي الميداني، التي ينادي بها المنظرون، والقادة بالمستويات الإدارية العليا من نظام التعليم، علماً بأن إعداد المشرف التربوي وتطوير قدراته يمثل استثماراً فعلياً لمستقبل التربية وتقدمها، لذلك لا بد من الارتقاء بدور الإشراف التربوي لتحقيق أهدافه يرى السويلم (٢٠٠٥، ١٥٨) أن من أسباب رفع مستوى أداء المشرف التربوي، وتطويره فنياً في الإشراف أن يكون هناك تحديث لمعايير اختيار المشرفين وتطوير هذه المعايير. كما يضيف

الجار الله (٢٠١٠، ٢٠١٤) بضرورة عمل لائحة بمعايير موضوعية لترشيح المشرفين التربويين يراعى فيها طبيعة المشرف القيادية والإدارية والمهنية، كما تدعو مصلح (٢٠١١، ٧) إلى زيادة الاهتمام بالمعايير المهنية والإنتاجية عند اختيار المشرفين التربويين، والاستفادة من التجارب الناجحة لبعض الدول في معاييرها العلمية لاختيار المشرفين التربويين، وضرورة تطوير معايير اختيار المشرف التربوي تبعاً لهذه التجارب، كما أكد الرويشد (٢٠١١، ٢٤) على أهمية إعادة النظر في معايير اختيار المشرفين التربويين بما يكفل تحقيق إشراف تربوي فعال.

وفي ضوء ما سبق تبرز الحاجة إلى وجود معايير مهنية محددة تشكل إطاراً عملياً لعمل المشرف التربوي، وتؤكد ضرورة تأهيله مهنيًا قبل انخراطه في العمل الإشرافي، وإلحاقه ببرامج تدريبية تعدّه إلى مهنته الجديدة، حيث لا توجد برامج تأهيلية معتمدة إجبارية يتلقاها المشرف التربوي قبل انخراطه في عمله الجديد، وبعد التحاقه بالعمل الإشرافي لا توجد برامج. أيضاً . سوى دورة الموجهين (المشرفين) التربويين، والتي تقيمها بعض الجامعات السعودية وهي اختيارية وليست ملزمة، ولا يترشح لها جميع المشرفين التربويين عادةً . إلا بعد سنوات من عمل المشرف التربوي قد تطول هذه السنوات وقد تقصر، ناهيك عن ضعف تأثير مثل هذه الدورات الفصلية والدورات القصيرة التي تقيمها إدارات التربية والتعليم كما تشير العديد من الدراسات (الشهوان ٢٠١٠، والبابطين ٢٠٠٩، والمغدي ١٩٩٧، وموسى ١٩٩٨) إلى حاجتها للتطوير وإلى الارتباط الفعلي باحتياجات المشرفين التربويين.

ومن خلال خبرة الباحث الشخصية ومعايشته للمشكلات التي تواجه الإشراف التربوي يلاحظ ضعف مخرجات الإشراف التربوي في مجالات مهمة كالترتيب والتخطيط والتقويم، ولد ذلك لدى الباحث إحساساً بوجود مشكلة تتطلب حلولاً مقترحة على شكل معايير شخصية ومهنية واجتماعية للمشرف التربوي، من خلال تبني مفهوم (الاعتماد المهني) كفلسفة يعول عليها لتطوير أداء الكوادر البشرية العاملة في التعليم، سواء من المعلمين أو من المشرفين التربويين، وبناءً على الجهود البحثية والدراسات التي قام بها عدد من الباحثين

ومنهم (السيسي و عشيبية ٢٠١١، ومصلى ٢٠١١، ومحمد ٢٠١١، والرويلي ٢٠١٠، والجميل ٢٠٠٨، وابن قصود ٢٠٠٧، والسويلم ٢٠٠٥)، التي دعت و أكدت على أهمية تطبيق معايير علمية لاختيار المشرفين التربويين واقتربت بعض هذه الدراسات الاعتماد المهني والمعارية كحل للوضع القائم حالياً للإشراف التربوي، حيث دعت دراسة السيبي، وعشيبية (٢٠١١، ١١٦) إلى نشر ثقافة الجودة والاعتماد لدى القيادات التعليمية والمدرسية، لضمان دعمها واستمراريتها، كما أوصت دراسة محمد (٢٠١١، ٧٢) بضرورة تطبيق الاعتماد في التعليم، ووضع مجموعة من الاختبارات والمعايير لانتقاء أفضل العناصر في مهنة التعليم، وأكدت مصلى (٢٠١١، ٧٧) في دراستها على الاستفادة من تجارب الدول الناجحة وبناء معايير على ضوءها لاختيار المشرفين التربويين. كما قدمت دراسة الرويلي (٢٠١٠، ٢٠٨) تصوراً مقترحاً لتمهين الإشراف التربوي، و أشارت توصيات الدراسة إلى ضرورة تحديد مهام المشرف التربوي وصلاحياته بدقة عبر تمهين الإشراف التربوي، ولأهمية هذا الموضوع أوصى الجميل (٢٠٠٨، ٤) بإجراء دراسة ميدانية حول تمهين الإشراف التربوي في المملكة، وأشارت دراسة ابن قصود (٢٠٠٧، ٢٣٠) إلى ضرورة إعادة النظر في المعايير والشروط الأساسية لاختيار وترشيح مديري الإشراف التربوي ومساعدتهم، ومديري مراكز الإشراف التربوي، والمشرفين التربويين وإيجاد معايير وشروط أخرى غير الخدمة الطويلة. كما أوصت دراسة أحمد (٢٠٠٧، ٢٥٢) بنشر ثقافة الاعتماد بنوعيه كقوة داعمة لمبدأ الإتيقان وتفعيل مبدأ الجودة الشاملة، وأكد السويلم (٢٠٠٥، ٤) في دراسته على أهمية وجود معايير لاختيار المشرفين التربويين في المملكة.

وتأسيساً على ما تقدم وانسجاماً مع الاتجاهات المعاصرة الداعية لتمهين العمل

التربوي والاعتماد المهني تبلورت مشكلة البحث في السؤالين التاليين:

١. ما المعايير (الشخصية، والمهنية، والاجتماعية) المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين

التربويين من وجهة نظرهم .؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث

حول معايير الاعتماد المهني تعزى لاختلاف متغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة)؟

أهداف البحث:

هدف البحث إلى تحديد معايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في المملكة

العربية السعودية من وجهة نظرهم، وذلك من خلال:

- تحديد المعايير (الشخصية، والمهنية، والاجتماعية) المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين

التربويين .

- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث

حول معايير الاعتماد المهني تعزى لاختلاف متغيرات: (الجنس، سنوات الخبرة).

مواد وطرق البحث :

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي ، وتم تصميم معايير الاعتماد المهني

للمشرفين التربويين في ثلاثة أبعاد : المعايير الشخصية، وتكونت من (٢٠) عبارة ،

والمعايير المهنية، وتكونت من (٢٤) عبارة ، والمعايير الاجتماعية، وتكونت من (١٧) عبارة

، ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي . من أجل التأكد من صدق الاستبانة بطريقة

أخرى فقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون، ومعاملات

ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم عالية حيث تراوحت في

البعد الأول (المعايير الشخصية) بين (٠,٥٤٧ - ٠,٨٩٩)، أما البعد الثاني (المعايير

المهنية) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٠٥ - ٠,٨٤٩)، وللبعد الثالث (المعايير

الاجتماعية) بين (٠,٥٥٠ - ٠,٨٠٤)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق

الداخلي للاستبانة. وجاءت قيم معاملات الارتباط للأبعاد الثلاثة بالدرجة الكلية للاستبانة

جاءت بقيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٧٥٥ - ٠,٨١٥)، وكانت جميعها دالة إحصائياً

عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على توافر درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي للعبارات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ ، وجاءت جميع قيم معاملات الثبات لأبعاد الاستبانة كانت قيم عالية حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين (٠,٩٣ - ٠,٩٥) وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٦)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

وطبقت الاستبانة على (١٠٦) مشرفاً ومشرفة تربوية ، يمثلون نسبة (٣٤%) من أفراد مجتمع البحث الأصلي من المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمنطقة الحدود الشمالية.

أدبيات البحث :

١- مفهوم الاعتماد المهني:

الاعتماد كمصطلح هو ترجمة من الكلمة الإنجليزية Accreditation، وتعود الكلمة بمعناها اللاتيني إلى أعراف وتقاليد طوائف المجتمعات الأكاديمية في القرون الوسطى، ويرى النبوي (٢٠٠٧، ١٧) أن تجويد التعليم يقتضي قوانين وتقاليد وإجراءات تعرف بمصطلح (نظام الاعتماد)، والاعتماد كما تعرفه عاشور (٢٠٠٧، ١٨) يشير إلى نوع خاص من ضمان الجودة في التعليم، بما يتضمنه من عملية تقييم للمؤسسة التعليمية بشكل يؤدي إلى اعتراف هيئة شرعية رسمياً بالمؤسسة التعليمية وبرامجها الأكاديمية، وأنها تطبق المعايير التي تم تحديدها والاتفاق عليها من قبل الهيئة، وهو ما ينتج عنه منح المؤسسة صفة الاعتماد.

أما الاعتماد المهني Professional Accreditation فتؤكد أحمد (٢٠٠٧، ٢٦) بأنه: "الاعتراف بكفاية الأشخاص لممارسة مهنة التعليم أو الترخيص لمزاولة المهنة". وفي ضوء هذه التعريفات يمكننا تعريف الاعتماد المهني للمشرفين التربويين بأنه الاعتراف بأهلية وكفاءة المشرف التربوي لممارسة المهنة وأداء مهمته الإشرافية، بعد أن يتم تأهيله عبر

عدد من المعايير والشروط والمهارات اللازمة لذلك، من خلال عمليات الترخيص وتجديد الترخيص والتنمية المهنية المستمرة وفق متطلبات المهنة.

٢- أهداف الاعتماد المهني:

يعد الاعتماد بأنواعه عملية اختيارية لا تفرضها الحكومات على المؤسسات التعليمية، ولكن هذه المؤسسات التعليمية بما إنها تبتغي الجودة والتميز فإنها تلجأ إليه، أي أن الاعتماد يهدف بشكل أساسي كما يشير خليل (٢٠١١، ٢١٨، ٢١٩) إلى تنمية الجودة الكافية والنوعية للبرامج والمؤسسات التعليمية من خلال مراجعة ومراقبة جودة برامجها وتقييمها بصورة مستمرة، كما يهدف إلى مساعدة المؤسسات التعليمية على تحقيق أهدافها من خلال التقويم الذاتي والخارجي للمؤسسة، ومنح المؤسسات والبرامج المعتمدة مكانة متميزة في مجتمعها، وتحقيق ضمان الحكم على المؤسسات والبرامج التعليمية في ضوء معايير محددة، منح الاعتراف بهذه المؤسسات ثم المراجعة المستمرة لأداء المؤسسة لضمان الجودة والاستمرارية، ويضمن للمجتمع جودة مخرجات النظم التعليمية.

ويعمل الاعتماد المهني على تحسين مخرجات المؤسسات الإشرافية، ويساهم في التنمية المهنية لأفرادها من المشرفين التربويين، حيث يرى ويلمان Wellman أنه يساعد المؤسسات على التحسين المستمر، وعلى إعداد هيكل عمل للقدرة على التقويم الذاتي. وعلى تحسين الجودة الداخلية وتقييم الجودة الخارجية، كما يشير رونالد باكير Ronald Baker إلى أن الاعتماد المهني يهدف إلى تعزيز عملية تحسين الجودة. وتقييم وسائل توكيد الجودة من خلال عملية التقويم الذاتي ومجموعة من معايير التقييم التي تم تصميمها من خلال هيئات متطوعة غير حكومية. (أورد في: خليل، ٢٠١١، ٢٢٣).

ومما سبق يتضح أهمية الاعتماد المهني في تحسين مخرجات العملية التعليمية، والحصول على ثقة المجتمعات المحلية بالمؤسسة التعليمية نتيجة جودة مخرجاتها التربوية، والتي يمكن ملاحظتها عن طريق المقارنة مع المؤسسات التعليمية والتي تقدم ذات الخدمة في ظل التنافسية المحمومة بين مقدمي الخدمات التعليمية، ويتيح التقويم الذاتي للمؤسسة

التعليمية وفق نظام الاعتماد المهني الوقوف بشكل علمي وواضح على جوانب القصور وعلى جوانب القوة وهذا يعزز موقف المؤسسة التعليمية في سوق التنافسية، ويمنحها فرصة مستمرة للتطوير والمحافظة على كيانها، ومن هنا تبرز الأهمية العلمية للاعتماد المهني.

٣- معايير الاعتماد المهني للمشرفين التربويين:

تعد المعايير المرجع الذي يحكم التباين في وجهات النظر حيال صلاحية فرد ما من عدمه للعمل، ويشير السويلم (٢٠٠٥، ٥٩) إلى معيارين أساسيين عند اختيار القادة وهما: المعايير الشخصية: وتعني القدرات والخصائص الشخصية، والمعايير الموضوعية: وتهدف إلى تحديد الكفايات والقدرات عن طريق تقويم الفرد وتحديد سلوكه.

ويذكر عايش (٢٠١١، ١٠٧-١١٣) عدداً من الكفايات الواجب توافرها في المشرف التربوي وهي: الكفايات الشخصية وتشمل: الثقافة العامة والعمق في التخصص، القدرة على التعبير الجيد بلغة الإشراف الحديث، التعامل بعدل ومساواة، الالتزام بالوقت ومواعيد العمل وإدراك أهمية الوقت، العمل التعاوني مع الآخرين.

والكفايات المهنية: وتشمل كفايات تتعلق بالمادة الدراسية، وكفايات تتعلق بأساليب التدريس، وكفايات تربوية عامة، وكفايات التعلم الذاتي والتجديد المعرفي، كفايات التقويم، والتخطيط، والكفايات العلمية، وكفايات متصلة بالسياسة التعليمية، والتنظيم والتنسيق، والاتصال والتفاعل، وكفايات استخدام أساليب الإشراف وتقنياته، وكفايات التدريب، والتقويم والمناهج، وكفايات البحث والابتكار والتجديد، والعلاقات الإنسانية، والتوجيه والإرشاد.

نتائج البحث ومناقشتها :

للإجابة عن السؤال الأول: " ما المعايير المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم؟". فالجدول التالي يوضح معايير الاعتماد المهني للمشرف التربوي:

جدول (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة الاعتماد

المهني للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الأهمية
١	المعايير الشخصية	٤،٤٠	٠،٤٤٩	١	كبيرة جداً
٣	المعايير الاجتماعية	٤،٠٩	٠،٤٧٢	٢	كبيرة
٢	المعايير المهنية	٣،٦١	٠،٥٤٩	٣	كبيرة
	المعايير المقترحة للاعتماد المهني ككل	٤،٠١	٠،٤٢٥	---	كبيرة

من جدول (١) يتضح أن المعايير المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين التابعين للإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة الحدود الشمالية جاءت بدرجة أهمية (كبيرة) من وجهة نظرهم، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني (٤،٠١)، بانحراف معياري قدره (٠،٤٢٥) وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد مجتمع البحث على الأبعاد الثلاث للمعايير المقترحة بين (٠،٤٤٩) - (٠،٥٤٩) وهي قيم متدنية مما يدل على تجانس استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات التابعين للإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة الحدود الشمالية حول المعايير المقترحة للاعتماد المهني والمحددة بالاستبانة.

ويفسر الباحث حصول المعايير المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين على درجة أهمية (كبيرة) من وجهة نظرهم بأن المشرف التربوي يقوم بمهام ووظائف إشرافية متنوعة، تتصف بالشمول والتطور، وهذه المهام تتطلب وجود مشرف تربوي قادر على تحقيق أهداف الإشراف التربوي، ويجب أن تتوافق إمكاناته وقدراته مع هذه المهام، فكان لا بد من وجود معايير وأسس وضوابط لعملية الاختيار، ومن هنا تبرز الحاجة إلى وجود معايير مهنية محددة تشكل إطاراً عملياً لعمل المشرف التربوي، وتؤكد ضرورة تأهيله مهنيًا قبل انخراطه في العمل الإشرافي، وتكون على شكل معايير تمثل مفهوماً حديثاً وهو مفهوم الاعتماد المهني.

كما يتبين من الجدول (١) السابق أن المعايير الشخصية المقترحة للاعتماد المهني جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤،٤٠) ودرجة أهمية (كبيرة جداً)، بينما في

الترتيب الثاني جاءت (المعايير الاجتماعية) بمتوسط حسابي (٤،٠٩)، ثم في الترتيب الثالث جاءت (المعايير المهنية) بمتوسط حسابي (٣،٦١)، وكلاهما بدرجة أهمية (كبيرة). ويرجع الباحث حصول المعايير الشخصية المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين التابعين للإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة الحدود الشمالية على الترتيب الأول بدرجة أهمية (كبيرة جداً)، وحصول المعايير الاجتماعية على الترتيب الثاني بدرجة (كبيرة)، وحصول المعايير المهنية على الترتيب الثالث (بدرجة كبيرة) من وجهة نظرهم إلى أن المشرف التربوي قدوة حسنة لزملائه في المجتمع التربوي، فهو قائد تربوي يتأثر المعلمون به، فلا بد من توافر خصائص متعددة عقلية وانفعالية ونفسية واجتماعية مناسبة تمكنه من العمل في مجال الإشراف التربوي، إضافة إلى ما تتطلبها مهامه الإشرافية القيادية من اتخاذ قرارات، وحسن التصرف في المواقف التربوية اليومية، وبالتالي الأثر المتوقع لانعكاس هذه الصفات الشخصية على العلاقات الجيدة مع العاملين معه في الحقل التربوي، ومع رؤسائه في العمل لتحقيق أهداف الإشراف التربوي، وهذا يؤكد في رأي الباحث أن القادة التربويين واعين ومدركين أهمية الدور الذي يضطلع به المشرف التربوي من خدمات فنية واجتماعية متنوعة، تأخذ في الاعتبار العملية التربوية برمتها، من معلمين وطلاب وإداريين ومجتمع، وموارد مادية وبشرية للمدارس، بينما قد تتوفر المعايير المهنية في كثير من المتقدمين للإشراف التربوي، ولكن لا يمكن الاستفادة منها وتوظيفها في غياب الشخصية القيادية القادرة على التأثير في الآخرين وعلى تحقيق أهدافها.

وللإجابة عن السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول المعايير المقترحة للاعتماد

المهني تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس - سنوات الخبرة في الإشراف المدرسي)؟".

بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات المشرفين التربويين

والمشرفات التربويات حول المعايير المقترحة للاعتماد المهني وفقاً لهذا المتغير حيث جاءت

قيم اختبار كلمنجرروف سيمرنوف للكشف عن اعتدالية توزيع البيانات دالة إحصائياً عند

مستوى دلالة (٠,٠٥). كما تم استخدام الاختبار اللامعلمي كروسكال واليس لنفس الغرض مع متغير (سنوات الخبرة في الإشراف المدرسي)، بعد التأكد من عدم اعتدالية توزيع البيانات لاستجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢) متوسطات الفروق بين المعايير ودلالاتها الإحصائية

المتغيرات	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	قيمة مان ويتني U	مستوى الدلالة
المعايير الشخصية	ذكر	٧٧	٥٠,٢٤	٣٨٦٨,٥٠	١,٧٨١-	٨٦٥,٥	٠,٠٧٥
	أنثى	٢٩	٦٢,١٦	١٨٠٢,٥٠			
المعايير المهنية	ذكر	٧٧	٤٩,٢٣	٣٧٩١,٠٠	٢,٣٢٩-	٧٨٨	*٠,٠٢٠
	أنثى	٢٩	٦٤,٨٣	١٨٨٠,٠٠			
المعايير الاجتماعية	ذكر	٧٧	٥٠,٢٣	٣٨٦٧,٥٠	١,٧٨٩-	٨٦٤,٥	٠,٠٧٤
	أنثى	٢٩	٦٢,١٩	١٨٠٣,٥٠			
المجموع الكلي (المعايير المقترحة للاعتماد المهني للمشرفين التربويين)	ذكر	٧٧	٤٩,٤٢	٣٨٠٥,٥٠	٢,٢٢٦-	٨٠٢,٥	*٠,٠٢٦

من الجدول رقم (٢) يتضح مايلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول المجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى الجنس، حيث جاءت قيمة (Z) للمجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني (-) (٢,٢٢٦)، وقيمة مان ويتني (U) بلغت (٨٠٢,٥) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وكانت هذه الفروق لصالح المشرفات التربويات.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول المعايير المهنية المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى الجنس، حيث جاءت قيمة (Z) للمعايير المهنية المقترحة للاعتماد المهني (- ٢,٣٢٩)، وقيمة مان ويتي (U) بلغت (٧٨٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وكانت هذه الفروق لصالح المشرفات التربويات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول كل من (المعايير الشخصية - المعايير الاجتماعية) المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول المجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى سنوات الخبرة في الإشراف التربوي، حيث جاءت قيمة (مربع كاي) للمجموع الكلي للمعايير المقترحة للاعتماد المهني (٥,٢٣٦)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين والمشرفات التربويات حول كل من (المعايير الشخصية - المعايير المهنية - المعايير الاجتماعية) المقترحة للاعتماد المهني تعزى إلى سنوات الخبرة في الإشراف التربوي.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث ، وفي ضوء التصور المقترح، يمكن وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات على النحو التالي:

- ١- الاستفادة من نتائج هذا البحث في تطبيق مفهوم الاعتماد المهني في الإشراف التربوي، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيقه وفق الصيغة المقترحة، وتشكيل اللجان الفرعية في مختلف مناطق المملكة.

- ٢- إيجاد هيئة حكومية مستقلة تمنح شاغلي الوظائف التعليمية ومنهم المشرفين التربويين رخصة إجازة وفق معايير الاعتماد المهني التي اقترحها البحث.
- ٣- الاهتمام بالتدريب والتنمية المهنية للمشرفين التربويين بالتنسيق مع الجامعات السعودية.
- ٤- الاستفادة من تجارب الدول الأخرى المتقدمة في مجال الإشراف التربوي، والإطلاع على معايير اختيار المشرفين التربويين وسبل تدريبهم وتنميتهم مهنيًا.
- ٥- الاهتمام بالمعايير الشخصية والمهنية والاجتماعية عند اختيار المشرفين التربويين.
- ٦- إصدار وبناء ميثاق أخلاقي لمهنة الإشراف التربوي على غرار الميثاق الأخلاقي المعمول به حالياً في المملكة العربية السعودية (ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم).
- ٧- أداء القسم الشرعي عند الترشيح للإشراف التربوي وفق الصيغة المقترحة التالية:
- ٨- " أقسم بالله العظيم أن التزم بمبادئ الدين الإسلامي وشرائعه وقيمه الدينية والروحية وأن ألتزم بمبادئ الميثاق الأخلاقي للمهنة واحترم قوانينها وأنظمتها وآدابها وأن أؤدي عملي بأمانة وتفان وإخلاص للارتقاء بمهنة التعليم وتحقيق أهداف التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية والله على ما أقول شهيد "
- ٩- الاستفادة من مراكز البحوث والدراسات في الجامعات المحلية والعربية في توظيف نتائج هذه البحوث لعلاج المشكلات التي يتعرض لها الإشراف التربوي.
- ١٠- نشر ثقافة الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في المجتمع، عن طريق وسائل الإعلام، وعن طريق المحاضرات والندوات، للوصول إلى اقتناع الجهات التنفيذية العليا لتحقيق الهدف الأساسي من البحث وهو تطبيق الاعتماد المهني للمشرفين التربويين في المملكة العربية السعودية.
- ١١- تهيئة المعلمين والمعلمات في مرحلة مبكرة من الخدمة عبر إقامة العديد من دورات التنمية المهنية والورش التربوية والتدريبية، لضمان عينات نوعية من المتقدمين للإشراف التربوي مستقبلاً.

- ١٢- إعادة النظر في الأساليب المتبعة حالياً في اختيار المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، وإضافة معايير أكثر دقة وإجرائية، والتركيز على تقديم الشواهد المهنية والوظيفية التي تعزز مبدأ الاختيار الصحيح لهم.
- ١٣- العمل على إعداد اختبارات خاصة بالمتقدمين للإشراف التربوي تراعي كافة الجوانب المهنية والشخصية والاجتماعية، وتصميم استمارات خاصة بالمقابلات الشخصية في ضوء الاعتماد المهني للمشرفين التربويين.
- ١٤- إعادة النظر في بطاقة تقويم الأداء الوظيفي الحالية، والتنسيق مع الجهات المعنية في تصميم بطاقة جديدة تراعي المعايير المهنية والإجرائية.

المراجع

أولاً- المراجع العربية

- ابن قسود، عبد الله. (٢٠٠٧). واقع الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة ميدانية من وجهة نظر مديري ومديرات لمدارس المتوسطة. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة جوبا: السودان.
- أحمد، دينا. (٢٠٠٧). الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دراسة تطبيقية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- البابطين، عبد الرحمن. (٢٠٠٩). الصعوبات التي يواجهها المشرفون التربويون في عملهم الإشرافي وسبل التغلب عليها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد ١٠، العدد ٢ يونيو ٢٠٠٩.
- البحيري، خلف. (٢٠٠٥). إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم بالجامعات المصرية، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) المنعقد في (١٩-١٨) ديسمبر ٢٠٠٥م، كلية التربية: جامعة سوهاج.

- الجار الله، عبد اللطيف. (٢٠١٠). الإشراف التربوي الحديث، مفهومة . أصوله . مهامه . تطبيقاته، الرياض: مطابع الحميضي.
- الجميل، عبد الله. (٢٠٠٨). دور الإشراف التربوي في تمهين التدريس " تصور مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- خليل، نبيل (٢٠١١). إدارة الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في المؤسسات التربوية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الرويشد، فيصل (٢٠١١). دور المشرف التربوي في تطوير الكفايات التدريسية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين مجلة كلية التربية، العدد ٤٥ الجزء الأول، يناير سنة ٢٠١١ م، جامعة الأزهر: القاهرة.
- الرويلي، سعود (١٤٣٠هـ). تمهين الإشراف التربوي (تصور مقترح)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية. جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- السبيعي، عبيد (٢٠٠٦). الترخيص لمزاولة التعليم، 1428/10/20، تم استرجاعه في ١٥/٢/١٤٣٥هـ
- السعود، حسني محمد (٢٠١١). تطوير معايير لاختيار المشرفين التربويين في الأردن في ضوء الواقع وتوجهات الإشراف المعاصر، عمان.
- السويلم، عبد العزيز (٢٠٠٥). معايير اختيار المشرفين التربويين، دراسة ميدانية، الرياض: دار السويلم للنشر والتوزيع.
- السيسي، جمال، وعشبية، فتحي (٢٠١١). ثقافة الجودة الشاملة بمدارس التعليم العام على ضوء تطبيق نظام ضمان جودة التعليم والاعتماد، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد الثامن عشر، العدد ٦٩، ٢٠١١م.
- الشهوان، عبد العزيز (٢٠١٠). فاعلية الدورة التدريبية للمشرفين التربويين ومديري المدارس من وجهة نظر المتدربين، مجلة رابطة التربية الحديثة، السنة الثالثة، العدد السابع يوليو ٢٠١٠، جامعة الملك سعود: الرياض.

- عاشور، نيللي (٢٠١٣). الجودة والاعتماد الأكاديمي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. الرياض: دار الزهراء.
- عايش، أحمد (٢٠١١). تطبيقات في الإشراف التربوي، ط٣، عمان: دار المسيرة.
- العبد الجبار، عبد الرحمن (٢٠٠٨). الإشراف التربوي وتمهين المعلمين، توطين الإشراف، مهنية المعلم، الإشراف المتنوع، الرياض: شركة مطابع نجد التجارية.
- عطية، عماد (٢٠١٠). الإشراف التربوي، المفهوم . الوظائف المستقبل، الرياض: مكتبة الرشد.
- فلية، فاروق عبده. (٢٠١٢). اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، ط٣، عمان: دار المسيرة.
- مجاهد، محمد إبراهيم (٢٠٠٢). الاعتماد المهني للمعلم، كلية التربية: جامعة المنصورة.
- محمد، ماهر (٢٠١١). الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم في عصر التدفق المعرفي، المجلة العلمية، كلية التربية، المجلد السابع والعشرين، العدد الثاني، الجزء الثاني. أكتوبر ٢٠١١م، جامعة أسيوط.
- مصلح، إيمان علي. (٢٠١١). تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في ضوء تجارب بعض الدول، رسالة ماجستير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
- المغدي، الحسن (١٩٩٧). معوقات الإشراف التربوي كما يراها المشرفون والمشرفات في محافظة الأحساء التعليمية، مجلة مركز البحوث الجامعية بجامعة قطر، السنة السادسة، العدد الثاني عشر، بوابة ١٩٩٧.
- النبوي، أمين (٢٠٠٧). الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، حالة كليات التربية أنموذجاً، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

-
- HARRIS,Douglas N. & SASS TIM R. (2008). *The Effects NBPTS-Certified Teachers on Student Achievement*,working paper 4 ,January.
- Hammond , Linda Darling. (2000). *Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State policy Evidence*, Volume8 Number1, Stanford University.