

Degree of Application of Scottish Quality Management Model (SQMS) Standards for Sustainable Professional Development of Teachers in Jordan

Ala'a Khalil Al-Samhour^{*}

Prof. Ahmad Mohammad Battah^{}**

Received 5/11/2022

Accepted 24/12/2022

Abstract:

The study aimed to identify the degree of application of the standards of the Scottish Quality Management Model (SQMS) in the sustainable professional development of teachers in Jordan from the point of view of school principals, educational supervisors and teachers, the study used the descriptive survey methodology, and the study sample consisted of (864) principals, supervisors and teachers. The questionnaire was used as a tool to collect data after confirming its validity and reliability.

The results indicated that the means of the responses of the study sample members for the areas of the Scottish Quality Management Model (SQMS) standards questionnaire came with a high degree, and there were statistically significant differences in the degree of application of the Scottish Quality Model (SQMS) standards in the professional development of sustainable professional development for teachers due to variables: (gender, educational qualification, job title, and experience), familiarity with sustainable professional development programs for teachers), and the existence of statistically significant differences due to the variable of job title and were in favor of (educational supervisor, and school principal) compared to (teacher), and there were no differences between (educational supervisor) and (school principal).

Keywords: Scottish Quality Management Model, Sustainable Professional Development, Teachers, Educational Supervisors, School Principals, Jordan.

Ministry of Education\ Jordan\ alaasamhoure@gmail.com^{*}
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ ahmadbattah20@yahoo.com^{**}

درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن

آلاء خليل السمهوري*

أ.د. أحمد محمد بطاح**

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مدى امتلاك مديري المدارس الثانوية الحكومية مهارات القرن الواحد والعشرين؛ وعلاقتها بدرجة تطبيقهم معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر معلمهم. هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (864) مديراً ومشرفاً ومعلمًا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات بعد التأكد من صدقها وثباتها. أشارت النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات استبانة معايير أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي (SQMS) جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الأسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، الألفة لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح (مشرف تربوي، ومدير مدرسة) مقارنة مع (معلم)، ولا يوجد فروق بين (مشرف تربوي) و (مدير مدرسة). الكلمات المفتاحية: أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي، التنمية المهنية المستدامة، المعلمون، المشرفون التربويون، مديرو المدارس، الأردن.

* وزارة التربية والتعليم/ الأردن / alaasamhoure@gmail.com

** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ ahmadbattah20@yahoo.com

المقدمة

يحظى التعليم العام بعناية كبيرة لدى القائمين على تطويره بشكل مستمر من أجل استدامته والتكيف مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها القرن الحادي والعشرون في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية والتكنولوجية والسياسية. ويعود السبب إلى الدور الذي يؤديه في تقدم المجتمعات وازدهارها وتحقيق الرفاه الاقتصادي للمواطنين. فضلاً عن ذلك، فإن التعليم والتعلم يعد من أهم الوسائل التي تعمل على توليد المعرفة ونشرها وتبادلها وتطبيقها واستخدامها في معالجة المشكلات التي تعاني منها دول العالم وبالذات الدول النامية والتي يأتي في مقدمتها القضاء على الفقر والجوع وتوفير الصحة الجيدة والرفاه وغيرها والتي باتت من أكبر التحديات التي تؤثر في الإنسانية.

كما أن قطاع التعليم العام يحظى باهتمام متزايد لدى المنظمات العالمية المعنية في التنمية المستدامة، كمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الأمم المتحدة لرعاية الطفولة (اليونيسف)، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. لذلك، فإن منظمة اليونسكو، تقرر أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر والتي منها هدف القضاء على الجوع والفقر وتوفير الصحة الجيدة والرفاه والتعليم، وترى بأن هدف التعليم يشكل محركاً أساسياً للتنمية، إذ يتضمن غايات عدة في إطار هدف قائم بحد ذاته - الهدف الرابع - كما أن التعليم يتداخل بالأهداف المتصلة بالصحة، والنمو والعمالة، والاستهلاك والإنتاج المستدامين، والتغير المناخي (UNESCO, 2021).

لذلك، وفي سياق التنمية المهنية الفعالة، ينظر إلى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين على مستوى دول العالم بأنها الأساس في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر في حلول عام 2030، إذ يعد المعلم في القرن الحادي والعشرين من أهم عناصر إدارة الموارد البشرية في أي نظام تعليمي كونه يؤدي دوراً حيوياً ونشطاً في تحسين فاعلية التعليم للوصول إلى مخرجات تعليم من شأنها تحقيق مستوى معيشة المواطنين في أقطار العالم قاطبة، ويرى باول وبودر (Powell, 2016 & Bodur, 2016) وينلي ووالس (Wildly & Wallace, 1998) المشار إليهما في (Abour, 2021) بأنه ينظر إلى إنشاء التطوير المهني الفعال والمستمر لبناء مقدرات للمعلمين وتمكينهم من تعلم المحتوى أو المعلومات القائمة على المهارات، على أنه مفتاح لرفع نتائج تعلم الطلبة؛ وفي الواقع إن تعزيز تحصيل الطلبة هو هدفهم الأساس. كما أن برامج التنمية المهنية

يجب أن تستند إلى قاعدتين مهمتين وهما مهنية العمل وثقافة العاملين وذلك بهدف تحسين أداء المدرسة، ومهنية العمل، لا بد أن يكون لهذه البرامج تأثير واضح في ثقافة العاملين داخل المدارس وبالتالي تتأثر مهنة العمل بثقافة العاملين داخل المدارس.

ومما لا شك فيه أن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تستمد قوتها من خلال تبني القائمين على التعليم لإدارة الجودة كونها تعدّ الركيزة الأساسية لتحسين مخرجات التعليم، وحسب الموقع الرسمي الإلكتروني لمنظمة الأيزو العالمية (ISO, 2021)، فإن منظمة المعايير الدولية (ISO 9000: 2015) تصف المفاهيم والمبادئ الأساسية لإدارة الجودة التي تطبق عالمياً بما يأتي: المنظمات التي تسعى إلى تحقيق النجاح المستمر من خلال تطبيق نظام إدارة الجودة، والعلماء الذين يسعون إلى الثقة في مقدرة المؤسسة على تقديم منتجات وخدمات متوافقة مع متطلباتهم باستمرار، والمؤسسات التي تسعى إلى كسب الثقة في سلسلة التوريد التي تنتهجها، فمن خلال هذه السلسلة يتم تلبية متطلبات متلقي الخدمة بسهولة ويسر، والمنظمات والأطراف المهتمة التي تسعى إلى تحسين الاتصال من خلال فهم مشترك للمفردات المستخدمة في إدارة الجودة، والمؤسسات التي تجري تقييمات المطابقة وفقاً لمتطلبات (ISO 9001) ومقومي التدريب أو التقييم أو المشورة في إدارة الجودة وتطوير المعايير ذات الصلة.

وبناء على ما سبق، فإن أي نظام تعليمي يسعى بشكل دؤوب إلى تنمية عناصره (المعلم، ومدير المدرسة، والمشرف التربوي) وتحديدًا المعلم تنمية مستدامة لتحقيق مبادئ الجودة المتمثلة بالتركيز على المعلم الذي يعدّ ركناً أساسياً للعملية التعليمية وتزويده بالكفاءات المهنية لكي يستطيع ممارسة التعليم الفعال من خلال استخدام الأساليب والوسائل والتقنيات الحديثة التي يتطلبها العصر لإثراء الموضوعات التي يدرسها لطلبته كون الطالب محور العملية التعليمية والتي ستسهم في تخريج طلبة مدربين يمتلكون مهارات تعزز القوى العاملة التي ستعمل على تحقيق التنمية المستدامة لمجتمعاتهم وبالتالي تحقيق الرفاه. لهذا فإن توجه النظام التعليمي للأخذ بعين الاعتبار المعايير العالمية لمنظمة "الأيزو" أمرٌ غاية في الأهمية لتحقيق مخرجات تعليم ذي جودة تلبي احتياجات سوق العمل.

وفي سياق إدارة جودة التعليم، فإن نظام إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) يتمتع بعدد من المميزات في مجال التعليم المهني والفني، كما يعدّ من الأنظمة الشائعة الاستخدام والمنتشرة بشكل واسع في معظم دول العالم المتقدم، إذ أن هناك دولاً عديدة من البلدان المتطورة تتبناه ومن

هذه الدول أستراليا وإنجلترا، وإيرلندا وغيرها من الدول. ويعود السبب في تبني هذا النظام إلى توفيره لدليل إرشادي مبني على أساس علمي ومنهجي لقياس وتطوير الجودة في المؤسسات التعليمية وتطويرها، وهو يستخدم كأحد الأدوات العلمية للتقييم الذاتي من أجل التطوير المستمر للمؤسسة التعليمية. فضلاً عن ذلك، فإن نظام إدارة الجودة الاسكتلندي مصمم خصيصاً ليتلاءم مع طبيعة أنظمة التعليم، فهو نظام شمولي، بمعنى أنه يغطي جميع أجزاء إدارة المؤسسة التعليمية، كما يوفر مؤشرات قياس خاصة بتنمية الموارد البشرية. كما أنه يتطابق ويتناغم بشكل كبير مع الأنموذج الأوروبي للتميز (EFQM) الذي يهدف إلى ضمان جودة المؤسسات التعليمية (Flemban, 2008).

ويسعى الأردن من خلال نظامه التعليمي لتحسين مخرجاته باستمرار لمواكبة التغيرات التي يشهدها العصر الحديث وذلك من خلال تبني الجودة في التعليم، كما يسعى إلى تطوير برامج التنمية المستدامة للمعلمين لتحسين سمعة التعليم لدى أصحاب العمل من خلال رفد سوق العمل بالقوى العاملة المؤهلة حسب المعايير العالمية. وعلى الرغم من كل ذلك، لا يزال هناك تراجع في مستوى مخرجات العملية التعليمية، وتعود أسباب هذا التراجع إلى: تعدد الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وكذلك النمطية والتي تعني بأن الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تقوم بتصميم برامج إعداد واحدة لجميع المعلمين، فضلاً عن افتقار هذه البرامج إلى إطار نظري، وكذلك عمومية أهداف الجهات المسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين، فضلاً عن التفاوت في التركيز على مضامين برامج الإعداد وعدم التوازن بين الجوانب النظرية والتطبيقية والانفصال بين برامج الإعداد قبل الخدمة وبرامج التدريب في أثناء الخدمة، وكنتيجة لهذه الأسباب فإن الوصول إلى المأمول في التنمية المهنية للمعلمين لا يزال يحتاج إلى تضافر الجهود للإفادة من خبرة وتجارب الأنظمة العالمية للجودة التي تتبناها الدول المتقدمة وتحديداً نظام إدارة الجودة الاسكتلندي لتحقيق معايير الجودة في تنمية الموارد البشرية في النظام التعليمي مع التركيز على التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (Battah, 2019).

ويرى الباحثان في ضوء ما سبق بأن التعليم العام يلقي الاهتمام الكبير من قبل القائمين على متابعة الشؤون الإدارية في وزارة التربية والتعليم سعياً منهم لتطوير العملية التعليمية والتربوية في الأردن، وإن القطاع التعليمي من أكثر القطاعات التي تحتاج إلى الاهتمام وخاصة في المجالات الإدارية والفنية، ومن خلال الاستقراء حول أهمية التنمية المستدامة للمعلمين فإن الأمر

يحتاج إلى البحث عن تجارب حديثة يتم من خلالها تطوير التنمية المهنية لدى المعلمين بشكل يتناسب مع متطلبات العصر الحالي الذي يتصف بالتكنولوجيا والتطور السريع، والأنموذج الاسكتلندي يعد من نماذج التميز العالمية التي تم الاعتماد عليها في عديد من الدول لتطوير مهارات المعلمين ويعد من النماذج والأنظمة الشائعة الاستخدام في الدول المتقدمة نتيجة لتوفيره لدليل يسهل من عملية تطبيقه والاستفادة منه.

وتأسيساً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تُعدّ المعايير ومؤشرات القياس التي يستخدمها نظام إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) غاية في الأهمية لمعظم دول العالم نظراً لما تشكله من أساس لتجويد مخرجات النظام التعليمي، ويؤدي تطبيقها إلى الارتقاء بمستوى الأداء المهني للمعلمين مما ينعكس على سمعة التعليم في الدول التي تطبق هذا النظام. إن وضع معايير ومؤشرات قياس للتنمية المهنية للمعلمين أصبحت حاجة ملحة ومن أولويات الأنظمة التعليمية لتجويد مخرجات التعليم من ناحية، ولتلبية احتياجات سوق العمل على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي من الناحية الأخرى. ولهذه الأسباب، لا تزال النظم التعليمية في بعض دول العالم وبالتحديد دول العالم الثالث والتي من ضمنها النظام التعليمي في الأردن تسعى لتحسين مخرجاتها التعليمية، وسمعتها التعليمية على المستوى العالمي من خلال تطبيق المعايير العالمية لأنظمة إدارة الجودة العالمية، ومنها نظام إدارة الجودة الاسكتلندي والذي يعد من النماذج المتخصصة في إدارة الجودة للمؤسسات التعليمية، وهو أنموذج يشمل جميع أجزاء هذه المؤسسات بما فيها الموارد البشرية وتحديدًا التنمية المهنية للمعلمين. لذلك فهو ينفذ في دول متقدمة عديدة مثل استراليا وإيرلندا وغيرها من الدول بهدف تمكين المعلمين من خلال التركيز على تنميتهم بشكل مستدام، مما يعكس آثار هذه التنمية على ازدهار مجتمعاتهم وتحقيق الرفاه الاقتصادي. وعلى الرغم من كل ذلك لا يزال النظام التعليمي في الأردن يواجه قصوراً في الإعداد المهني للمعلمين بسبب تعدد الجهات المسؤولة عن إعداد هذه البرامج ونمطيتها مما أدى إلى عدم إسهام هذه البرامج في تحسين التنمية المستدامة للمعلمين والتي من شأنها القضاء على البطالة، والقضاء على الفقر، والقضاء على الجوع، وتوفير الصحة الجيدة والرفاه للمواطنين.

وقد أكدت دراسات متعددة حاجة النظام التعليمي في الوطن العربي لتبني نماذج إدارة جودة عالمية يأتي في مقدمتها أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS)، وفي دراسة أجراها إبراهيم وآخرون (Ibrahim, et al, 2016) هدفت إلى تقديم مقترحات لتحسين الوضع الحالي للدور الذي تقوم به الأكاديمية المهنية للمعلمين بجمهورية مصر العربية في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم للإسهام في زيادة فاعلية الأكاديمية للقيام بأدوارها في ضوء الأهداف. وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تغيير أدوار المعلم ومسؤوليته المهنية ليتمكن من الاستجابة للمتغيرات التي يشهدها العصر. وكذلك يجب التأكيد على أهمية التدريب المهني للمعلم لكي يكون ملماً بكل ما هو مستحدث في مجال التربية، وعلم النفس، والمجال الأكاديمي، ويتمكن كذلك من اكتساب الكفايات والمهارات المطلوبة من المعلم تعلمها واكتسابها، وذلك من خلال عرض دواعي التدريب المهني للمعلم وأهميته، وأهدافه.

وبناء على ما سبق، فإن مشكلة الدراسة تشير بكل وضوح إلى أن هناك تسابقاً بين أنظمة التعليم العالمية لإعداد برامج تنمية مهنية مستدامة للمعلمين لتحقيق مخرجات تعليم ذات جودة عالية تعمل على تحقيق الرفاه الاقتصادي وتحسين مستوى المعيشة للمواطنين، وإن نظام التعليم في الأردن لم يستطع إعداد برنامج للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين للإسهام في تحقيق التنمية الشاملة والازدهار للمجتمع المهني. ولما للدول التي تتبنى نظام إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) من تجارب ناجحة في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- **السؤال الأول:** ما درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين؟
- **السؤال الثاني:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($a=0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، الألفة لبرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين)؟
- أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة إلى:
- التعرف إلى واقع تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني

للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم والمشرفين التربويين ومعلميهم.

- تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية لدرجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، الألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين.
- أهمية الدراسة

يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة على النحو الآتي:

الأهمية التطبيقية:

يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- وزارة التربية والتعليم الأردنية والجهات الأخرى المسؤولة عن التعليم العام، إذ يمكنها الاستفادة من هذه الدراسة في تصميم برامج للتنمية المهنية للمعلمين وتطويرها لتساعد المعلمين المتميزين والموهوبين، القادرين على الإبداع، وعلى الابتكار، والريادة، وذلك لتعزيز مخرجات التعليم لتلبية حاجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة والمؤهلة.
- مؤسسات التعليم العالي الأردنية، إذ يمكنها الاستفادة من هذه الدراسة من خلال التعرف إلى تجارب الدول التي تتبنى أنموذج الجودة الأسكتلندي (SQMS) لتنمية الموارد البشرية، من خلال تقديم برامج مهنية للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين يستفيد منها كل من يرغب في التوجه المستقبلي للالتحاق بمهنة التعليم.

الأهمية النظرية:

يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة في المجالات الآتية:

- إلقاء الضوء على أهمية برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ومواكبة التطورات في مجال التنمية المهنية.
- توفير مرجعية حول برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مؤسسات التعليم العام.
- إثراء وإضافة للمكتبة التربوية، وسنداً للباحثين الجدد الذين قد يقومون باختيار مثل هذا الموضوع.

مصطلحات الدراسة المفاهيمية والإجرائية

- تشمل الدراسة عددًا من المصطلحات تم تعريفها مفاهيميًا وإجرائيًا، وعلى النحو الآتي:
- **التنمية المهنية:** تعرف بأنها: "عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمة قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء المعلم من خلال إكسابه المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديه لتحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع" (Rashid, 2018).
 - ويعرفها الباحثان بأنها: عملية مقصودة مستمرة لتطوير أداء المعلم وتحسين ممارساته التعليمية وذلك كما تقيسه المعايير المعتمدة في أنموذج الجودة الأسكتلندي ويتم قياسها من خلال أداة الدراسة التي أعدها الباحثان لهذه الغاية.
 - **نموذج الجودة الأسكتلندي** عرفه فلمبان (Flemban, 2008: 41) بأنه: نظام يتمتع بعدد من المميزات التي من أبرزها أنه نظام إدارة جودة شامل لكل مكونات النظام التعليمي وعناصره، وتحديداً التعليم الفني والمهني فضلاً عن انتشاره الواسع على المستوى العالمي وتستند إليه دول متقدمة منها: استراليا وإيرلندا، وانجلترا، للارتقاء بمستوى أداء العاملين في النظام التعليمي.
 - **التطوير المهني:** عرفه بولام المشار إليه في القيسي (Al-Qaisi, 2020) بأنه: عملية مؤسسية شاملة من الأنظمة المعرفية، وأنظمة الإعداد والتدريب التي تركز على بناء مجموعة من القيم والاتجاهات والتي تهدف إلى زيادة فعالية أداء المعلمين، وتسعى إلى تطوير كفاياتهم التربوية والإنتاجية.
 - وعرفه الباحثان بأنه: الارتقاء بأساليب التدريس لرفع كفاءة النظام التعليمي ككل لتحقيق المعايير العالمية لمخرجات نوعية من التعليم تؤدي إلى تلبية حاجات سوق العمل من الكفاءات.
 - **معايير الجودة الاسكتلندي:** تتكون معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي من عشرة معايير تعنى بخصائص نظام إدارة المؤسسات التعليمية بصورة شاملة، وتتضمن الآتي: الإدارة الاستراتيجية (Strategic Management) وإدارة الجودة (Quality Management) والتسويق ورعاية متلقي الخدمة، (Marketing & Customer Care) وتنمية الموارد البشرية (Human Resources Development)، وتصميم البرنامج وتنفيذه (Program

Design & Delivery)، وتكافؤ الفرص (Equal Opportunities)، والصحة والسلامة (Health & Safety)، والاتصال والإدارة (Communication & Administration)، وخدمات الإرشاد (Guidance Services)، والتقييم ومنح الشهادات (Assessment for Certification) (Atiah, 2017).

حدود الدراسة: اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود المكانية:** اقتصرَت الدراسة على المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن.
 - **الحدود البشرية:** اقتصرَت الدراسة على المديرين والمشرفين التربويين ومعلمي المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم الأردنية.
 - **الحدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 2021/2022.
- الدراسات السابقة ذات الصلة**

يتناول الباحثان في هذا الجزء عرضًا لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

قامت عابور (Abour, 2012) بدراسة هدفت تعرف مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في الرصيفة بالملكة الأردنية الهاشمية، والتعرف إلى الفروق في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين التي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وتكون مجتمع الدراسة من (2780) معلمًا ومعلمة. واختيرت العينة بالطريقة العشوائية وتكونت من (400) معلم ومعلمة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج أن مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في الرصيفة في البعد الثالث مرتفع. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

هدفت دراسة الشمري وياركاندي (Al-Shammari & Yarkindi, 2012) إلى الكشف عن أثر برنامج تدريبي مقترح في ضوء أنموذجي التميز الأوروبي EFQM والجودة الاسكتلندي SQMS على رفع كفاءة التخطيط الاستراتيجي التربوي لدى المشرفة بمدينة حائل بالملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهجين الوصفي وشبه التجريبي ذا التصميم التجريبي المكون من

مجموعة واحدة. وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع المشرفات التربويات بمكاتب التربية والتعليم التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل - بنات، والبالغ عددهن (104) من المشرفات التربويات وتمثلت العينة مجتمع الدراسة كاملاً. أما عينة الدراسة التجريبية للبرنامج فبلغ عدد أفرادها (25) مشرفة تربوية. وأظهرت النتائج بأن درجات واقع امتلاك المشرفات التربويات لمجالات التخطيط الاستراتيجي التربوي لكل مجال من مجالات التخطيط الاستراتيجي التربوي أقل من حد الكفاءة المطلوبة 85%. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات واقع امتلاك المشرفات التربويات لمجالات التخطيط الاستراتيجي التربوي تعزى إلى (سنوات الخبرة كمشرفة تربوية - مجال المشرفة التربوية "إداري/ فني".

أجرى الطوالبة (Tawalbeh, 2018) دراسة هدفت إلى تقصي وجهات نظر معلمي اللغة الإنجليزية ومشرفيها في معايير التنمية المهنية الوطنية لوزارة التربية والتعليم ومقدرتها على تعزيز التنمية المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية الأردنيين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم تطوير استبانة مكونة من (54) فقرة بُنيت على معايير التنمية المهنية الوطنية لوزارة التربية والتعليم وأشارت النتائج إلى أن المعايير السبعة جميعها تسهم في تنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المشرفين التربويين واحتلت المعايير المتعلقة بالمعرفة بطرائق التدريس وأخلاقيات الوظيفة الرتبة العليا بين المعايير من وجهة نظر المعلمين أما معايير التربية في الأردن والمعرفة بطرائق التدريس وأخلاقيات الوظيفة فاحتلت أعلى الرتب من وجهة نظر المشرفين التربويين؛ مما يدل على وجود توافق بين وجهات نظر المعلمين والمشرفين وبالنسبة للسؤال الثالث، أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمين والمشرفين تعزى للمؤهل وسنوات الخبرة ويمكن أن تعزى هذه النتائج إلى وجود تشابه في بيئات التعلم التي تعرض لها المعلمون والمشرفون فضلاً عن ذلك فقد تم استخلاص هذه المعايير بناء على حاجات المعلمين واهتماماتهم.

أما دراسة الماجد والخليفة (Al-Majid & Al-Khalifa, 2019) فهدفت إلى تعرف واقع التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام، وتحديد معوقات التنمية وتعرف مقترحات المعلمين فيما يتعلق بأساليب تطوير التنمية المهنية لمعلمي التعليم العام بمحافظة ثاقق بالمملكة العربية السعودية. وأستخدم المنهج المسحي الوصفي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع بيانات البحث، متضمنة ثلاثة محاور، تضمن المحور الأول (17) والثاني (12) والثالث (10) فقرات. وبلغ مجتمع الدراسة

(210) معلماً، وتكونت العينة من (154) معلماً يمثلون جميع مجتمع الدارسة. وأظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة لواقع التنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة. كما لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتقديرات عينة الدراسة للمعوقات وطرائق التدريب المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات المؤهل والخبرة وعدد الدورات التدريبية.

وهدف دراسة المومني والسعيدة (Al-Momani & Al-Sa'aida, 2019) إلى تعرف درجة توافر المعايير المهنية لدى معلمي التربية المهنية في محافظة عجلون من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ومديريهم وذلك في ضوء متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وقد استخدم المنهج الوصفي وذلك لمناسبته وطبيعة الدراسة وقد تكونت عينة الدراسة من (20) معلماً ومعلمة منهم (10) معلمين و(10) معلمات ممن يدرسون مادة التربية المهنية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون، بالإضافة إلى (20) مديراً ومديرة منهم (10) مديرين و(10) مديرات، وقد اشتملت الدراسة على استبانة مكونة من (49) فقرة (مؤشر) ومن (5) مجالات (معايير) والتي تم التأكد من صدقها وثباتها من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر المعايير المهنية لدى معلمي التربية المهنية من وجهة نظرهم أنفسهم ومن وجهة نظر مديريهم والتي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة الخالدي (Al-Khalidi, 2019) التعرف إلى درجة تطبيق المعلمين والمعلمات للصفوف الثلاثة الأولى الأساسية للمعايير المهنية العالمية في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم أنفسهم. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مؤلفة من (36) فقرة موزعة على ستة مجالات. تكونت عينة الدراسة من (130) معلماً ومعلمة يدرسون الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية وتعليم لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لتطبيق معلمي الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية ومعلماتها للمعايير المهنية العالمية في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم أنفسهم كانت كبيرة. وكانت درجة التطبيق كبيرة جداً في كل من مجال التخطيط لتدريس الطلبة، وفهم محتوى تعلم الطلبة وتنظيمه وتهيئة بيئة التعلم الفعالة، وكبيرة في مجال إشراك ودعم تعلم الطلبة، ومتوسطة في كل من مجال تقييم

تعلم الطلبة، والنمو المهني. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس وجاءت لصالح (الإناث) في حين لم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الدراسات الأجنبية:

أجرى مارشال (Marshall, 2002) دراسة هدفت إلى تقييم نظام إدارة الجودة الاسكتلندي، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من حوالي 398 منظمة قامت بتنفيذ إطار إدارة الجودة الشاملة لتحسين الأعمال، وقد أشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة لم يتبنوا فلسفة إدارة الجودة الشاملة، أو استفادوا من هذه العملية، كما أشارت النتائج إلى أنه يتم رسم بعض أوجه التشابه مع تطبيق إجباري لبعض المنظمات يرتبط بنظام الجودة العالمي (ISO 9000)، وتحديدًا نظام الجودة (ISO 9000-2000).

وقام جورج وجل (George & Gill, 2006) بدراسة هدفت إلى تقييم معايير الإدارة في ضوء نظام إدارة الجودة الاسكتلندي. تم تصميم الاستبانة لفحص المواقف والدوافع، فضلاً عن قياس فعالية معيار SQMS. وأظهر البحث الميداني أن مجتمع SQMS كانوا من ذوي الخبرة للغاية وكانوا يعملون مع SQMS لأكثر من ثلاث سنوات. وتشير نتائج البحث إلى موقف الامتثال، بدلاً من التحسين بصفته العقلية الأساسية لمنظمات SQMS وغياب تخطيط تحسين الجودة أو قياس مؤشرات الأداء الرئيسية.

أجرى جيفرمز (Gvaramadze, 2011) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى استفادة الطلبة من تجربة التعلم عالي الجودة في نظام التعليم العالي الاسكتلندي ومستوى تفاعل الطلبة والمعلمين في النظام الذي يستخدم أنموذج الإنتاج المشترك بين الطالب والجامعة للتمييز بين الفروق النظرية والمفاهيمية بين مشاركة الطلاب والنقدرة على الإسهام بقيمة مضافة من خلال تحسين جودة التدريس، وقد تم استخدام المنهج النوعي لتحقيق أهداف الدراسة، تم التحقيق في 21 تقرير تقييم خارجي، وأشارت النتائج إلى توفر فرص جديدة للتغييرات الابتكارية في الآليات المؤسسية استجابة لمشاركة الطلاب. وقد يتطلب ذلك هياكل مؤسسية جديدة تعمل على تعميق العلاقات مع الطلبة، وتطوير فرص المشاركة، وتحسين تمثيلهم وتعزيز تجربة التعلم الخاصة بهم، كما وأشارت النتائج بأن التجربة تتطلب مشاركة الطلبة ذاتها بحاجة إلى تغييرات في أنظمة الجودة وعملياتها لدمج

مفاهيم مثل الشراكة بين الطالب والجامعة، والتركيز على المتعلم، والقيمة المضافة، وجودة تجربة تعلم الطالب.

وأجرى هيرسيفير وكلايسي (Hayirseven & Kalayci, 2017) دراسة بعنوان "مقارنة مقررات الثقافة العامة والتربية العامة في برامج إعداد المعلمين في كل من تركيا والولايات المتحدة". وهدفت الدراسة إلى تحديد درجة إسهام هذه المقررات في تأهيل طلبة الجامعات الخريجين ليصبحوا معلمين يمتلكون مهارات ومقدرات ومهارات يتطلبه القرن الحادي والعشرون تمكنهم من العمل بفاعلية في بلدانهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمقارنة مقررات كل من الجامعات وتحليلها على النحو الآتي: من تركيا الجامعات: انقره وغازي، ومرمر وأناضول وهامستين. من الولايات المتحدة تم اختيار الجامعات: وديلا وير وولاية أوتاه وانديانا وجامعة سنترال فلوريدا، وتم استخدام المحتوى الخاص في هذه البرامج من خلال مواقع الويب الرسمية للجامعات، وقد أظهرت النتائج أن المقررات الإلزامية الخاصة في برنامج إعداد المعلمين لم تكن متنوعة بشكل كافٍ لتحقيق الأهداف المنشودة منها، إذ لا بد أن يكون هناك علاقة بين محتوى المقررات وتطبيق مقررات الثقافة العامة في برامج تنمية المعلمين للوصول إلى الأهداف المنشودة، وإيجاد المعلم الذي يمتلك مقدرات تساعده على التكيف مع التغيير في القرن الحادي والعشرين.

وأجرى شيرود (Sherwood, 2018) دراسة بعنوان "الحالات الثلاث لبرامج ريادية لتدريب المعلمين قبل الخدمة في ميشيغان وجامايكا" وهدفت الدراسة إلى تقديم تفسير لكيفية تنظيمهم في سياقات متنوعة في الجامعات وكليات إعداد المعلمين. ولغاية تحقيق أهداف الدراسة، أعتمد المنهج الوصفي واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وتمت لخمس مجموعات من أصحاب العلاقة في المؤسسات الثلاث فيما يتعلق بتوقعاتهم فيما يتعلق في تدريب المعلمين قبل الخدمة. وقد أظهرت النتائج عن مميزات برامج تنمية المعلمين الريادية الفعالة، وهي: رؤية مستدامة بشكل قوي للبرنامج، والمقدرة العالية فيما يتعلق بالمهارات الثقافية، والتعاون والشراكة، وصياغة رصينه للمحتوى، ومؤشرات للجودة تتدرج تحت معايير لكل منها، والخبرة العملية في مكان العمل بناء على الخطط والتطبيق الفعال، وتقييم البرامج بشكل دوري مستمر، والمعلمين من ذوي الخبرة والالتزام التنظيمي، والتطبيق العملي والنظري المتوازن.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي هدفت إلى تقديم مقترحات لتحسين الوضع الحالي

للدور الذي تقوم به المؤسسات التعليمية من أجل التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وكذلك لتحسين مستواها للقيام بأدوارها على ضوء الأهداف، اتضح بأن أهداف هذه الدراسات جميعها تسعى إلى وضع البرامج المناسبة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين لتطوير مقدراتهم المعرفية والمهارية والقيمية للتكيف مع كل ما يستجد من تغيرات يشهدها العالم.

ولقد استفاد الباحثان من هذه الدراسات السابقة بزيادة وعيهما بتغيرات الدراسة، وطريقة تحديد مجتمعها، وكيفية اختيار عينتها، وكذلك التعرف إلى مجالات وفقرات أداتها، وكيفية التحليل الإحصائي لبياناتها، ومستقبلاً كيفية مقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أن هذه الدراسة حاولت رصد درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي، كما انها شملت عينة ممثلة من المدارس في الأردن، مما قد يؤدي إلى التوصل إلى نتائج أكثر دقة يفيد منها مديرو المدارس ووزارة التربية والتعليم والمشرفون في تقييم الأداء وفقاً للمعايير العالمية.

منهجية الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم (3967) مديراً ومديرة، ومن جميع مشرفي المدارس وعددهم (969) مشرفاً ومشرفة، ومن جميع معلمي المدارس وعددهم (85845) معلماً ومعلمة، وفقاً لإحصائيات موقع وزارة التربية والتعليم لعام 2020-2021م.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، من محافظة العاصمة عمان (عينة قصدية) ومن ثم تم اختيار جميع مديري ومشرفي ومعلمي المدارس في تلك المحافظة وبلغ عددهم (864) مديراً ومشرفاً ومعلماً.

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانة لتعرف واقع التنمية المهنية المستدامة للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس وعلاقته بمعايير الجودة الأسكتلندي، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة الماجد والخليفة (Al-Majid & Al-Khalifa,

(2019) وتم صياغة فقرات الأداة، وإعدادها في صورتها الأولية، إذ تكونت الاستبانة من محورين، اشتمل المحور الأول على المتغيرات الأساسية (البيانات الشخصية) وهي: الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، الألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. أما المحور الثاني فاشتمل على فقرات الاستبانة، وعددها (50) فقرة موزعة على عشرة مجالات، وهي (الإدارة الاستراتيجية، إدارة الجودة، رعاية المستفيدين من الخدمة، تنمية الموارد البشرية، تكافؤ الفرص، الصحة والسلامة، الإدارة والاتصال، الإرشاد والتوجيه، تصميم البرنامج وتنفيذه، التقييم).

وللإجابة عن فقرات الاستبانة تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، بإعطاء كل فقرة من فقراتها درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، وتمثل رقمياً (1, 2, 3, 4, 5) على الترتيب: صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال طريقة صدق المحتوى (Content Validity)، إذ تم عرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال القيادة التربوية؛ وتم الطلب منهم تحكيم الاستبانة وفقراتها من حيث درجة ملاءمة فقرات الاستبانة لمجالها، ودرجة وضوح الصياغة اللغوية للفقرات، والإشارة بالحذف أو الإضافة أو التعديل المقترح، وإخراج الأداة بشكلها النهائي. ثبات أداة الدراسة:

قام الباحثان بالتحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لكل مجال من مجالات الدراسة والدرجة الكلية، وتبين بأن معاملات الثبات للمجالات تراوحت بين (0.839 - 0.916)، وهي معاملات ثبات مرتفعة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع المعلومات عن الواقع باستخدام أداة الدراسة تفريغ استجابات أفراد عينة الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجتها، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخدام تحليل التباين المتعدد (5 WAY ANOVA) ، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.
- تم تحديد معيار الحكم على متوسطات أداة الدراسة من خلال تقسيمها إلى ثلاثة مستويات: (منخفض، متوسط، مرتفع).

نتائج الدراسة

تم عرض نتائج الدراسة على النحو الآتي:

السؤال الأول: ما درجة تطبيق معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات وفقرات استبانة معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الأردن من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين، والجدول (3) يبين النتائج:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات استبانة معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) مرتبة تنازلياً

| المجال | الرتبة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|----------------------------|--------|-----------------|-------------------|---------|
| الإرشاد والتوجيه | 1 | 4.04 | 7.7 | مرتفع |
| الإدارة الاستراتيجية | 2 | 4.03 | .73 | مرتفع |
| الإدارة والاتصال | 3 | 4.02 | .77 | مرتفع |
| الصحة والسلامة | 3 | 4.02 | .77 | مرتفع |
| التقييم | 3 | 4.02 | .76 | مرتفع |
| تصميم البرنامج وتنفيذه | 6 | 4.01 | .78 | مرتفع |
| تنمية الموارد البشرية | 7 | 4.00 | .78 | مرتفع |
| إدارة الجودة | 7 | 4.00 | .75 | مرتفع |
| رعاية المستفيدين من الخدمة | 7 | 4.00 | .78 | مرتفع |
| تكافؤ الفرص | 10 | 3.96 | .86 | مرتفع |
| الأستبانة ككل | | 4.01 | .72 | مرتفع |

يتضح من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجالات استبانة معايير أنموذج إدارة الجودة الاسكتلندي (SQMS) تراوحت ما بين (3.96-4.04)، وجاء بالرتبة الأولى المجال (الإرشاد والتوجيه) بمتوسط حسابي (4.04)، وبمستوى "مرتفع"، وجاء بالرتبة الأخيرة مجال (تكافؤ الفرص) بمتوسط حسابي (3.96)، وبمستوى "مرتفع" وقد بلغ المتوسط

الحسابي للاستبانة ككل (4.01) بانحراف معياري (0.721) وبمستوى "مرتفع".

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يمتلكون معرفة بمعايير أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي دون تطبيقها بمسمى الأنموذج وإنما كمعايير تسعى إلى تحقيق الجودة في أي نظام، وهذا يشير إلى سعي العاملين في المؤسسات التربوية إلى رفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين وذلك بتطبيق معايير تتطابق مع معايير إدارة الجودة الأسكتلندي.

وكذلك فإن طبيعة المعايير المنبثقة عن أنموذج إدارة الجودة الأسكتلندي تعد معايير متوافرة دون تحديد وهذا مؤشر إلى وجود معرفة واهتمام من قبل العاملين في القطاع التربوي من خلال النظام التعليمي إلى تحسين مخرجات النظام التعليمي باستمرار لمواكبة التغيرات التي يشهدها العصر الحديث وذلك من خلال تبني الجودة في التعليم، كما يسعى إلى تطوير برامج التنمية المستدامة للمعلمين لتحسين سمعة التعليم لدى أصحاب العمل من خلال رفد سوق العمل بالقوى العاملة المؤهلة حسب المعايير العالمية.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين) والجدول (4) يبين النتائج.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الأسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمتغيرات الدراسة

| المتغيرات | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|
| الجنس | ذكر | 366 | 4.12 | 4.6 |
| | انثى | 498 | 3.93 | 7.7 |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 264 | 3.89 | 6.7 |
| | دراسات عليا | 600 | 4.06 | 70. |
| المسمى الوظيفي | مشرف تربوي | 161 | 4.15 | 4.6 |
| | مدير مدرسة | 300 | 4.28 | 7.4 |

| المتغيرات | الجنس | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|---------------------|-----------------|-------|-----------------|-------------------|
| الخبرة | معلم | 403 | 3.76 | .82 |
| | أقل من 5 سنوات | 58 | 3.92 | .74 |
| | من 5 - 10 سنوات | 170 | 3.99 | .72 |
| | 10 سنوات فأكثر | 636 | 4.03 | .72 |
| برامج تنمية مستدامة | نعم | 828 | 4.06 | .69 |
| | لا | 36 | 2.98 | .74 |

يبين الجدول (4) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق معايير نموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، الألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين) ، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الخماسي (5 WAY ANOVA)، والجدول (5) يبين النتائج.

الجدول (5) تحليل التباين الخماسي (5 WAY ANOVA) للفروق في درجة تطبيق معايير نموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين وفقاً لمتغيرات الدراسة

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | مستوى الدلالة | مربع ايتا |
|---------------------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|-----------|
| الجنس | 3.297 | 1 | 3.297 | 8.105 | .005 | .009 |
| المؤهل العلمي | 11.439 | 1 | 11.439 | 28.120 | .000 | .032 |
| المسمى الوظيفي | 52.786 | 2 | 26.393 | 64.879 | .000 | .132 |
| الخبرة | 5.501 | 2 | 2.751 | 6.761 | .001 | .016 |
| برامج تنمية مستدامة | 25.925 | 1 | 25.925 | 63.730 | .000 | .069 |
| الخطأ | 348.220 | 856 | .407 | | | |
| الكل | 448.240 | 863 | | | | |

يبين الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق معايير نموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والخبرة، والألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين)، إذ بلغت قيم ف بالترتيب (8.105)، (28.120)، (64.879)، (6.761)، (63.730)، وبلغ حجم الأثر بالترتيب (.009)، (.032)، (.132)، (.016)، (.069)، وهي ذات دلالة إحصائية، وكانت الفروق في الجنس لصالح الذكور، أما الفروق في المؤهل العلمي لصالح الدراسات العليا، بينما الفروق في الألفة ببرامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لصالح المؤلف، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق في المسمى الوظيفي والخبرة تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (6) يوضح النتائج:

الجدول (6) اختبار شيفيه لدلالة فروق درجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

| المسمى الوظيفي (I) | المسمى الوظيفي (J) | الفرق بين المتوسطات | الخطأ المعياري | مستوى الدلالة |
|--------------------|--------------------|---------------------|----------------|---------------|
| مشرف تربوي | مدير مدرسة | -.1248 | .06231 | .135 |
| | معلم | .3947* | .05947 | .000 |
| مدير مدرسة | معلم | .5195* | .04864 | .000 |

يبين الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) في مستوى درجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكانت لصالح (مشرف تربوي، ومدير مدرسة) مقارنة مع (معلم)، ولا توجد فروق بين (مشرف تربوي) و (مدير مدرسة)، إذ كانت الفروق غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($a=0.05$).

الجدول (7) اختبار شيفيه لدلالة فروق درجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغير الخبرة

| الخبرة (I) | الخبرة (J) | متوسط المربعات | الخطأ المعياري | مستوى الدلالة |
|-----------------|-----------------|----------------|----------------|---------------|
| أقل من 5 سنوات | من 5 - 10 سنوات | -.0651 | .09699 | .799 |
| | 10 سنوات فأكثر | -.1053 | .08748 | .485 |
| من 5 - 10 سنوات | 10 سنوات فأكثر | -.0403 | .05507 | .765 |

يبين الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a=0.05$) في درجة تطبيق معايير أنموذج الجودة الاسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين تعزى لمتغير الخبرة بين جميع المستويات، وقد كانت الفروق غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين ومديري المدارس وبحكم طبيعة ما يقومون به من عمل إداري مرتبط بإدارة الجودة ورفع مستوى التنمية المهنية للمعلمين، وكذلك بحكم خبرتهم في المجالات الإدارية المختلفة وإطلاعهم على عديد من النماذج المرتبطة بإدارة الجودة والتنمية المهنية وما لديهم من خبرات سابقة والمشاركة بالدورات المنعقدة بهذا الخصوص، وكذلك فإن العاملين في الاشراف التربوي والإدارة المدرسية لديهم عديد من التجارب في مجال إدارة الجودة، وكذلك فإن الهدف الأساسي من عملهم تحقيق أعلى مستويات النجاح في المؤسسات التربوية التي يعملون فيها.

وكذلك فإن عامل الخبرة في مجال الإدارة لا يؤدي الدور الكبير في طبيعة المعرفة لدى

المشرفين والمديرين والمعلمين كما هو الواقع المعمول به لاختلاف طبيعة الواجبات الموكولة بكل فئة من الفئات السابقة، وكذلك يمكن القول بأن الخبرة بذاتها لا تكفي ليكون الشخص قادر ومتمكن من البيئة المحيطة به المتعلقة بتطبيق معايير الجودة، والخبرة بحاجة الى مساند لدعم المعرفة لدى العاملين في مجال إدارة الجودة الشاملة وخاصة حال تطبيق أي أنموذج من نماذج الجودة الشاملة وعلى وجه الخصوص الأنموذج الاسكتلندي الذي يتوقع الباحثان عدم اطلاع افراد عينة الدراسة عليه مسبقاً بشكل مباشر.

أما فيما يتعلق بالجنس فالكور أكثر عرضة للتعامل مع الجانب الإداري من الإناث إذ أن المديرين والمشرفين أكثر عملاً ومتابعة من الإناث في مجال الإدارة، علماً بأن الواجبات متقاربة ويؤدون نفس الواجبات المطلوبة ذاتها في المنظمة التربوية.

التوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة فإنها توصي بما يأتي:

- التأكيد على ضرورة تطبيق معايير أنموذج الجودة الأسكتلندي (SQMS) في التطوير المهني لرفع مستوى التنمية المهنية المستدامة لدى المعلمين.
- توجيه العاملين في المؤسسات التربوية وخاصة المدارس الى تطوير مهاراتهم المهنية في ضوء متطلبات العصر وخاصة لتحقيق متطلبات التنمية المهنية المستدامة.
- إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بنماذج الجودة العالمية لتطوير التنمية المهنية المستدامة وتحقيقها لدى المعلمين في الأردن.

Reference

- Abour, Hanaa (2021). The level of sustainable professional development courses for teachers in the Directorate of Education Rusayfa and their relationship to demographic variables. **Journal of Humanities and Natural Sciences**, 2(6): 95-110.
- Al-Khalidi, Asma (2019). The degree to which the teachers of the first three basic grades apply the international professional standards in the northwestern Badia Distrid in Mafraq governorate from their own point of view. **Journal of the Faculty of Basic Education for Educational Sciences and Humanities at the University of Babylon**, 1(43): 305-321.
- Al-Majid, Fahad & Al-Khalifa, Abdul Aziz (2019). Professional development of public education teachers in thadeq Governorate: Its

- Reality and Problems. **Journal of the Faculty of Education**, 35(12): 124-141.
- Al-Momani, Mohammed & Al-Sa'aida, Monem (2019). The degree of availability of professional standards among vocational education teachers in Ajloun governorate from the point of view of the teachers themselves and their managers. **Journal of Islamic University for Educational and Psychological Studies**, 27(4): 544-569.
- Al-Qaisi, Mohammed (2020). **Professional development of the teacher and related concepts**. Retrieved 28/12/2021 from: <https://www.new-educ.com/>
- Al-Shammari, Saadi and Yarkindi, Asia (2012). **The impact of a proposed training program in the light of the European Excellence and Scottish Quality Management models on raising the efficiency of educational strategic planning of the educational supervisor**. Unpublished Master's Thesis, um Al-Qura University, Mecca, Saudi Arabia.
- Atieh, Ideas (2017). Conceptualize a proposal for the management of organizational excellence in private schools in Alexandria Governorate according to the European model of excellence EFQM. **Journal of Educational Administration**, 4(14): 389-581.
- Battah, Ahmed (2019). **Human resources management in the educational system: teacher, school principal, educational supervisor**. Amman, Dar Al Shorouk Publishing and Distribution.
- Flemban, Nizar (2008). **Quality management system (SQMS)**. Retrieved 27/12/2021 from the website: <https://www.manhal.net/art/s/1722>
- Gvaramadze, I. (2011). Student engagement in the Scottish quality enhancement framework. **Quality in Higher Education**, 17(1): 19-36.
- Hayirsever, F., & Kalayci, N. (2017). A comparative analysis of general culture courses within the scope of knowledge categories in undergraduate teacher education programs "Turkey and the USA. **Educational Research and Review**, 12(1): 1-18.
- Ibrahim, Osama & Makhoulouf, Samiha & Mohammed, Abeer (2016). The role of the professional academy of teachers in achieving sustainable professional development of faculty members at the pre-university levels. **Fayoum University Journal of Educational and Psychological Sciences**, 2(6): 389-342.

- ISO (2021). **Quality management systems fundamentals and vocabulary**. Retrieved 25 Feb 2021, from: <https://www.iso.org/standard/45481.html>.
- Marshall, M. (2002). "The Scottish quality management system: an interim evaluation". **Managerial Auditing Journal**, 17(5): 251-260.
- Rashid, Ibrahim (2018). **Sustainable professional development of male and female teachers**. Retrieved 26/12/2021 from the website: <http://www.ibrahimrashidacademy.net/2018/03/>.
- Sherwood, H. (2018). Profiles of pre-service teacher education: An investigation into the nature of selected exemplary programs in jamaica and Michigan. **Journal of Education and Learning**, 7(2):139-156.
- Tawalbeh, T. (2018). Teachers' and supervisors' perspectives of the ministry of education national teacher professional development standards in enhancing. **Jordanian EFL Teachers' Professional Development**, 26(2): 9-38.
- UNESCO (2021). **Sustainable development goals for education**. Available at: <https://ar.unesco.org/node/250706>, retrieved 30/12/2021.
- George, M., & Gill, M. (2006). **Evaluating management standards: empirical research into the Scottish quality management system**. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Stirling, Stirling FK9 4LA Scotland