



**درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات
إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن من
وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس**

**The Degree of Availability of the American National Council for
Accreditation of Teacher Education Standards in Accrediting the
Institutions of Teachers Preparation in the Faculty of Education,
University of Aden, from the Faculty Members' Perceptive**

إعداد

د. أنيس عبدالقوي صالح حسين
Dr. Anis Abdulqawi Saleh Hussein

أستاذ مشارك - كلية التربية جامعة عدن

د. صالح عوض سعيد الرطيل
Dr. Saleh Awad said Al-ruteel

أستاذ مشارك - كلية التربية جامعة عدن

Doi: 10.21608/jasep.2023.293217

استلام البحث : ١٤ / ٢ / ٢٠٢٣

قبول النشر : ٨ / ٣ / ٢٠٢٣

حسين، أنيس عبدالقوي صالح و الرطيل، صالح عوض سعيد (٢٠٢٣). درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٧ (٣٣) أبريل، ٩٣ - ١٢٨.

<http://jasep.journals.ekb.eg>

درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى معرفة درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن، والتعرف إلى مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة بشأن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن، تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة)، وتكونت العينة من (٤٨) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في الكلية، ومن أجل تحقيق هدف الدراسة استعمل الباحثان المنهج الوصفي المسحي، لمناسبته لطبيعة الدراسة وأهدافها وصَمَّمَا استبانة، تكونت من ستة مجالات: مجال البرامج المقدمة، ومجال نظام التقييم والتقويم، ومجال التنوع، ومجال الخبرات الميدانية، ومجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، ومجال الموارد والحوكمة، واستعمل الباحثان النظام الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأشارت النتائج إلى أن درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (٢.٧٨). وجاءت درجة توافر معيار البرامج المقدمة في كلية التربية بجامعة عدن بالمرتبة الأولى بدرجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي (٣.١٣). وجاء معيار التنوع بالمرتبة الثانية بدرجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، وحلَّ معيار الخبرات الميدانية بالمرتبة الثالثة بدرجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي (٢.٧٨)، وفي المرتبة الرابعة جاء معيار نظام التقييم والتقويم بدرجة توافر منخفضة، بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وجاء معيار الموارد والحوكمة بالمرتبة الخامسة بدرجة توافر منخفضة، بمتوسط حسابي (٢.٥٠)، وحلَّ معيار التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالمرتبة السادسة بدرجة توافر منخفضة، بمتوسط حسابي (٢.٤٥)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن، تُعزى لمتغيرات الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة.

Abstract:

This study aims at knowing the degree of availability of the American National Council for Accreditation of Teacher Education standards in accrediting the institutions of teachers' preparation in the Faculty of Education, University of Aden, and to know if there are any significant differences in the estimates of the sample of the study regarding the degree of availability of the National Council for

Accreditation of Teacher Education in the Faculty of Education, University of Aden are attributed to the study variables (sex, scientific title, job experience). The sample of the study consisted of (48) of the faculty members in the Faculty. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive survey approach because it was suitable to the nature and objectives of the study. A questionnaire was designed which was consisted of six areas: provided programs, assessment and evaluation, diversity, field experience, faculty members' professional development, and resources and governance. The researcher used the Statistical Program for Social Sciences (SPSS). The results show that the availability of the American National Council for Accreditation of Teacher Education standards in accrediting the institutions of teachers' preparation in the Faculty of Education, University of Aden was medium (Mean=2.78). The degree of availability of the standard of the provided programs in the Faculty of Education, University of Aden is in the first place with a medium availability degree (Mean=3.13). The diversity standard is in the second place with a medium availability degree (Mean=2.96). The field experience standard is in the third place with a medium availability degree (Mean=2.78). The system of assessment and evaluation standard is in the fourth place with a low availability degree (Mean=2.57). The resources and governance standard is in the fifth place with a low availability degree (Mean=2.50). The professional development of faculty members' standard is in the sixth place with a low availability degree (Mean=2.45). There are no statistically significant differences at significant level (0.05) between the sample of the study estimates regarding the degree of availability of the National Council for Accreditation of Teacher Education in the Faculty of Education, University of Aden due to the variables (sex, scientific title, job experience).

المقدمة:

يتطلب بناء المجتمع الحديث الاهتمام بالبناء المعرفي للمجتمع الذي يعد التعليم أهم ركائزه الأساسية، ولذا من الضروري أن نكرس الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق طفرة نوعية في التعليم، وهذه القناعة أدت إلى ظهور الدعوات لإصلاح التعليم وتطويره بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة وتبنت المؤسسات التعليمية الجامعية العديد من المفاهيم لتطوير الأداء الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد لاسيما بعد أن أصبح نظام الاعتماد اتجاهاً عالمياً.

وتبرز أهمية تطبيق معايير الاعتماد في التعليم كونها مدخلاً للإصلاح والتطوير في مجال العمل الإداري والتعليمي بالمؤسسة التعليمية الجامعية، وخاصة المعايير المطبقة في الدول المتقدمة التي لها السبق في هذا المجال، والتي تسعى إلى ترسخ مفهوم الاعتماد الأكاديمي في مؤسساتها التعليمية الجامعية. (الدحام، ٢٠٠٧، ٢٠).

وليست كليات التربية بمعزل عن معايير الجودة والاعتماد العالمية، فهي مسؤولة عن أهم قطاعات التنمية، وتحديدًا التنمية البشرية. فقد بدأ النظر إلى خريج هذه الكليات على أنه منتج يجب أن يخضع لمعايير التقييم وأن تتوافر فيه معايير الجودة. وفي هذا الشأن تسعى كثير من كليات التربية للحصول على الاعتماد الأكاديمي، بوصفه مدخلاً لإصلاح ظروفها الأكاديمية والإدارية من ناحية، والإعلان عن جودة برامجها وخريجياتها من ناحية أخرى. وأصبحت عملية تقييم أداء كليات التربية وتطويرها من أهم الموضوعات التي تواجه إدارتها للوصول إلى مخرجات (معلمين) قادرين على تحقيق أهداف المجتمع بالمستوى المأمول (عباينة، ٢٠١٥، ٧٦٧).

وتقوم فكرة اعتماد المؤسسات التعليمية الجامعية على أساس أن من حق مؤسسات الاعتماد في المجتمع التأكد بأنها تقوم بدورها الذي أنشئت من أجله، فيبحث عن نقاط القوة فيها ليدعمها، ونقاط الضعف ليقوم بإصلاحها.

ويعد مجلس (NCATE) من أهم مؤسسات الاعتماد لكليات التربية الأمريكية المتخصصة التي تمنح مؤسسات برامج إعداد المعلم جودة محلية وسمعة عالمية، وتتخصص معاييرها في ستة مجالات رئيسة يحتوي كل منها على مجموعة من العناصر، تمثل في الواقع معايير المجال. (المالكي، ٢٠١٠م، ٣٠) وفي المجمل فإن هدف تطبيق معايير (NCATE) هو إعداد معلم فائق المهنية، مما دعا عددًا من كليات التربية في جامعات عربية وأجنبية أن تخطو خطوات جادة في هذا المجال، مثل كلية التربية بجامعة الكويت، وكلية التربية في جامعة الإمارات العربية المتحدة، وكلية التربية في جامعة الخرطوم، وكلية التربية في الجامعة الأردنية، وكلية التربية في الجامعة المستنصرية، وكلية التربية في جامعة الطائف، وكلية التربية في جامعة دمياط، ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة للتعرف إلى درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن.

مشكلة الدراسة:

حظي موضوع تطوير التعليم الجامعي وضمان الجودة لمتخرجي الجامعات اليمنية باهتمام رسمي، وقد ظهرت دعوات بضرورة توافر متخرجين ذوي كفاءات ومهارات تتواءم مع متطلبات سوق العمل، مما دفع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى التوجه نحو ضمان جودة التعليم والاعتماد الأكاديمي، ومع كل الجهود التي بُذلت - ولا تزال تُبذل، إلا أن أداء مؤسسات التعليم العالي ومخرجاتها ومنها كليات التربية لا يزال أقل من المستوى المأمول، الذي يؤهل خريجها في جميع التخصصات، ليتحملوا مسؤولياتهم التعليمية والتربوية بكل كفاءة واقتدار. حيث أكدت دراسات (القباني، ٢٠١٢)، و (الهمداني، ٢٠١٠م)، و (النقيب، ٢٠١٤م) أن أغلب برامج كليات التربية لا تزود الطالب بالمهارات الضرورية، وإذا أرادت كليات التربية أن تكون قادرة على مواكبة التغييرات والتطورات والمستجدات، وتلبي احتياجات المجتمع من الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، فعليها أن تقوم على أساس التخصص المعرفي والمهني، وهي عملية تقويم جودة أدائها وفق معايير أنظمة الجودة العالمية (سلمان، محمد، وعلوش، ٢٠١٨).

وتبرز الحاجة إلى نظم الاعتماد الأكاديمي إلى الدور الرئيس الذي يؤديه الاعتماد في إصلاح وتطوير العملية التعليمية بجوانبها المتعددة، ولقد أصبحت المؤسسات التعليمية الجامعية في مختلف دول العالم مطالبة بضرورة حصولها على نوع من الاعتراف أو الاعتماد لضمان جودة مخرجاتها، وتحقيق قيمة حقيقية لها ولخريجها وأساتذتها، بحيث تتمكن من التعامل مع مثيلاتها في مختلف دول العالم على قدم المساواة.

وفي مجال كليات التربية فإن معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد المعلمين (NCATE) تعتبر من أشهر المعايير على المستوى العالمي، وتسعى كثير من كليات التربية للحصول على الاعتماد من تلك المؤسسة، لان تطبيق هذه المعايير المعترف فيها دولياً أدى إلى إحداث تطور وتنمية حقيقية في كليات التربية.

وفي ضوء ما سبق، من عرض، تبرز الحاجة إلى التعرف إلى درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن، وعليه فإن مشكلة الدراسة تتبلور في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن تعزى للمتغيرات (الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- التعرف إلى درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن.

- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس حول درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن تعزى للمتغيرات (الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من سعيها إلى تحديد درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين في إحدى كليات إعداد معلمي المستقبل في ظل التغيرات المستمرة التي يتميز بها العصر الحالي في مختلف الجوانب، وتفيد نتائج هذه الدراسة كلاً من:

- أصحاب القرار بإعطائهم تغذية راجعة عن مواطن القوة والضعف في درجة توافر هذه المعايير في كلية التربية بجامعة عدن، وهو ما يمكنهم من اتخاذ القرارات اللازمة في تبني هذه المعايير والعمل على تحسين توافرها.

- إدارة كلية التربية بجامعة عدن، وإدارات كليات التربية الأخرى في اليمن.

- الباحثين عن التعرف إلى معايير عالمية خاصة بمؤسسات إعداد المعلمين.

- أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تختص هذه الدراسة بدرجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن في المعايير الآتية: (البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والتنوع، والخبرة الميدانية، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة).

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس.

الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة عدن.

الحدود الزمانية: ٢٠٢٢م.

مصطلحات الدراسة: تضمنت الدراسة مجموعة من المصطلحات وفيما يأتي توضيح لأهمها:

- **تعريف المعايير:** هي مواصفات أقرتها جمعيات علمية محلية وعالمية لتحديد مستوى من الأداء متفق عليه (اليونسكو، ١٩٩٤م، ٢٠٦)

- **معايير (NCATE):** هي معايير المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلمين، وهي أحد أشهر مؤسسات الجودة والاعتماد الأكاديمي لكليات إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، ويعمل وفق ستة مجالات محددة بغرض بناء نظام عالي الجودة لإعداد

المعلمين، وهذه المعايير هي (البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والتنوع، والخبرة الميدانية، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة)، (النوي، ٢٠٠٧م، ٣٦) التعريف الإجرائي لدرجة توافر معايير (NCATE): هو الدرجة الذي يقدرها أعضاء هيئة التدريس لمؤشرات توافر معايير (NCATE) الستة في كلية التربية بجامعة عدن .
كلية التربية: هي إحدى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن التي تحمل رسالة ذات طابع إنساني، وتضم الأقسام العلمية والإنسانية، وتهدف إلى إعداد متخصصين في كل قسم مؤهلين تربويًا للتدريس في المدارس الثانوية والأساسية.
أعضاء هيئة التدريس: جميع أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في مجال التدريس ممن يحملون درجة الدكتوراه في أحد التخصصات الإنسانية أو التطبيقية في كلية التربية عدن.
أدبيات الدراسة ودراسات سابقة:
أولاً: مفهوم الاعتماد الأكاديمي:

إن الاهتمام المتزايد بإصلاح النظم التعليمية وتحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي دفع العديد من دول العالم إلى اتخاذ آليات فعالة للتأكد من تحقيق جامعاتها للجودة المنشودة في برامجها كافة، وتضمن استمرار جودة التعليم العالي لديها، ويأتي الاعتماد الأكاديمي في مقدمة هذه الآليات.

والاعتماد الأكاديمي يعني الإجازة أو الإقرار أو الموافقة لجهة، أو لمؤسسة تعليمية جامعية للقيام بنشاطات تعليمية بعد أن توافرت لها الشروط أو المعايير الواجب توافرها للقيام بمثل هذه المهمات، وهنا الاعتراف أو الاعتماد في هذه الحالة هو طريقة أو مجموعة إجراءات يتم بواسطتها إعطاء تقييم شامل للمؤسسة التعليمية الجامعية يتبين من خلاله نقاط القوة والضعف التي توجد فيها، مما يترتب عليه إعطاء حكم حول أهمية هذه المؤسسة وكفاءتها. (البناء، وعمار، ٢٠٠٥، ٢٦٧)

ويقوم الاعتماد الأكاديمي على معايير دقيقة، ومؤشرات واضحة قابلة للقياس لكل كفاية يلزم توافرها في الخريج، وكل هدف حدته المؤسسة مسبقاً، وهو بذلك يعد دافعاً قوياً لتأمين جودة التعليم ونوعية المعرفة المنتجة تمهيداً للتوجه نحو مستوى الأداء العالمي في المؤسسات التعليمية الجامعية.

ويتمثل الاعتماد الأكاديمي بشهادة تمنح لمؤسسة تعليم عالٍ تؤمن بمعايير محددة لجودة التعليم وتطبيقها، وقد تختلف معايير الاعتماد من بلد إلى آخرى أو من مؤسسة إلى أخرى (بركات، ٢٠١٧، ١٧٣) ويعد الاعتماد الأكاديمي عملية تقييم تخضع لها مؤسسة التعليم العالي أو أحد برامجها، وتقوم بها هيئات الاعتماد استناداً إلى معايير محددة، ثم تقرر بنتيجتها أن تلك المؤسسة أو ذلك البرنامج قد استوفى الحد الأدنى من المعايير، فيصبح معتمداً لفترة زمنية محددة، ويؤهلها لإعداد متخرجين متقنين لمهنتهم، وقادرين على المنافسة في سوق العمل (السعدي، والدحياني، ٢٠١٧، ١٧٨).

ويعرف الاعتماد بأنه أسلوب تقويمي يحدد ما إذا كانت المؤسسة مؤهلة بكفاءة للحصول على مستويات أو درجات معينة كما أنه الخيار الأول للحكومات لتوكيد جودة أنظمتها القومية. (المليجي، والبرازي، ٢٠١٠م، ٢٠٣).

ويعرفه أبو سنية (٢٠٠٤م، ١) بأنه مكانة أكاديمية أو وضع أكاديمي علمي يمنح المؤسسة التعليمية الجامعية أو البرنامج الأكاديمي مقابل استيفاء المؤسسة لمعايير جودة نوعية التعليم المقدم وفق ما يتفق عليه مع مؤسسة من مؤسسات التقييم.

وتأسيساً على ما سبق فإن الاعتماد الأكاديمي يمثل نشاطاً طوعياً تقوم به مؤسسات غير حكومية بهدف تشجيع المؤسسات التعليمية الجامعية ومساعدتها على تطوير برامجها وتحسينها باستمرار، حيث تتأكد هذه المؤسسات المعنية بالاعتماد الأكاديمي من توافر الحد الأدنى من معايير الكفاءة والجودة المحددة مسبقاً.

ثانياً: أهداف الاعتماد الأكاديمي: على الرغم من اختلاف معايير الاعتماد الأكاديمي ومداخله من مجتمع إلى آخر ومن مؤسسة إلى أخرى، إلا أنه يوجد شبه إجماع على الأهداف الرئيسية، التي منها كما جاء عند (الدحام، ٢٠٠٧، ٢٥) و (الطريي، ١٩٩٨م، ٦٩٥-٦٩٧):

- ضمان جودة المؤسسة التعليمية الجامعية أو بعض برامجها الأكاديمية، وذلك من خلال قيام مؤسسات الاعتماد بالتأكد من أن المؤسسات الأكاديمية يتوفر فيها الحد الأدنى من الشروط والمواصفات التي تقع على قمتها الأهداف المحددة، ومن ثم مطالبتها بإظهار ما يؤكد أنها تعمل فعلاً على تحقيق هذه الأهداف، وأنها تمتلك الظروف والإمكانات المادية والتنظيمية البشرية الكفيلة بالاستمرار.

- التأكد من رصانة المستوى العلمي للمؤسسة التعليمية الجامعية، وذلك بتحقيق مستوى جيد من الأداء الأكاديمي والمهني في البرامج المقدمة من قبل المؤسسة محل الاعتماد، وبالتالي قدرة المؤسسة على تحقيق رسالتها التربوية ومصداقيتها من خلال التزامها بالمعايير والضوابط وهو ما يسهم في اتخاذ القرارات والإجراءات التنظيمية المختلفة للوصول إلى مستوى من النوعية والجودة والكفاءة في المؤسسات التعليمية الجامعية.

- القيام بالتقييم الذاتي بصورة دورية لبرامجها العلمية وقدراتها المعنوية وهو ما يسهم في تطوير مستواها إلى الأفضل، حيث يبصر الاعتماد الأكاديمي المؤسسات التعليمية الجامعية بالجوانب السلبية والإيجابية التي توجد في برامجها، فيعزز الجوانب الإيجابية ويسهم في مساعدة المؤسسة على تلافي الجوانب السلبية.

- حث مؤسسات التعليم الجامعي بكافة أنواعها على القيام بمراجعات دورية للتقويم الذاتي للبرامج وقدراتها المادية والمعنوية بما يضمن تطويرها إلى الأفضل.

ثالثاً: فوائد الاعتماد الأكاديمي: تتمثل أبرز الفوائد التي يقدمها الاعتماد الأكاديمي للمؤسسة الجامعية في الآتي: (Ruben,2007,p9) (Hayward,2006,p16) نقلاً عن (النقيب،

(٢٠١٤، ١٥٨، ١٥٧)

- مراجعة رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة التعليمية الجامعية، ومراجعة جودة برامجها الأكاديمية.
 - تقييم جودة البرامج الأكاديمية وهيئة التدريس والطالب والطاقم الوظيفي.
 - يحدد أولويات تطور المناهج وتحسين الجودة.
 - يحدد الموارد المالية والمادية المطلوبة لدعم الأهداف والغايات الأساسية للجامعة والكليات التابعة لها.
 - يقدم التوصيات لمعالجة البرامج الأكاديمية والإدارية وغيرها.
 - يوفر المعلومات الضرورية لقياس الجودة والتحسين وتعزيز النتائج وسمعة برامج الجامعة.
 - يحفز عمليات التقويم والتطوير، ويقدم الوسائل لاستمرارية المحاسبة والمتابعة.
- رابعاً: المتطلبات العامة لتحقيق الاعتماد الأكاديمي في التعليم الجامعي : بما أن فلسفة إدارة الجودة في التعليم الجامعي أخذت شكل الاعتماد الأكاديمي، لذلك فإن هناك وضعا عاما يجب تهيئته لتطبيق المعايير للحصول على الاعتماد أو الجودة بغض النظر عن نوع وجهة هذه المعايير محلية كانت أو عالمية، فلا بد أن تتوافر شروط خاصة في الواقع التنظيمي والتعليمي بالنسبة للمؤسسة التعليمية وبرامجها الأكاديمية، وهو ما يطلق عليه (متطلبات عامة) للاعتماد وضمان الجودة في التعليم الجامعي، هي: (قاسم، وبدح، ٢٠٠٩م، ١٣٣، ١٣١) و (المليجي، والبرازي، ٢٠١٠م، ٢١٥-٢١٦) و (الشرعي، ٢٠٠٩، ٥-٦).
١. دعم القيادة العليا: إن القيادة العليا في بيئة إدارة الجودة يجب أن تقوم بدور القيادي لتنسيق الجهود وتوحيدها حيث يعد التزام القيادة العليا في الجامعة ودعمها لإجراء التطوير والتحسين على الأمد الطويل من أهم متطلبات بناء الثقافة التنظيمية الملائمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، وبعبارة أخرى يتوجب على الإدارة العليا أن تضع رؤية واضحة لفلسفة الجامعة ومبادئها وأهدافها، بحيث تكون ذات علاقة بجودة الخدمة التعليمية، تحدد بوضوح ماهية السلوكيات والأفعال التي تحسن الجودة، وهذه المسؤولية لا يمكن تفويضها للغير.
٢. نشر ثقافة الجودة بين العاملين وتهيئة المناخ العام : إن تحقيق الجودة في مؤسسات التعليم الجامعي يتطلب تغييراً في الثقافة القائمة وفي القيم والاتجاهات والآراء للقيادة العليا وهيئة التدريس والطاقم الإداري إلى أصغر عامل في ديوان الجامعة وكلياتها، ويقف على رأس هذا التغيير القيادة الجامعية، التي تأتي في مقدمة المسؤولين عن تغيير الثقافة التنظيمية داخل الجامعة باتجاه تطبيق الجودة وآلياتها، وتقوم الجودة على مفاهيم وقيم يجب استيعابها وفهمها والتعامل بها، مثل العمل التعاوني ومشاركة الجميع، واحترام العميل والتركيز عليه، وهو الأساس الذي يبنى عليه تصميم العمليات وتقديم الخدمات .

٣. الاهتمام بالمستفيد (الطالب) وما يقدم له من الخدمات الجامعية: إن مستوى رضا الطالب هو انعكاس لمستوى الجودة المتحققة في الجامعة، لذلك على الجامعة الاهتمام والتركيز على الطالب بوصفه محور العملية التعليمية، من خلال فهم احتياجاته وتوقعاته من الخدمة الإدارية التعليمية المقدمة لإن رضا العميل (الطالب) يتحقق بتقديم خدمة له ذات تصميم متقن ومبتكر، ومن أهمها: التواصل الفعال مع الطلاب، وتوفير بيئة صافية مناسبة، وتوافر مرافق وخدمات مساندة متميزة خاصة بهم، واعتماد أساليب متطورة في عملية القبول والتسجيل، و تحقق رضا وارتباط الطلاب، وحل المشكلات التي تواجههم، والاستماع للشكاوى والاستجابة لها بطرق سريعة ومناسبة.

٤. الإدارة الفعالة للموارد البشرية: إن من أهم سمات الإدارة الفاعلة للموارد البشرية هي عملية التوافق التي تحدثها إدارة الجودة بين الأهداف الشخصية للأفراد وأهداف المؤسسة التعليمية الجامعية، إن ما تقدمه الإدارة وفقاً لهذا المفهوم "الجودة" من التدريب المستمر للأفراد لرفع كفاءتهم المهنية والعلمية، والاهتمام بتوفير الوسائل والتجهيزات والخدمات التي تسهم في رفع روح الانتماء والرضا الوظيفي لدى الأفراد.

٥. بناء نظام المعلومات والبيانات لإدارة الاعتماد والجودة: إن توافر المعلومات وتحليلها وتفسيرها وتبادلها داخل الجامعة بشكل سلس، يسهل عملية الرقابة على العمليات بصفة مستمرة، وتصبح هذه العملية أداة فاعلة في رفع مستويات الجودة من خلال نشر المعرفة بين جميع العاملين بالجامعة، مما يعد مساندة وتدعياً لنجاح تطبيق مدخل الجودة، ومن أهم المعلومات والمصادر التي يعتمد عليها هذا المدخل التغذية الراجعة الواردة من العميل، وتبرز أهميتها في تحديد معايير القياس للأداء ومؤشراته وتقييم فرق العمل، وضبط الجودة، بحيث تشمل فائدتها الجامعة بشكل عام.

٦. بناء نظام فعال لتقويم البرامج والأداء الإداري: إن كفاءة نظام التقويم وبرامج قياس الأداء، و فرق ولجان التقويم وضبط الجودة، وسلامة دقة طرق حصولها على المعلومات وتحليلها، وسرعة استجابة هذه النظم للمتغيرات المتسارعة في بيئة عمل الكلية يعد من أبرز المقومات الأساسية لتحقيق الجودة والاعتماد، ويتطلب لتحقيق ذلك الآتي:

- اعتماد منهجية التقويم والمراجعة الداخلية باستمرار للبرامج الأكاديمية والأداء.
- تطوير أساليب مراقبة الجودة والاعتماد وطرق الفحص وتصميم الأدوات.

خامساً: أنواع الاعتماد الأكاديمي: تعددت آراء الكتاب والباحثين في تحديد أنواع الاعتماد الأكاديمي، وأبرز تلك الأنواع ثلاثة تتمثل في: (عبد المعطي، ٢٠٠٩م، ٤٢ - ٤٣) و (المليحي، والبرازي، ٢٠١٠م، ٢١٣-٢١٤) و (البناء، وعمار، ٢٠٠٥م، ٢٧٠).

- **الاعتماد المؤسسي:** يركز على تقييم أداء المؤسسة الجامعية بصورة شاملة، حيث يمنح هذا النوع من الاعتماد تأهيلاً أولياً ومبدئياً للمؤسسة التعليمية الجامعية بوصفها وحدة متكاملة، ويعد خطوة مبدئية وضرورية للتأكد من أن المؤسسة التعليمية الجامعية استوفت الشروط والمعايير المتعلقة بجوانبها المختلفة كالمبنى والتجهيزات والمعامل والمكتبة

والمساحات الخضراء وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري. ويعني ذلك منح الثقة للمؤسسة التعليمية الجامعية من الجهة المنوط بها الاعتماد عن طريق تقييم العناصر الأساسية بشكل شامل.

- **الاعتماد البرامجي (التخصصي):** يركز على البرامج الأكاديمية التخصصية التي تقدمها المؤسسة التعليمية الجامعية بشكل منفرد، ويأتي عادة بعد حصول المؤسسة على الاعتماد العام (المؤسسي)، بالفحص الدقيق لكل الجوانب المتعلقة بالبرنامج الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس ومؤهلاتهم وخبراتهم ونشاطاتهم، وكذلك الطلاب وأدائهم وعددهم وسجلاتهم ومصادر التعلم، وهو بذلك يعد اعترافاً بالكفاءة الأكاديمية لبرنامج دراسي معين تقوم به هيئة تعليمية متخصصة، وتقرر أن البرنامج يحقق معايير الجودة النوعية المحددة.

- **الاعتماد المهني:** ويركز على الاعتراف بجودة الأشخاص وأهليتهم لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يمنح الشهادة الأكاديمية للمهنة، ويعني ذلك الاعتراف بالكفاية لممارسة مهنة ما في ضوء معايير محددة من هيئة متخصصة في هذا الشأن كالنقابات والاتحادات أو الروابط المهنية الخاصة بكل مهنة.

سادساً: معايير المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين National Council (NCATE) for Accreditation of Teacher Education

بدأت جهود الاعتماد الأكاديمي في مجال برامج إعداد المعلم بتأسيس المجلس الوطني لاعتماد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٥٤ م بوصفه مؤسسة غير حكومية استهدفت تحسين جودة التدريس وإعداد المعلم. (البحيري، ٢٠٠٥، ٢١٧)

وهو مجلس غير ربحي وغير حكومي، وهو الجهة الرئيسية المخولة لاعتماد المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفه هو إعداد المعلم، حيث عرفت معايير المجلس في منتصف التسعينات من القرن الماضي باسم خطوط إرشادية أو أدلة، ومن ثم أخذت اسم معايير لاحقاً، ويتم مراجعتها كل سبع سنوات. (شلدان، وأبو ليلة، ٢٠١٧).

وتتلخص هذه المعايير في ستة مجالات رئيسة يحتوي كل منها على مجموعة من العناصر تمثل في الواقع معايير المجال وهي: (عثمان، ٢٠١٦م، ٨١-٨٣)، و (خلف، ٢٠١٧م، ٥١-٦١)، و (رشيد، ٢٠٢٠م، ١٢).

المعيار الأول: يتعلق بمجال المعرفة والمهارات، والاتجاه نحو المهنة (البرامج المقدمة) وتبين هذا المعايير بعض خصائص المعارف والمهارات الشخصية التي ينبغي أن يكتسبها الطالب/ المعلم بما يساعد في تحقيق التعلم لدى الطلبة/ المعلمين، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:

- يمتلك المرشحون لمزاولة التدريس معرفة عميقة بمادة التخصص، التي يخططون لتدريسها.

- يمتلك المرشحون لمزاولة التدريس إدراكا نافذا للعلاقة بين محتوى مادة التخصص وبين المعرفة المهنية المتعلقة به.
- يظهر المرشحون لمزاولة التدريس فهما عميقا للمعارف والمهارات المهنية.
- يتفكر المرشحون لمزاولة التدريس في ممارساتهم ويجرون التعديلات اللازمة لتحسين تعلم التلاميذ.
- يعرف المرشحون لمزاولة التدريس كيف يتعلم التلاميذ وكيف يمكن جعل الأفكار قابلة للفهم.
- يركز المرشحون لمزاولة التدريس على تعلم تلاميذهم، ويدرسون الآثار المترتبة على أفعالهم وقيموها تعلم تلاميذهم ويحلوه بدقة.
- **المعيار الثاني:** يتناول هذا المعيار مجال نظام التقويم والامتحانات في الكلية، بحيث يتمتع بنظام تقويمي، واختبارات قوية توضح البيانات والمعلومات الضرورية عن الدارسين، ودرجة تأهيلهم لمزاولة المهنة، وأدائهم بعد التخرج، وبما يساعد الكلية في تحسين أدائها لاحقاً اعتماداً على التغذية الراجعة المرتدة من برامج التقويم والامتحانات، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:
 - نظام التقويم في الكلية: تمتلك الكلية نظاماً للتقييم ويتم تطويره باستمرار.
 - جمع البيانات وتحليلها وتقويمها: تقوم الكلية بجمع وتحليل وتصنيف بيانات التقويم وتستخدم تقييمات متعددة توفر معلومات منتظمة وشاملة حول جودة الأداء.
 - استخدام البيانات لتحسين البرنامج: تستخدم الكلية البيانات المتوفرة في تقوية أداء الطلبة والكلية والبرنامج.
- **المعيار الثالث:** يتناول مراعاة التنوع في الكلية، فتقوم الكلية بتصميم وتنفيذ وتقويم برامج دراسية، وخبرات تعليمية تراعي التنوع بين الطلاب المقبولين، والتنوع في مهامهم بعد التخرج، والتنوع في مراحل التعليم التي يعدون للتدريس فيها، وتساعدهم على طلب المعرفة والمهارات وتكوين الاتجاهات الإيجابية بما يساعدهم في التعليم المهني، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:
 - تصميم وتنفيذ المنهج والخبرات وتقويمها: تقوم الكلية بتفصيل متعمق للمهارات المتصلة بالتنوع والتي يجب أن يمتلكها الخريج في إطارها المفاهيمي، ويشجع المنهج والخبرات الميدانية المرشحين لمهنة التدريس على تطوير معارفهم ومهاراتهم وتوجهاتهم المهنية المرتبطة بالتنوع.
 - خبرات العمل مع أعضاء هيئة تدريس متنوعين.
 - خبرات العمل مع مرشحين متنوعين في قاعات الدراسة.
 - خبرات العمل مع تلاميذ متنوعين بالمدارس.

المعيار الرابع: يتعلق هذا المعيار بالخبرات الميدانية والممارسات العملية التي تقدمها الكلية، لتصمم وتنفذ بالاشتراك مع المدارس المتميزة لتأهيل الطلبة المعلمين عملياً، وتنمية معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم المهنية، بواسطة التحديد الدقيق لأهداف التدريب الميداني، ومهام الطلاب ودورهم في الميدان، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:

- تعاون الكلية مع المدارس الشريكة.
- تصميم وتنفيذ الخبرات الميدانية والممارسة العملية وتقييمها.
- نمو المرشحين وتمكنهم من المعارف والمهارات والتوجهات المهنية لمساعدة كافة التلاميذ على التعلم.

المعيار الخامس: ويتعلق هذا المعيار بمؤهلات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ونموهم المهني، فيتمتع أعضاء هيئة التدريس بمؤهلات علمية كافية، تجعلهم ذوي قدرة جيدة للممارسات المهنية، ولديهم العلم والخبرة الكافيين في مجال التدريس، وقادرين على تقييم أنفسهم وطلابهم بفعالية كافية، والتعاون مع الزملاء، وتعمل الكلية على تقييم أداء هيئة التدريس بها بشكل نظامي مستمر، وتيسر فرص النمو المهني، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:

- أعضاء هيئة تدريس مؤهلون.
- تمثيل أفضل الممارسات المهنية في التدريس.
- تمثيل أفضل الممارسات المهنية في العمل العلمي.
- تمثيل أفضل الممارسات المهنية في تقديم الخدمات.
- تقوم الكلية في تقييم الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.
- تيسير الكلية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

المعيار السادس: ويتعلق هذا المعيار بمجال الموارد والحوكمة، فيتوفر في المؤسسة نظام إداري مستقر، وقيادة تربوية تتمتع بالسلطة الفعالة، وميزانية جيدة، وهرمية كافية من العمالة والإداريين والتسهيلات والإمكانات والموارد، وتكنولوجيا المعلومات بما يساعد في الوفاء بمتطلبات المعايير المهنية، ويتضمن هذا المجال مجموعة من المعايير، تشمل:

- قيادة الكلية وسلطاتها.
- موازنة الكلية.
- الأفراد (الهيئة العاملة).
- التيسيرات التي تقدمها الكلية.
- المصادر المتاحة في الكلية بما في ذلك التكنولوجيا.

دراسات السابقة:

لقد زاد اهتمام الباحثين بموضوع اعتماد مؤسسات إعداد المعلمين وجودتها منذ بداية القرن الحالي، وأجريت عديداً من الدراسات، منها:

١- دراسة أونيا، وآخرون (٢٠١٩) هدفت إلى التعرف إلى مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وبلغ عددهم (٥١) عضواً، وأعدت استبانة تكونت من (٥٤) فقرة موزعة إلى ستة مجالات، هي: (البرامج المقدمة، نظام التقييم التقويم، الخبرات الميدانية، التنوع، والتنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية، الموارد والحوكمة)، وأظهرت نتائج الدراسة توسط مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

٢- دراسة العكول (٢٠١٩)، هدفت إلى تحديد مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعات الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من طالبات التربية العملية تخصص تربية الطفل في كلية العلوم التربوية بالجامعات الأردنية، وبلغ عددهن (٥٥) طالبة، وتم إعداد استبانة تكونت من ستة معايير رئيسية و(٦٦) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة توافر كل من المعايير: المعرفة والمهارات والميول المهنية، ونظام التقييم والتقويم في الكلية، والخبرات الميدانية والممارسات العملية، والتنوع، ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس بمستوى كبير، ماعدا معيار الإدارة والموارد بمستوى متوسط.

٣- دراسة سلمان وآخرون (٢٠١٨) التي هدفت إلى تقييم جودة برامج كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية وفق معايير (NCATE)، ولتحقق أهداف الدراسة استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتم إعداد استبانة تكونت من ستة معايير رئيسية و (٤٥) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المعايير الستة: البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقويم، الخبرات الميدانية، التنوع، أعضاء الهيئة التدريسية، الموارد والحوكمة كانت بمستوى متوسط.

٤- دراسة قطيشات (٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة إلى تقييم جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير (NCATE) ، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقق أهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، وتم إعداد استبانة تكونت من (٦٦) فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي: (البرامج المقدمة، تقويم الأداء، الخبرات الميدانية، التنوع، أعضاء الهيئة

التدريبية، الموارد والحوكمة)، وأظهرت نتائج الدراسة أن جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير (NCATE) كانت بمستوى متوسط.

٥- دراسة السعدي، والدحياني (٢٠١٧) التي هدفت إلى مدى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة أزال في الجمهورية اليمنية للتنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٩٤) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأعدت استبانة لمعايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي كان عالياً.

٦- دراسة (Chaiyaphumthanachoka, Tangdhanakanonda, Sujivaa,2016) هدفت الدراسة إلى الكشف عن تصورات أعضاء هيئة التدريس والإداريين حول مؤشرات الاعتماد في برامج إعداد المعلمين في الجامعات التايلاندية. ولتحقيق أهداف الدراسة وزعت الاستبانة عن طريق الأنترنت لجمع البيانات على عينة قوامها (١٤٥) فرداً. وقد أظهرت النتائج وجود توافق بين معايير الاعتماد الأكاديمي (السياق المؤسسي، وتصميم البرنامج، وتنفيذ البرنامج، ونتائج البرنامج، وضمان الجودة).

٧- دراسة أبي العلاء (٢٠١٦)، هدفت إلى معرفة مستوى تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف، ولتحقق أهداف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، وأعدت استبانة موزعة إلى ستة مجالات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية في جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً.

٨- دراسة عباينة (٢٠١٥) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى ممارسة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية لمعايير (NCATE) السنة، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية البالغ عددهم (٩٤) عضواً، وتم إعداد استبانة تكونت من (٤٨) فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي: (البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقويم، الخبرات الميدانية، التنوع، تأهيل أعضاء الهيئة التدريسية، الموارد والحوكمة)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة معايير (NCATE) جاءت بمستوى متوسط، وكانت مستوى الممارسة للمعايير (تأهيل أعضاء هيئة التدريس، والبرامج المقدمة) متوسطة وباقي المعايير حصلت على مستوى ممارسة قليلة.

٩- (Colwell, Maclsaac, Tichenor, Heins, nad Piechura,2014) هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تطبيق معايير (NCATE) بالشاركة بين المدارس والجامعة الأمريكية، واستخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات على (٧) مدارس و(٥) جامعات، تم إجراء

المقابلات على (٧) مدرء مدارس، ووزعت الاستبانة على (٤٦٠٠) فرداً، أظهرت النتائج أن هناك اتفاقاً واسعاً بين قادة المدارس وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أهمية معايير المجلس الوطني الأمريكي.

١٠- دراسة الهاجري (٢٠١٢) التي هدفت إلى معرفة واقع تطبيق معايير المجلس الوطني (NCATE) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الكويت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٥) عضواً، وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج إلى أن درجة تطبيق معايير (NCATE) تتفاوت بين المتوسطة والقليلة.

١١- (دراسة Hendricks 2010) هدفت إلى استقصاء تأثير تطبيق معايير (NCATE) على ممارسات أعضاء (هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة كاييلا الأمريكية، وبعد تحليل مقابلات الباحث مع أفراد عينة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية: يوجد تأثير إيجابي لتطبيق معايير (NCATE) في الكلية فيما يتعلق بصورة الكلية وسمعتها، وأكثر التأثيرات الإيجابية كانت في مجالي التقييم والحوكمة، ولم تؤد إلى تغيير أنماطهم التدريسية، وحقت الكلية وفراً في الوقت والموازنة، بينما لم تؤثر المعايير على الاعتقادات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن المجتمعات التي طبقت عليها الدراسة تنوعت ما بين محلية وعربية وأجنبية، وكانت عيناتها من الجامعات (أعضاء هيئة تدريس، طلبة، خبراء تربية)، وقد تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها برامج إعداد المعلمين لأهمية هذه البرامج في إعداد جيل المستقبل . وتتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث المحاور الرئيسية في أداة الدراسة كدراسة أونيا، وآخرين، (٢٠١٩م) وأبي العلا (٢٠١٦م) وعباينة (٢٠١٥م) والهاجري (٢٠١٢م). وتختلف معها في مكان الدراسة، وزمنها. وتتفرد الدراسة الحالية في كونها الدراسة الأولى في حدود اطلاع الباحثان التي تناولت دراسة معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن. ومما تجدر الإشارة إليه أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة وبناء أدواتها.

إجراءات الدراسة:

- ١- منهج الدراسة: استعمل الباحثان المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تقييمات مقبولة.
- ٢- مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة عدن البالغ عددهم (١٦٥) عضو هيئة تدريس.
- ٣- عينة الدراسة: بما أن مجتمع الدراسة معروف كونه يمثل جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية عدن، تم اختيار عينة عشوائية، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٤٨) عضواً

من هيئة التدريس، وبنسبة بلغت (٢٩%) من إجمالي عدد أفراد مجتمع الدراسة. ويوضح الجدول الآتي خصائص عينة الدراسة:

جدول (١)

النسبة المئوية	التكرار	خصائص عينة الدراسة	
٥٨.٣%	٢٨	الذكر	الجنس
٤١.٧%	٢٠	الأنثى	
١٠٠%	٤٨	المجموع	
١٦.٧%	٨	أستاذ	اللقب العلمي
٢٩.٢%	١٤	أستاذ مشارك	
٥٤.٢%	٢٦	أستاذ مساعد	
١٠٠%	٤٨	المجموع	سنوات الخبرة
٢٥%	١٢	أقل من ١٠ سنوات	
٣٧.٥%	١٨	من ١٠ سنوات إلى ٢٠ سنة	
٣٧.٥%	١٨	أكثر من ٢٠ سنة	
١٠٠%	٤٨	المجموع	

- ١- الجنس يبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، إذ بلغ نسبة الذكور (٥٨.٣%) و عددهم (٢٨)، في حين بلغت نسبة الإناث (٤١.٧%) و عددهم (٢٠).
- ٢- اللقب العلمي: يبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير اللقب العلمي، إذ بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس، الذين لديهم اللقب أستاذ مساعد نحو (٥٤.٢%)، وهي أعلى نسبة، وتشكل الغالبية و عددهم (٢٦) فردًا، في حين بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم لقب أستاذ مشارك (٢٩.٢%)، و عددهم (١٤)، أما أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم اللقب أستاذ فبلغت نسبتهم نحو (١٦.٧%)، و عددهم (٨)، وهي أقل نسبة.
- ٣- يبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة، حيث بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة الذين خدماتهم من (١٠ إلى ٢٠ سنة) نحو (٣٧.٥%)، و عددهم (١٨) فردًا. وبهذه النسبة نفسها والعدد نفسه جاءت عينة الذين خبرتهم أكثر من عشرين سنة، أما الذين خبرتهم أقل من عشر سنوات فكان عددهم (١٢) فردًا بنسبة (٢٥%).

أداة الدراسة:

تحدد أداة الدراسة بحسب طبيعة الدراسة وأهدافها، حيث إن استخدام الأداة المناسبة يؤدي إلى النتائج المطلوبة، وتُعدُّ الاستبانة أكثر الأدوات شيوعًا واستعمالًا في مجال الدراسات المسحية، فهي أداة يسيرة يمكن استعمالها بسهولة، وتوفّر الوقت للباحث والمبجوثين، والغاية منها جمع البيانات والمعلومات عن أفراد العينة المستهدفة، ومن هنا كانت الاستبانة هي الأداة المناسبة لهذا الدراسة. وصيغت الفقرات التي تغطي مجالات

الاستبانة لقياس استجابة أفراد عينة الدراسة إزائها. وقد بلغ عدد فقرات الاستبانة في صورتها الأولية (٧١) فقرة، موزعة على ستة مجالات.

- **صدق الأداة:** عرض الباحثان الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن وعددهم (٧) أفراد، وهم ممن يحملون شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية وأصول التربية، إذ أعطيت لهم الأداة بمحتوياتها مع شرح واضح لأهداف البحث والمجالات التي تنتمي إليها الفقرات، وفي ضوء آراء الخبراء المختصين اعتمدت نسبة قدرها (٨٠%) من آراء الخبراء معياراً لتقويم صدق كل فقرة من فقرات الأداة.

وفي ضوء ذلك أعيدت صياغة فقرات الاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية تحتوي على (٧٢) فقرة موزعة على ستة مجالات (البرامج المقدمة، نظام التقويم، والتنوع، الخبرات الميدانية، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الموارد والحوكمة).
صدق الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد أُحتسب الاتساق الداخلي للاستبانة، بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقراتها والدرجة الكلية للمجال نفسه، باستخدام معامل بيرسون، واتضح أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند (0.05). ملحق (٢)

الصدق البنائي: للتأكد من صدق الأداة بعد حساب صدق الاتساق الداخلي بمعامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمجال حُسب الصدق البنائي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل مجال والدرجة الكلية للأداة، واتضح أن جميع المجالات دالة إحصائياً عند (0.05). ملحق (٣)
ثبات الأداة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة استعمل الباحثان طريقة معامل التجانس (ألفا كرونباخ)، فيما يختص بكل محور على حدة، وللأداة عامة، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢) يبين الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)

م	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ)
١	البرامج المقدمة.	١٧	٠.٨٨٧
٢	نظام التقويم والتقييم.	١٢	٠.٨٥٥
٣	التنوع.	١١	٠.٨١٥
٤	الخبرات الميدانية.	١٠	٠.٨٦٥
٥	التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	١٠	٠.٨٣٤
٦	الموارد والحوكمة	١٢	٠.٨٢٦
	الثبات الكلي لأداة الدراسة	٧٢	٠.٨٧٠

يتضح من الجدول رقم (٢) أن معاملات التجانس (ألفا كرونباخ) تراوحت ما بين (٠.٨١٥). تمثل أدنى معامل مجال التنوع، وبين (٠.٨٨٧). تمثل أعلى معامل مجال البرامج المقدم، مما يدل على أن مجالات الأداة تمتعت بسمة الثبات، وبالنسبة للأداة إجمالاً، فإن قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) بلغت (٠.٨٧٠)، مما يعني أن الأداة إجمالاً تتسم بثبات يمكن الاعتماد على نتائجها.

المعالجات الإحصائية: استعمل الباحثان برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بمجالات الدراسة، واستعمل الوسائل الإحصائية الملائمة في معالجتها، واستخلاص النتائج، ومن هذه الوسائل:

- (١) التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
 - (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لإجابة عن أسئلة الدراسة.
 - (٣) معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لأداة الدراسة.
 - (٤) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.
 - (٥) اختبار التائي (T-test) لاختبار دلالة الفروق في متوسط الاستجابات، تبعاً لمتغير الجنس.
 - (٦) اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار معنوية الفروق حول مجالات الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة (اللقب العلمي، وسنوات الخبرة).
- اعتمد الباحثان المقياس الآتي: ويبين ذلك الجدول (٣):

مدى المتوسط الحسابي	درجة التوافر
5 - 4.20	عالية جداً
4.20 - أقل من 3.40	عالية
3.40 - أقل من 2.60	متوسطة
2.60 - أقل من 1.80	منخفضة
1 - أقل من 1.80	منخفضة جداً

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: تمثل السؤال الأول للدراسة في الآتي: (ما درجة توافر معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس)؟.

للإجابة عن هذا السؤال احتسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن، والجدول (٤) يوضح ذلك

الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازلياً

المجالات	ترتيب المعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
المجال الأول: البرامج المقدمة	١	٣.١٣	٠.٥١٥	٦٢.٦	متوسطة
المجال الثالث: التنوع	٢	٢.٩٦	٠.٣٨٦	٥٩.٢	متوسطة
المجال الرابع: الخبرات الميدانية	٣	٢.٧٨	٠.٥٢٠	٥٥.٦	متوسطة
المجال الثاني: نظام التقييم والتقويم	٤	٢.٥٧	٠.٤٢٧	٥١.٤	منخفضة
المجال السادس: الموارد والحوكمة	٥	٢.٥٠	٠.٢٩٥	٥٠	منخفضة
المجال الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	٦	٢.٤٥	٠.٥٠٦	٤٩	منخفضة
الإجمالي		٢.٧٨	٠.٣٠٨	٥٥.٦	متوسطة

يتضح من الجدول (٤) الآتي:

- ١- إن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٨) وانحراف معياري (٠.٣٠٨) ووزن نسبي بلغ (٥٥.٦%).
- ٢- إن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن تراوحت بين متوسطة للمعايير الأول والثالث والرابع، ومنخفضة للمعايير الثاني والسادس والخامس.
- ٣- تترتب معايير (NCATE) حسب درجة توافرها في كلية التربية عدن بجامعة عدن تنازلياً كالاتي: المعيار الأول (البرامج المقدمة) بمتوسط حسابي (٣.١٣) ويقابل درجة توافر متوسطة، ثم المعيار الثالث (التنوع) بمتوسط حسابي (٢.٩٦) ويقابل درجة توافر متوسطة، ثم المعيار الرابع (الخبرات الميدانية) بمتوسط حسابي (٢.٧٨) ويقابل درجة توافر متوسطة، ثم المعيار الثاني (نظام التقييم والتقويم) بمتوسط حسابي (٢.٥٧) ويقابل درجة توافر منخفضة، ثم المعيار السادس (الموارد والحوكمة) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٠) ويقابل درجة توافر منخفضة، وأخيراً المعيار الخامس (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤٥) ويقابل درجة توافر منخفضة.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسات (أونيا، وآخرين، ٢٠١٩م) و (سلمان، وآخرين، ٢٠١٨م) و (أبي العلا، ٢٠١٦) و (عبانية، ٢٠١٥م) و (الهاجري، ٢٠١٢م)، حيث تراوحت درجة الممارسة لمعايير (NCATE) بين المتوسطة والقليلة وتتعارض مع نتائج دراسات (العكول، ٢٠١٩) و (السعدي، والدحياني، ٢٠١٧م). التي جاءت فيها توافر المعايير بمستوى كبير.

ويُعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن معايير (NCATE) معايير عالمية تحتاج كلية التربية عدن إلى توفير المناخ الملائم والموارد المالية والمادية اللازمة، وتنمية أعضاء هيئة التدريس بشكل دائم مع إخضاع الكلية لنظام التقويم والتقييم المستمر وفقا للمعايير العالمية وإلى مزيد من الجهود والتهيئة والاطلاع على بعض الخبرات سواء بالداخل أو الخارج، للوصول إلى توافر هذه المعايير بدرجة عالية.

وفيما يأتي عرض لنتائج الدراسة حسب معايير (NCATE) :

المعيار الأول: البرامج المقدمة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (البرامج المقدمة) والجدول (٥) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازليا

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	درجة التوافر
١	تعبر البرامج عن رؤية الكلية ورسالتها.	١	٣.٨٩	0.691	77.8	عالية
٣	برامج الكلية تنمي قدرات الطلاب على ربط المعرفة العلمية بطرائق التدريس المناسبة.	٢	٣.٦٦	0.858	٧٣.٢	عالية
٤	يوازن محتوى البرامج بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للطلبة	٣	3.64	0.887	٧٢.٨	عالية
٢	تنمي البرامج قدرات الطلاب على ربط المعرفة العلمية بالتطبيق	٤	3.63	0.815	٧٢.٦	عالية
٧	تحقق برامج الكلية تكاملا بين المقررات بحيث تضمن الإعداد الجيد للطلبة	٥	٣.٤٣	0.649	٦٨.٦	متوسطة
١٧	تعرف الكلية بمكونات كل برنامج من حيث النظام الدراسي المتبع	٦	3.39	0.843	٦٧.٨	متوسطة
١٥	تضع الكلية قائمة بأسماء المصادر من الكتب والمراجع المعتمدة لكل مقرر.	٧	3.25	0.887	٦٥	متوسطة
٦	تنمي برامج الكلية الاتجاهات الإيجابية عند الطلبة نحو مهنة التدريس	٨	3.22	0.515	٦٤.٤	متوسطة
١٦	تنمي المقررات الدراسية في الكلية مهارات التعلم الذاتي.	٩	3.14	0.577	٦٢.٨	متوسطة
١٠	تنمي برامج الكلية لدى الطلبة مهارات البحث العلمي	١٠	3.12	0.639	٦٢.٤	متوسطة
٨	تطور الكلية أهداف برامجها بما ينسجم مع التطورات العلمية والتربوية.	١١	2.91	0.577	٥٨.٢	متوسطة
٩	تنسجم برامج الكلية مع الوظائف المستقبلية.	١١	2.91	0.577	٥٨.٢	متوسطة
١٢	تتواءم برامج الكلية مع احتياجات الطلبة والمجتمع.	١٢	2.83	0.753	٥٦.٦	متوسطة
٥	تنمي البرامج قدرات الطلبة على توظيف نتائج البحوث التربوية في عملهم مستقبلا.	١٣	2.77	0.750	٥٥.٤	متوسطة

١٤	تتيح برامج الكلية للطلبة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها في عملية التعلم.	١٤	2.56	1.14	٥١.٢	منخفضة
١١	تتيح برامج الكلية مساحة لإبداعات الطلبة	١٥	2.45	0.682	٤٩	منخفضة
١٣	تتيح برامج الكلية لأعضاء هيئة التدريس استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها في عمليتي التعليم والتعلم.	١٦	2.39	1.12	٤٧.٨	منخفضة
	إجمالي المجال		٣.١٣	0.٥١٥	٦٢.٦	متوسط

يتضح من الجدول (٥) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (البرامج المقدمة) بين عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٨٩-٢.٣٩)، إذ حازت أربع فقرات على درجة توافر عالية، وتراوحت متوسطاتها الحسابية (٣.٦٣-٣.٨٩) في حين حازت عشر فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٤٣-٢.٧٧) أما الثلاث الفقرات الباقية فقد حازت على درجة توافر منخفضة تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢.٥٦-٢.٣٩).

وتعطي هذه النتيجة مؤشرا ايجابيا من ناحية رؤية الكلية ورسالتها، وربط المعارف العلمية بطرائق التدريس وبالتطبيق العملي والجمع بين المعارف والمهارات في آن واحد، وتبين كذلك هذه النتيجة أن معيار البرامج المقدمة يتوافر في كلية التربية عدن بدرجة متوسطة، ويعود ذلك إلى أن توافر معايير عالمية في كلية التربية عدن يحتاج إلى مزيد من الجهود للوصول إلى هذه المعايير، والدليل على ذلك ضعف استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها في عملية التعليم والتعلم لكل من الطالب وعضو هيئة التدريس أي أن تقنيات وتكنولوجيا المعلومات لا تقع ضمن مصادر المعلومات المستخدمة حاليا في كلية التربية عدن لعدم توافر تلك التقنيات والتكنولوجيا الحديثة على أهميتها البالغة كفرص للتعليم والتعلم، ويرى الباحثان أن ضعف البنى التحتية لتقنيات وتكنولوجيا المعلومات وقلة تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلبة عليها يؤثر في إبداع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، لأن الإبداع يحتاج إلى توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل استعمالها في التعليم والتعلم،

المعيار الثاني: نظام التقييم والتقويم: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (نظام التقييم والتقويم) والجدول (٦) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازليا

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المئوي	درجة التوافر
٢	تتضمن البرامج معايير واضحة لتقييم تعلم الطلبة.	١	٣.٤٧	٠.٧٧١	٦٩.٤	عالية
٣	تقيم الكلية تعلم الطلبة بعدة طرق (اختبارات تحريرية، عروض شفوية، اختبارات عملية، تقييم أداء أثناء التعلم).	٢	٣.٠٤	١.٠٠	٦٠.٨	متوسطة
٥	تستخدم الكلية التغذية الراجعة في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس.	٣	٢.٧٧	٠.٧٥٠	٥٥.٤	متوسطة
٤	توجد معايير واضحة ومعلنة لتقييم جميع عناصر البرامج (المقررات، أساليب التدريس والتقييم، أعضاء هيئة التدريس).	٤	٢.٧٥	٠.٧٥٧	٥٥	متوسطة
٩	تجري الكلية تعديلات على برامجها نتيجة عملية التقييم.	٥	٢.٦٠	٠.٦٠٩	٥٢	متوسطة
٧	توجد توعية للطلبة بنظام التقييم في الكلية.	٦	٢.٥٨	٠.٧٦٧	٥١.٦	منخفضة
١	تتبع الكلية نظامًا محددًا لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	٧	٢.٤٧	٠.٩٦٧	٤٩.٥	منخفضة
٨	تقوم الكلية برامجها بصورة مستمرة.	٨	٢.٤٥	٠.٦٥٠	٤٩	منخفضة
١١	تستخدم الكلية الأساليب الحديثة في التقييم.	٩	٢.٤٣	٠.٧٤١	٤٨.٦	منخفضة
٦	تتبع الكلية مبدأ التشاركية في التقييم.	١٠	٢.٣٩	٠.٥٣٥	٤٧.٨	منخفضة
١٢	تستخدم الكلية التعلم المصغر لتقييم تمكن الطلاب من تنفيذ استراتيجيات التدريس والتقييم.	١١	٢.١٨	٠.٧٣٣	٤٣.٦	منخفضة
١٠	تستخدم الكلية التغذية الراجعة لأداء خريجها لتطوير برامجها.	١٢	٢.٠٠	٠.٤٦١	٤٠	منخفضة
	إجمالي المجال		٢.٥٧	٠.٤٢٧	٥١.٤	منخفضة

يتضح من الجدول (٦) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (نظام التقييم والتقييم) بين عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢.٤٧-٣) إذ حازت الفقرة (٢) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٧) وتبين هذه الفقرة أن معايير تقييم تعلم الطلبة تتوافر في برامج كلية التربية عدن بدرجة عالية. في حين حازت أربع فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية (٣.٠٤-٢.٦٠) أما باقي الفقرات وعددها سبع فقرات فقد حازت على درجة توافر منخفضة تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢.٥٨ - ٢).

ويتبين من هذه النتيجة أن فقرات معيار (نظام التقييم والتقييم) تتوافر بدرجة منخفضة في كلية التربية عدن ويعزو الباحثان ذلك إلى اعتماد برامج كلية التربية عدن على الأساليب التقليدية في التقييم وعدم استخدام الأساليب الحديثة في التقييم: من تغذية راجعة لأداء الخريجين، ومن التشاركية في التقييم، نتيجة لسببين رئيسيين عدم وجود آلية واضحة

لمتابعة الخريجين بعد تخرجهم من الكلية وفي ظل غياب المتابعة ستظل هناك حالة من الانقطاع بين الكلية والخريجون من جهة وانعدام التغذية الراجعة من المدارس لتعديل وصياغة المناهج والخطط بما يتلاءم مع احتياجات ومتطلبات تلك المدارس، والسبب الآخر فهو شحة الامكانيات المالية والمادية وقلة توافر وسائل التكنولوجيا في الكلية وضعف البنية التحتية لتقنيات المعلومات، وضعف التخطيط للتقييم على مستوى القسم والكلية.

المعيار الثالث: التنوع: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (التنوع) والجدول (٧) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازلياً

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التوافر
٢	تتيح الكلية الحق لكل طالب في التعبير عن رأيه ومعتقداته بدون تمييز.	١	3.43	0.501	٦٨.٦	عالية
١	برامج الكلية متنوعة تراعي تنوع الطلبة المقبولين وقدراتهم ورغباتهم.	٢	3.37	0.569	٦٧.٤	متوسطة
٣	تنوع مكتبة الكلية في مصادرها ومراجعتها.	٣	3.29	0.742	٦٥.٨	متوسطة
٥	يتضمن البرنامج التنوع في المقررات الدراسية.	٤	3.16	0.429	٦٣.٢	متوسطة
٦	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تنوع الطلبة عند تشكيل مجموعات العمل الجماعي.	٥	3.12	0.489	٦٢.٤	متوسطة
٧	تحرص الكلية على توافر التنوع عند تشكيل اللجان ومجموعات العمل.	٥	3.12	0.489	٦٢.٤	متوسطة
١١	يوفر برنامج الكلية للطلبة تعلم طرائق متنوعة للتعامل مع بيئات طلبتهم مستقبلاً.	٦	2.91	0.577	٥٨.٢	متوسطة
١٠	يوفر برنامج الكلية للطلبة تعلم طرائق متنوعة للتعامل مع طلبتهم مستقبلاً.	٧	2.72	0.676	٥٤.٤	متوسطة
٩	توجد في الكلية قاعات تدريسية متنوعة ثلاث عدد الطلبة.	٨	2.62	0.866	٥٢.٤	متوسطة
٤	تنفذ الكلية أنشطة لاصفية متنوعة.	٩	2.43	0.501	٤٨.٦	منخفضة
٨	توفر الكلية الخدمات الطلابية المتنوعة.	١٠	2.37	0.605	٤٧.٤	منخفضة
	إجمالي المجال		2.96	0.386	٥٩.٢	متوسطة

يتضح من الجدول (٧) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (التنوع) بين عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢.٣ - ٣.٤٣) إذ حازت الفقرة (٢) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٣)، وتبين هذه الفقرة أن كلية التربية عدت تحترم وتقدر آراء ومعتقدات الطلاب دون تمييز، في حين حازت ثمان فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية (٢.٦٢ - ٣.٣٧) أما باقي

الفقرات و عدد من فقرتين (٤) و (٨) فقد حازت على درجة توافر منخفضة بمتوسط حسابي (٢.٤٣) و (٢.٣٧) على التوالي.

ويعزى السبب في ذلك إلى ضعف توافر الإمكانيات لتنفيذ الأنشطة وتوفير الخدمات المتنوعة في الكلية، نتيجة لظروف اليمن بسبب الحرب، وإلى ضعف الإجراءات التي تسهم في توفير مناخ ملائم يقدر التنوع، وضعف الخدمات المقدمة من بعض الإدارات لتوسيع دائرة التنوع. وهذه النتيجة تشير إلى ضرورة البحث عن موارد مالية تساعد على توفير الخدمات المتنوعة في الكلية وتنفيذ الأنشطة اللاصفية لما لذلك من آثار إيجابية تنعكس على العملية التعليمية وعلى خبرات الطلبة وتحصيلهم.

المعيار الرابع: الخبرات الميدانية: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (الخبرات الميدانية) والجدول (٨) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازلياً

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التوافر
١	تضمن برامج الكلية تخطيطاً للتدريب الميداني.	1	3.39	0.706	٦٧.٨	متوسطة
٢	تحدد الكلية لوائح للتدريب الميداني بين الكلية والمدارس المشاركة.	2	3.29	1.05	٦٥.٨	متوسطة
٣	تحدد الكلية أهداف التدريب الميداني بدقة.	3	3.27	0.843	٦٥.٤	متوسطة
٧	يوضح البرنامج طرائق قياس تقدم الطلبة المعلمين.	4	3.08	0.678	٦١.٦	متوسطة
٦	تنفذ لقاءات دورية بين المشرف والمتدرب لتحسين الأداء.	5	2.81	0.641	٥٦.٢	متوسطة
٩	يترجم البرنامج العملي نظريات ومفاهيم إلى واقع عملي.	6	2.79	0.581	٥٥.٨	متوسطة
٥	يعطي برنامج التدريب الميداني الحرية للطلاب المتدرب في المدرسة.	7	2.68	0.551	٥٣.٦	متوسطة
٨	يستخدم البرنامج التعلم المصغر لتدريب الطلبة على تطبيق المعارف والمهارات التدريسية.	8	2.47	0.683	٤٩.٤	منخفضة
٤	تننقي الكلية مدارس متميزة لتطبيق التدريب الميداني.	9	2.10	0.691	٤٢	منخفضة
١٠	يستخدم البرنامج التعليم العيادي لتدريب الطلبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم.	10	1.93	0.598	٣٨.٦	منخفضة
إجمالي المجال						
			2.78	0.520	٥٥.٦	متوسطة

يتضح من الجدول (٨) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (الخبرات الميدانية) بين متوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٣) - (١.٩٣) إذ حازت سبع فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين

(٣٩٠-٢٠٦) في حين حازت باقي الفقرات وعددهن ثلاث فقرات على درجة توافر منخفضة، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (١٠٩٣-٢٠٤٧).

وتبين هذه النتيجة أن فقرات معيار (الخبرات الميدانية) تتوافر في كلية التربية عدن بدرجة متوسطة، وتحتاج إلى جهود لتتوافر بالشكل المطلوب في الكلية، والدليل على ذلك لا تضع الكلية الأولوية للمدارس النموذجية للتطبيق العملي، وإنما يختار الطلبة أقرب مدرسة، ليتمكنوا من الوصول إلى المدرسة بسهولة ويسر، كذلك قلة استخدام التعلم المصغر والتعليم العيادي في التعليم والاكتفاء بالمحاضرات، وهذا يتناقض مع الاتجاهات الحديثة في أهمية استخدام التعلم المصغر والتعليم العيادي في توفير خبرات للطلبة.

المعيار الخامس التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) والجدول (٩) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازليا

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن المنوي	درجة التوافر
٧	يتوافر عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس للعمل في اختصاصات الكلية.	1	3.70	0.874	٧٤	عالية
٨	تسهم نتائج الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير التعليم في المجتمع.	2	3.33	0.753	٦٦.٦	متوسطة
٥	تشجع الكلية التنمية المهنية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس.	3	2.97	0.615	٥٩.٤	متوسطة
٣	تشرك الكلية أعضاء هيئة التدريس في اللجان والمجالس.	4	2.89	0.472	٥٧.٨	متوسطة
٤	تحرص الكلية على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية.	5	2.58	0.613	٥١.٦	منخفضة
٦	تهيأ الكلية بيئة عمل تشجع على تجويد الأداء.	6	2.47	0.850	٤٩.٤	منخفضة
٩	توفر الكلية معايير واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.	7	2.45	0.944	٤٩	منخفضة
٢	تختار الكلية أعضاء هيئة التدريس وفق مواصفات مهنية وأكاديمية محددة.	8	2.39	0.676	٤٧.٨	منخفضة
١٠	تعلن الكلية عن المعايير والضوابط عند توظيف أعضاء هيئة التدريس.	9	2.39	0.868	٤٧.٨	منخفضة
١	تقدم الكلية خططا متكاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مثل الدورات التدريبية.	10	2.27	0.892	٤٥.٤	منخفضة
	إجمالي المجال		2.45	0.506	٤٩	منخفضة

يتضح من الجدول (٩) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس) بين عالية، ومتوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣٠٧٠-٢٠٢٧) إذ حازت الفقرة (٧) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣٠٧٠) وهذا يتوافق مع الواقع حيث يوجد في كلية التربية عدن عدد كاف من أعضاء هيئة

التدريس المتخصصين، في حين حازت ثلاث فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية (٣.٣٣-٢.٨٩) أما باقي الفقرات وعددها ست فقرات فقد حازت على درجة توافر منخفضة، تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٢.٥٨-٢.٢٧). تفسر نتيجة حصول هذا المجال على أدنى متوسط حسابي من بين المجالات إلى تدني جهود الإدارات المعنية في تنمية أعضاء هيئة التدريس أو ضعف المخصصات المالية لبرامج التنمية المهنية، مما يبرز ضرورة الحاجة الملحة إلى تبني خطط متكاملة وتنفيذها لتنمية عضو هيئة التدريس وإحاقه بالمؤتمرات والندوات العالمية، لما لذلك من آثار إيجابية تنعكس على الطلبة، وكذلك تهيئة بيئة مناسبة للعمل من خلال تحديد معايير محددة وواضحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس والإعلان عنها، لما ذلك من آثار إيجابية على تجويد الأداء في الكلية.

المعيار السادس: الموارد والحوكمة: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معيار (الموارد والحوكمة) والجدول (١٠) يوضح ذلك

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية مرتبة تنازليا

م	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التوافر
٨	تحرص الكلية على أن يكون العيب التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ضمن المعايير المتعارف عليها عالميا.	1	3,34	0.562	٦٦.٨	متوسطة
٤	تشرك إدارة الكلية جميع أطراف القرار في صنعه.	2	2.80	0.595	٥٦	متوسطة
٧	تنسق الكلية مع كليات التربية الأخرى في تخطيط برامجها.	3	2.80	0.741	٥٦	متوسطة
١	تحرص الكلية على تنمية العلاقات الإنسانية بين منتسبيها.	4	2.76	0.698	٥٥.٢	متوسطة
١٢	تطبيق الكلية الأنظمة والتعليمات على الجميع دون تمييز.	5	2.68	0.934	٥٣.٦	متوسطة
١٠	توفر الكلية المعلومات لجميع الأطراف بشفاافية ووضوح.	6	2.42	0.541	٤٨.٤	منخفضة
١١	توفر الكلية أسس وقوانين واضحة للمساءلة.	7	2.42	0.800	٤٨.٤	منخفضة
٥	يتوافر دليل إرشادي لأنظمة الكلية وقوانينها متاحة للجميع.	8	2,31	0.810	٤٦.٢	منخفضة
٦	تشرك الكلية متخصصين في الميدان التربوي في تصميم برامجها.	9	2.27	0.649	٤٥.٤	منخفضة
٣	تتوافر لدى الكلية ميزانية كافية لتلبية احتياجات الجودة.	10	2.23	1.06	٤٤.٦	منخفضة
٢	تتوافر في الكلية البنية التحتية المناسبة لتحقيق تميز الأداء.	11	2.08	0.619	٤١.٦	منخفضة
٩	تتوافر في الكلية قنوات الاتصال والتواصل بكفاءة تقنية عالية.	12	1.89	0.598	٣٧.٨	منخفضة
	إجمالي المجال		2.50	0.295	٥٠	منخفضة

يتضح من الجدول (١٠) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن معيار (الموارد والحوكمة) بين متوسطة، ومنخفضة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين)

٣.٣٤ - ١.٨٩) إذ حازت خمس فقرات على درجة توافر متوسطة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية (٢.٦٨-٣.٣٤) أما باقي الفقرات وعددها سبع فقرات فقد حازت على درجة توافر منخفضة، تراوحت متوسطاتها الحسابية (١.٨٩-٢.٤٢) .

ويتبين من هذه النتيجة أن فقرات معيار (الموارد والحوكمة) تتوافر في كلية التربية عدن ولكن ليس بالشكل المطلوب، وهذا يشير إلى ضعف البنية الأساسية للحوكمة، والدليل على ذلك ضعف البنية التحتية للكلية من اتصالات وتقنيات نتيجة الضائقة المالية التي تمر بها الكلية، مما يدفعها إلى الإخلال في عمل ميزانية كافية لتلبية احتياجات الجودة وتهيئة بيئة وبنية تحتية مناسبة لتحقيق تميز الأداء، وهنا تبرز الحاجة إلى البحث عن مصادر دخل متنوعة للكلية، وعمل ميزانية كافية لتلبية احتياجات الكلية، وعمل خطة استراتيجية للاستدامة المالية للكلية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: الذي ينص على : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية عدن ، تُعزى إلى متغيرات (الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخبرة)؟

١- **متغير الجنس:** لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لمتغير الجنس، استعمل (T.Test) كما يوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول رقم (١١) نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق بين متوسطات (الذكور - الأناث)

الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	
غير دالة	.191	46	1.327	.49554	3.2164	ذكر	المعيار الأول البرامج المقدمة
				.53373	3.0176	انثى	
غير دالة	.112	46	1.622	.44464	2.6577	ذكر	المعيار الثاني: نظام التقييم والتقييم
				.38188	2.4583	انثى	
غير دالة	.537	46	.622	.40650	2.9935	ذكر	المعيار الثالث: التنوع
				.36157	2.9227	انثى	
غير دالة	.996	46	.005	.47743	2.7857	ذكر	المعيار الرابع: الخبرات الميدانية
				.58784	2.7850	انثى	
غير دالة	.0541	46	2.015	.51197	2.8714	ذكر	المعيار الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
				.46747	2.5800	انثى	
غير دالة	.551	45	.600	.32557	2.5268	ذكر	المعيار السادس: الموارد والحوكمة
				.25008	2.4737	انثى	

بالنظر إلى الجدول (١١) الذي يبين نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين تقديرات أعضاء هيئة

التدريس بشأن درجة توافر معايير (NCATE)، في كلية التربية عدن تُعزى لمتغير الجنس في مجالات الدراسة، حيث تشير مستوى الدلالة جميعها غير دالة إحصائياً، حيث أنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تقديرهم لدرجة توافر معايير (NCATE).

١ - متغير اللقب العلمي: لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لمتغير اللقب العلمي، استعمل (one way Anova) كما يوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول (١٢) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-wa –ANOVA) للفروق بحسب متغير اللقب العلمي

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الدلالة الإحصائية
المعيار الأول البرامج المقدمة	بين المجموعات	.533	2	.267	1.003	.375	غير دالة
	داخل المجموعات	11.970	45	.266			
	المجموع	١٢.٥٠٣	٤٧				
المعيار الثاني: نظام التقييم والتقييم	بين المجموعات	.348	2	.174	.953	.393	غير دالة
	داخل المجموعات	8.224	45	.183			
	المجموع	٨.٥٧٢	٤٧				
المعيار الثالث: التنوع	بين المجموعات	.054	2	.027	.176	.840	غير دالة
	داخل المجموعات	6.950	45	.154			
	المجموع	٧.٠٠٤	٤٧				
المعيار الرابع: الخبرات الميدانية	بين المجموعات	٠.٠١٤	2	.007	0.056	.946	غير دالة
	داخل المجموعات	8.177	45	.122			
	المجموع	٨.١٩١	٤٧				
المعيار الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	.210	2	.105	.394	.677	غير دالة
	داخل المجموعات	12.010	45	.267			
	المجموع	١٢.٢٢٠	٤٧				
المعيار السادس: الموارد والحوكمة	بين المجموعات	.267	2	.133	1.565	.221	غير دالة
	داخل المجموعات	3.753	45	.085			
	المجموع	٤.٠٢٠	٤٧				

بالنظر إلى الجدول (١٢) الذي يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متغير اللقب العلمي، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية عدن، تُعزى إلى متغير اللقب العلمي في مجالات الدراسة، إذ تشير قيم مستوى الدلالة جميعها غير دالة إحصائياً، حيث أنها أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على

تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في رؤيتهم لدرجة توافر المعايير على الرغم من اختلاف اللقب العلمي ، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين إجاباتهم، وهذا مؤشر على الانسجام بين إجابات أعضاء هيئة التدريس، مما أدى إلى ظهور نتيجة منسجمة.

٢- متغير سنوات الخبرة: لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس، تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، استُعمل (one way Anova) كما يوضح ذلك الجدول الآتي:

جدول (١٣) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) للفروق بحسب متغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة (Sig)	الدلالة الإحصائية
المعيار الأول البرامج المقدمة	بين المجموعات	.052	2	.026	.٠٠٩٤	.٠٩١٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢.٤٥١	45	.٢٧٧			
	المجموع	12.503	47				
المعيار الثاني: نظام التقييم والتقويم	بين المجموعات	0.192	2	0.096	.٠٥١٦	.٠٦٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٨.٣٨١	45	.١٨٦			
	المجموع	8.573	47				
المعيار الثالث: التنوع	بين المجموعات	0.023	2	0.011	.٠٠٧٣	.٠٩٢٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٦.٩٨١	45	.١٥٥			
	المجموع	7.004	47				
المعيار الرابع: الخبرات الميدانية	بين المجموعات	0.192	2	0.081	.٠٢٩٠	.٠٧٥٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢.٥٥٨	45	.٢٧٩			
	المجموع	12.720	47				
المعيار الخامس: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.454	2	0.227	.٠٨٦٩	.٠٤٢٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١١.٧٦٦	45	.٢٦١			
	المجموع	12.220	47				
المعيار السادس: الموارد والحوكمة	بين المجموعات	0.138	2	0.069	.٠٧٨١	.٠٤٦٤	غير دالة
	داخل المجموعات	3.882	44	0.088			
	المجموع	٤.٠٢٠	47				

بالنظر إلى الجدول (١٣) الذي يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متغير سنوات الخبرة، يتضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية عدن، تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة في مجالات الدراسة، إذ تشير قيم مستوى الدلالة جميعها غير دالة إحصائيًا، حيث أنها أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وهذا يدل على تقارب وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في رؤيتهم لدرجة توافر المعايير على الرغم من اختلاف سنوات خبراتهم، مما أدى إلى ظهور نتيجة منسجمة.

ملخص النتائج: تتمثل أهم النتائج في الآتي:

- ١- إن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٨).
- ٢- إن درجة توافر معيار البرامج المقدمة في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.١٣).
- ٣- إن درجة توافر معيار التنوع في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٩٦).
- ٤- إن درجة توافر معيار الخبرات الميدانية في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٨).
- ٥- إن درجة توافر معيار نظام التقييم والتقويم في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٧).
- ٦- إن درجة توافر معيار الموارد والحوكمة في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٠).
- ٧- إن درجة توافر معيار التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة عدن كانت بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤٥).
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس بشأن درجة توافر معايير (NCATE) في كلية التربية بجامعة عدن تعزى لمتغيرات (الجنس، واللقب العلمي، وسنوات الخدمة).

التوصيات: بناء على نتائج الدراسة نوصي بالآتي:

- ١- إدخال معايير (NCATE) في كلية التربية عدن ونشرها ضمن وثائق وأدبيات الكلية وترسيخ انتشارها بين الأساتذة والطلاب كمفهوم حديث، هدفها إعداد معلم فائق المهنة.
- ٢- ضرورة توفير الخدمات المتنوعة للطلاب في الكلية.
- ٣- ضرورة اختيار مدارس نموذجية للتطبيق والتدريب العملي.
- ٤- استخدام الأساليب الحديثة لتقويم الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والبرامج الأكاديمية مع مراعاة أن يكون التقويم بصورة مستمرة.
- ٥- ضرورة توعية الطلبة بنظام التقييم والتقويم بالكلية.
- ٦- استخدام التعلم المصغر لتقييم تمكن الطلاب من تنفيذ استراتيجيات التدريس والتقويم.
- ٧- ضرورة تنفيذ الأنشطة اللاصفية.
- ٨- ضرورة تهيئة بيئة مناسبة تساعد على تجويد الأداء.
- ٩- ضرورة تحديد معايير واضحة لاختيار أعضاء هيئة التدريس وتطبيقها.
- ١٠- توفير نظام معلومات فعال في الكلية يساعد على توفير المعلومات لجميع الأطراف بشفاافية ووضوح.
- ١١- توفير دليل إرشادي لأنظمة الكلية وقوانينها وإتاحتها للجميع.

- ١٢- توفير ميزانية كافية لتلبية احتياجات الكلية.
 - ١٣- استخدام التعليم العيادي لتدريب الطلبة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم.
 - ١٤- ضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس في الكلية من حيث مشاركتهم في المؤتمرات والندوات وإقامة الورش وبرامج التدريب لتطوير قدراتهم التدريسية والبحثية والخدمية.
 - ١٥- ضرورة توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفها في عملية التعليم والتعلم.
 - ١٦- ضرورة إتاحة مساحة في برامج الكلية لإبداعات الطلبة.
- المقترحات: يقترح الباحثان إجراء دراسات في:**
- ١- معوقات تطبيق معايير (NCATE) في كلية التربية عدن بجامعة عدن.
 - ٢- إجراء دراسات للتعرف على توافر معايير (NCATE) في كل برنامج من برامج الكلية.

المراجع.

- ١- أبو سنيّة، ربحي (٢٠٠٤م) تقييم مؤسسات وبرامج التعليم العالي في فلسطين الانتقال من سياسة التفتيش والإذعان إلى سياسة التحسين والتطوير: مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي، في الفترة ٣-٧/٥، جامعة القدس، فلسطين.
- ٢- أبو العلا، ليلي محمد (٢٠١٦م) درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف، المجلة الأردنية في العلوم التربوية العدد ١، المجلد ١٢، ١٠١ - ١١٥.
- ٣- أونيا، سيف الدين إدريس، وآخرون (٢٠١٩م) مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين NCATE في كلية التربية جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية لضمان جودة التعليم، المجلد الثاني عشر العدد (٤٢). السودان.
- ٤- البحيري، خلف (٢٠٠٥م) إدارة الاعتماد المهني لإعداد المعلم بالجامعات المصرية' المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الرابع)، تحت عنوان: تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد، في الفترة ١٨- ١٩ ديسمبر مركز تطوير التعليم جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- ٥- بركات، زياد (٢٠١٧) استراتيجية مقترحة للاعتماد الأكاديمي بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد العاشر العدد (٢٧)، ١٨٨-١٦٣.
- ٦- البناء، عادل وعمار، سامي (٢٠٠٥م) إدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات الاعتماد وضمان الجودة والصعوبات التي تواجه تطبيقه بمؤسسات التعليم العالي في مصر، المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) في الفترة ١٨- ١٩ ديسمبر، جامعة عين شمس القاهرة، مصر.
- ٧- خلف، ماجد رباح صالح (٢٠١٧م) مدى تحقيق المعايير العالمية للاعتماد الأكاديمي التي وضعتها هيئة NCATE لبرامج كليات التربية بالجامعات المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر - غزة، فلسطين.
- ٨- الدحام، محمد عبد الكريم (٢٠٠٧م) خطوات الاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي (مفهومه، أهدافه، بعض التجارب المحلية والعربية والعالمية فيه). جامعة الملك سعود كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، دراسة غير منشورة.

- ٩- رشيد، مهند مجيد (٢٠٢٠م) مدى تطبيق كلية التربية الجامعة العراقية لمعايير المجلس الوطني لاعتماد برامج إعداد المعلم NCATE، كلية التربية، الجامعة العراقية، بغداد، العراق.
- ١٠- السعدي، محمد زين صالح والدحياني، ناصر سعيد علي(٢٠١٧م) مدى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة أزال للتنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي المجلد العاشر العدد (٣١) ١٧٣ - ١٩٩ .
- ١١- سلمان، عبود سلمان، ومحمد، حكمت غازي، وعلوش، جليل إبراهيم (٢٠١٨م) تقويم جودة برامج كلية التربية الأساسية في ضوء معايير ((NCATE، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بجامعة بابل، العدد(٣٨)، ١٦٤٠ - ١٦٥٥ .
- ١٢- الشرعي، بلقيس غالب (٢٠٠٩م) دراسة تقويمية لبرنامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة السلطان قابوس وفق متطلبات معايير الاعتماد الأكاديمي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، المجلد الثاني، العدد (٤) ص١-٥٠
- ١٣- شلدان، فايز كمال، وأبو ليلة، حسين عبدالكريم(٢٠١٧م) واقع برامج إعداد معلمي اللغة الانجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في ضوء معايير (NCATE) وسبل تحسينها، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد العاشر العدد (٣١)، ٤٥-٧٥ .
- ١٤- الطريري، عبدالرحمن سلمان (١٩٩٨م) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وزارة التعليم، السعودية.
- ١٥- عابنة، صالح أحمد(٢٠١٥م) تقييم جودة أداء كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في ضوء معايير (NCATE) لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسات: العلوم التربوية ٤٢ (٣)، ٧٦٧ - ٧٨٥ .
- ١٦- عبدالمعطي، أحمد(٢٠٠٩م) الاعتماد الأكاديمي والمهني للمؤسسات التعليمية، القاهرة، دار السحاب للنشر والتوزيع.
- ١٧- عثمان، رانيا وصفي (٢٠١٦م) متطلبات تأهيل كلية التربية جامعة دمياط للاعتماد الأكاديمي الدولي في ضوء معايير المجلس الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) المجلة التربوية، العدد(٤٤)، ٤٤- ١٣٠ .

- ١٨- العكول، غادة محمد (٢٠١٩م) مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعات الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ٢٧ (١)، ٣٩٦-٤١٧.
- ١٩- قاسم، جهاد، بدح أحمد (٢٠٠٩م) درجة تطبيق مبادئ ضمان الجودة في كلية الزرقاء الجامعية من وجهة نظر الأقسام الأكاديمية فيها. (المؤتمر السنوي الدولي الأول- والعربي الرابع)، الفترة من ٨-٩ ابريل ٢٠٠٩ م، كلية التربية النوعية، المنصورة، مصر.
- ٢٠- القباني، تركي يحيى قاسم (٢٠١٢م) استشراف مستقبل الاعتماد الأكاديمي في جامعة صنعاء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية صنعاء، جامعة صنعاء اليمن.
- ٢١- قطيشات، منال هاني حسن (٢٠١٧م) جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير NCATE من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٢٢- المالكي، حمدة محمد (٢٠١٠م) تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي العام من وجهة نظر القيادات التربوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- ٢٣- المليجي، رضا إبراهيم، والبرازي، مبارك عواد (٢٠١٠م) الجودة الشاملة والاعتماد المؤسسي: رؤى مستقبلية لتحقيق جودة التعليم في عصر المعلوماتية، عالم الكتب، القاهرة.
- ٢٤- النبوي، أمين محمد (٢٠٠٧) : الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٢٥- النقيب، زيد محمد قحطان (٢٠١٤م) تصور مقترح لتطوير برامج الدراسات العليا في جامعة عدن في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية عدن، جامعة عدن، اليمن.
- ٢٦- الهاجري، عهود (٢٠١٢م) واقع تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي للمجلس الوطني لاعتماد برامج المعلم NCATE من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت.
- ٢٧- الهمداني، فتحية (٢٠١٠م) بناء نموذج لنظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة صنعاء، اليمن.

- ٢٨- اليونسكو (١٩٩٤) : قائمة مصطلحات تكنولوجيا التربية، (ترجمة : حسين الطوبجي)، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- 29-Chaiyaphumthanachoka, C, Tangdhanakanonda, K, and Sujivaa, S (2016) Indicators Development for Accreditation of Teacher Education Programs in Thailand . procedia social and behavioral sciences ,217 (1) , 430 – 434 .
- 30-- Colwell, C., Maclsaac , D ., Tichenor , M., Heins , B and piechura . K (2014).
- 31-District and University perspectives on Sustaining professional Development Schools : Do the NCATE Standards Matter ?. the professional Educator , 38(2),1-11 .
- 32--Hendricks, (2010) Teaching Teachers: A study of Teacher Educators Perceptions of the Effect of Meeting Mandated NCATE Standers. Isabelle Farrington College of Education. Sacred Heart University.