درجة ممارسة المساءلة التربوية لدى مديرات المدارس لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة

Degree of educational accountability practice among female principals for special education teachers from the point of view of female special education teachers

أ. مرام مسند الصيفي -ماجستير الآداب في التربية الخاصة – إدارة تعليم المدينة المنورة –المملكة العربية السعودية

Email: Fasil199@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة ممارسة المساءلة التربوية لدى مديرات المدارس من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة، وتكونت العينة من (٥٢) معلمة تربية خاصة من مدارس المدينة المنورة، حيث طبقت أداة الاستبانة عليهن بعد التأكد من صدقها وثباتها، اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها.

وقد أظهرت نتائج الدراسة،أن درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٥,٤٪,بينما جاءت درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة بدرجة كبيرة جداً وبنسبة تأييد ٨٦,٩٪. وكذلك جاءت درجة المساءلة فيما تختص بمعايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٦,٤٪,وهذا يوضح أن درجة مساءلة مديرات المدارس جاءت بنسبة ٨١٪ ,وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة المساءلة التربوية في المدارس.

الكلمات المفتاحية: المساءلة التربوية – معلمات التربية الخاصة- مديرات المدارس

Abstract

The aim of the study was to determine the degree of practice of educational accountability among female principals from the point of view of special education teachers.

The sample consisted of (52) special education teachers from medina schools, where the identification tool was applied to them after ascertaining their sincerity and stability, the researcher adopted the descriptive analytical curriculum to suit the nature of the study and its objectives ,The results of the study showed that the degree of exercise by the headmaster of educational accountability for the functional discipline of special education teachers came largely with a support rate of 75.4%, while the degree of practice of the headmaster for educational accountability related to the ethics of the teaching profession for special education teachers was very high and the approval rate of 86.9% . The degree of accountability also came in relation to the standards of teaching performance of special education teachers to a large extent and with a support rate of 76.4%, which shows that the degree of accountability of female principals came in at 81%, and the study recommended the need to spread the culture of educational accountability in schools.

Keywords: Educational Accountability - Special Education Teachers - School Principals

مقدمة الدراسة:

مع سعي المنظمات لرفع مستوياتها الاجتماعية والتعليمية في ظل المتغيرات الدولية والعربية المتسارعة، ظهرت أهمية المساءلة وبدأت تحتل المكانة الأبرز بإجماع كافة الأفراد، لأن غياب المساءلة جزء من معادلة الفساد وتعزيز المساءلة جزء من معادلة محاربة الفساد والنهوض بالمجتمعات، لذا سعت الدول إلى تطبيق مبدأ المساءلة لمعرفة عوامل التحسين والتطوير التي تساعد في إصلاح منظماتها العامة، وتحقيق الإصلاح التربوي في مؤسساتها التعليمية لتحقيق النهضة التربوية التعليمية، فاتجهت الحكومات للبحث عن وسائل وأدوات لإحراز التقدم وتحقيق الريادة المرتبطة بالتربية عموماً وبالتربية الخاصة خصوصاً، إذ احتل ميدان التربية الخاصة موقعاً متقدماً في سلم الأولويات في المجتمع، وهو من الميادين التربوية التي واجهت العديد من التحديات حتى نما وتطور وأصبح يحتل مكاناً بارزاً بين الميادين العلمية والتربوية المختلفة، وضمن مساعي وزارة التربية لتطوير التربية الخاصة اهتمت بإبراز دور مدير المدرسة في مساءلة معلمي التربية الخاصة وذلك لضمان جودة العملية التربوية تزامناً مع تطوير المناهج التربوية، حيث يأتي دور مدير المدرسة بمساعدة معلم التربية الخاصة على تنفيذ المناهج، وتقويم عمل المعلم في تطبيقها وإرسال الملاحظات حولها، لمعرفة نقاط ضعفهم لمعالجتها وتعزيز نقاط قوتهم، ووضع الخطط لذلك وتنفيذها ورفع سوية المخرجات التعليمية للفئات التي تقدم التربية الخاصة لها، ومساعدتهم على تنمية قدراتهم إلى الحد الأقصى لتحقيق ذواتهم.

مشكلة الدراسة:

يعاني النظام التعليمي عموماً والتربية الخاصة بشكل خاص من مشكلات عديدة، أهمها قصور أداء بعض المعلمين، وضعف كفاءتهم وخبرتهم في التعامل مع الطلبة ذوي القدرات الخاصة، وعدم تقديرهم لأهمية دورهم في بناء شريحة أساسية ومهمة في المجتمع، لذلك سعت المؤسسات التربوية إلى تفعيل دور المساءلة التربوية من قبل مدراء المدارس لمعلمي التربية الخاصة بهدف محاولة استثمار الطاقات البشرية لكافة شرائح المجتمع بأقصى درجات الفاعلية، إذ تعد عملية المساءلة التربوية عملية مخططة ومنظمة وهادفة، وذي أهمية كبيرة لكي تحقق المدرسة أهدافها المنشودة، وهي مطلباً لفئات المجتمع كافة للتأكد من تحقيق النظم التربوية لتوقعات مجتمعاتها، ومعرفة مدى فاعلية وكفاية مخرجات النظم التربوية ومدى نجاحها في خدمة المجتمع وإثراء المعرفة والفكر الإنساني لدى كافة شرائح المجتمع. ويعد دور مدير المدرسة الذي يقف على قمة هرم الإدارة المدرسية دوراً رئيساً في مواجهة التحديات في قيادته لمدرسته وتحقيق أهدافها، فمسؤوليات المدير متنوعة ومتعددة ومنها تنظيم الهيكل التنظيمي للمدرسة، وتحديد مسؤوليات جميع العاملين بالمدرسة، وإنجاز ما يلزم من أعمال لتحقيق أهداف العملية التعليمية.

وعلى الرغم من أهمية المساءلة التربوية التي تحسن من أداء المدرسة، وتحقق هدف المنظومة التعليمية بتوفير فرص للتعلم والتطوير، وتحقيق ضمان الترابط المهني لدى المعلمين، إلا أن هناك قصوراً في تطبيق المساءلة التربوية على الميدان التربوي الخاص بفاعلية. **ومما سبق تتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي:**

ما درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة؟

وينبثق عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

١. ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة؟
٢. ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة؟
٣. ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة؟

أهمية الدراسة:

١. تظهر أهمية الدراسة من خلال بيانها لمفهوم ومسوغات المساءلة في القطاع التربوي بشكل عام والتي ظهرت معالمها في سياسة وزارة التعليم؛ حيث نص القانون والسياسات التربوية على أهمية المساءلة التربوية، وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهم معاييرها في ميدان التربية الخاصة، وبيان مستوى تطبيقها من خلال عرض العديد من الدراسات التي بحثت في هذه المعايير.
٢. إثراء المكتبة العربية بدراسة حديثة تتناول موضوع المساءلة التربوية في ميدان التربية الخاصة، قد تمهد لدراسات جديدة وتفيد الباحثين في الميدان التربوي.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث بتحديد درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة.

وينبثق عنه مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

١. تحديد درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة.
٢. تحديد درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة.
٣. تحديد درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

الإدارة المدرسية: حصيلة العمليات التي يتم بواسطتها وضع الإمكانات البشرية والمادية في خدمة أهداف العملية التعليمية (العمايرة، ٢٠٠٢، ص٢٨).

التربية الخاصة: مصطلح شامل يستخدم للتعبير عن البرامج والخدمات المقدمة للأطفال الذين ينحرفون عن أقرانهم العاديين (سواء في الجانب الجسمي أو العقلي أو الانفعالي) بدرجة تجعلهم بحاجة إلى خبرات وأساليب أو مواد تعليمية خاصة تساعدهم على تحقيق أفضل عائد تربوي ممكن سواء في الفصول العادية أو الخاصة إذا كانت مشكلاتهم أكثر حدة (سماح، ٢٠١٣، ص١٩)

المساءلة التربوية: التزام مدير المدرسة بتقديم التوضيحات اللازمة حول طبيعة ممارسة الواجبات، وفق الأهداف المرسومة، والقوانين واللوائح المعمول بها في الوزارة، للتأكد من أن القرارات والأنشطة المختلفة داخل المدرسة تتوافق مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها والنتائج المرغوبة، وذلك من خلال مراقبة ومتابعة أداء المعلمين وتصحيح الانحراف وعلاجه واتخاذ الإجراءات بحق المخالفين (عيسان والخروصي، ٢٠١٦، ص٥٨).

دراسات سابقة:

١. **دراسة (السعود والطراونة، ٢٠٢١):** هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة تطبيق قادة المدارس لإجراءات المساءلة الذكية الداعمة لتحويل المدارس الحكومية إلى وحدات جودة من وجهة نظر القيادات المدرسية، اعتمد الباحث المنهج المسحي الوصفي، وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن درجة تطبيق القيادات المدرسية لإجراءات المساءلة الذكية الداعمة لتحول المدارس الحكومية إلى وحدات جودة من وجهة نظر القيادات المدرسية متوسطة للمجالات جميعها.
٢. **دراسة (عيسان والخروصي، ٢٠١٦):** هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات تطبيق المساءلة الإدارية على المدارس الحكومية في سلطنة عمان، والكشف عن دلالة الفروق في هذه المتطلبات باختلاف متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العملي، وسنوات الخبرات الوظيفية، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على متطلبات تطبيق المساءلة الإدارية على المدارس الحكومية في سلطنة عمان جاءت بدرجة مرتفعة.

حدود الدراسة: تم إجراء الدراسة الحالية وفقاً للحدود التالية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من معلمات التربية الخاصة.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في مدارس المدينة المنورة.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الحالية خلال العام ١٤٤٣ه.

مفهوم المساءلة: يشير مفهوم المساءلة إلى الأساليب الإدارية التي يمارسها المدير في المدارس في تعامله مع المعلمين للوصول إلى الأهداف التعليمية التربوية، من خلال سلطة يمارسها في سياق قيامه بمهامه ومسؤولياته الوظيفية، وذلك باعتماد القنوات والأدوات الملائمة، دون أن يؤدي ذلك إلى تعطيل العمل (المغربي، ٢٠١٩، ص ١٦٠٥)

كما أشار (المقابله، ٢٠١٩، ص٥) إلى أن المساءلة التربوية هي: إجراء محاسبة أو مساءلة للمعلم في مدرسته من قبل المدير عن القصور في أداء بعض واجباته ومسؤولياته كمدخل لتقويم الأداء وتطويره وتحسينه.

***مسوغات النظام لإجراء المساءلة وأثرها على مديري المدارس والمعلمين:**

ما يجب فهمه بدايةً، أن المساءلة المدرسية ما هي إلا أسلوب لمراجعة الأداء وتحسينه وتطوير المهارات الإدارية والفنية لكل من المعلمين ، والإداريين (مدير المدرسة ، ومساعديه)، وليست مصدراً للخوف والقلق ؛ ورغم ذلك فإن هناك من ينظر إلى المساءلة على أنها تهديد لأمنه الوظيفي ، وانتقاص لكرامته وتدخل في عالمهم الوظيفي والمهني ، لذلك فقد تواجه بالرفض والسخط من قبل بعض العاملين في المدرسة ، أو مديريات التربية والتعليم، أو مركز الوزارة ، لذا سنلقي مزيداً من الضوء على أثر المساءلة على كل من مديري المدارس والمعلمين فيها من خلال عرض لبعض مسوغات النظام والتي من أهمها:

- تجعل كلاً من المعلم والمدير يتوجهان نحو النتائج، بحيث يكون تركيزهم على نتائج الطلبة.

- تقف على نقاط الضعف والخلل في أداء المعلمين، ومديري المدارس، والعمل على وضع الحلول، والآليات المناسبة لعلاجها، وإصلاحها وتحسينها، بالإضافة إلى الوقوف على نقاط القوة والعمل على تدعيمها وتحسينها وتطويرها.

- تحدد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ومديري المدارس، لتحسين قدراتهم، ومهاراتهم الوظيفية وتطويرها، وكذلك التفاعلية في التعامل مع الإدارة المدرسية، والزملاء، والطلبة، وأولياء الأمور، والمجتمع الخارجي.

- تقدم صورة واضحة للنتائج التي تسعى المدرسة لتحقيقها.

- تدعم التفكير الاستراتيجي لكل من المعلمين، ومديري المدارس.

- تدفع كلاً من المعلمين والإداريين للتعرف على المهام والالتزامات، والواجبات والدعم المطلوب لكل منهم، مما يؤدي إلى تعزيز العلاقات بين أفراد مجتمع المدرسة ونجاحها في تحقيق أهدافها.

- تعطي دافعية أكبر لتطوير المناهج وتحسينها.

- ترفع من مستوى التحصيل من خلال رفع مستوى التوقعات.

- تدفع المعلمين إلى تحسين الوسائل المستخدمة في التعليم والتقييم.

- تزيد من مستوى الاهتمام لدى كل المشاركين في العملية التربوية للقيام بالمهام الموكلة لهم.

- تحديد دور كل من الطالب، والمعلم، والمدير، والمعنيين بمختلف عمليات النظام التربوي مما يؤدي إلى المحافظة على أخلاقيات الوظيفة.

- تعمل على تخليص الإدارة من المحسوبية وأبعادها، وتدفعها نحو الاستقامة في العمل وفق قواعد الجدارة، والاستحقاق، وتكافؤ الفرص، وتقديم المصلحة العامة على الخاصة وهذا ينعكس إلى حد كبير على انتماء الفرد، وولائه للنظام الذي يعمل فيه، نظراً لإحساسه بسيادة جو من العدالة بعد مساءلة النظام العاملين فيه. (دليل ممارسة الحوكمة في وزارة التربية والتعليم، ص١١٣).

*** مكونات نظام المساءلة:**

أشار (أبو حمدة، ٢٠٠٨، ص١٩) إلى أن المكونات التي تميز نظام المساءلة وتزيد فاعليته هي:

- معايير مصممة لتحديد الأهداف التحصيلية بعناية.

- تقويم منسجم مع تلك المعايير.

- حوافز توفر مكافآت أو عقوبات تعتمد على النجاح في تحقيق المعايير.

- تطوير مهني يعزز المهارات الممارسة لتحقيق الأهداف.

شروط وضوابط المساءلة:

أشار (المقابله، ٢٠١٩، ص٦) إلى إجراءات المساءلة التي لابد لمدير المدرسة اتباعها لتحقيق الأهداف المرجوة وهي:

١. استخدام أسلوب التوثيق بتخصيص ملفات خاصة بالأشخاص، تستخدم لرصد المعلومات الخاصة بالالتزام الوظيفي وتحمل المسؤولية.
٢. توفير أداة لرصد الأداء في الجوانب الأكاديمية.
٣. دعم الملاحظات بأدلة دامغة عن الأداء.
٤. توفير أداة لرصد الأداء في الجوانب السلوكية والاجتماعية.
٥. إعداد لوائح تستخدم كدليل للأفراد بضبط السلوك أو الأداء، وتحتوي على ما يتعلق بالتعزيز والمعاقبة.

وقد أشار (الشديفات، ٢٠٢٠، ص٦) إلى طرق القيام بالمساءلة كما يلي:

١. التفتيش الذي يقوم به المدير بشكل شخصي.
٢. كتابة التقارير حيث يقوم العاملين بكتابة التقارير المطلوبة للمدير حول العمل المسؤولين عنه.
٣. كتابة تقارير أخرى يكتبها آخرون عن الموظفين.
٤. إنشاء وحدات للرقابة الداخلية.

ومن الملاحظ أن المساءلة تساعد على ظهور التوترات والصراعات التنظيمية لذلك يقتضي الحذر تجنباً للصراعات وخدمة لأهداف التنظيم.

*** سلبيات المساءلة التربوية:**

رغم إيجابيات المساءلة التربوية، إلا أن البعض يرى أن لها بعض الآثار السلبية فيواجهها بالرفض والسخط، إذ يرى فيها تهديداً لأمنه وانتقاصاً لكرامته، ومن سلبياتها أنها:

- تجعل المعلمين قلقين على طريقة تقييمهم.

- تزيد الضغط النفسي على التربويين لتحسين مستوى الطلبة.

- تشعر التربويين بأن عليهم النجاح مع كل طالب، مع أن هناك عوامل وسيطة كثيرة تؤثر في كفاءة الطلبة لا يمكن التحكم فيها.

- توجد عصبية لدى بعض التربويين لشعورهم بأنهم دائماً تحت المجهر، وخاضعين للمساءلة.

- تهمل الفروق الفردية بين الطلبة الذين لم يتم تأسيسهم بشكل جيد، ولا تنظر إلى تقدمهم الفردي، بل تأخذ النتائج النهائية -فقط -لكل الطلبة.

- صعوبة تحديد المسؤول عن النتاجات التربوية، وبالتالي زيادة قلق التربويين لتحقيق مزيد من الإنجاز مع أنهم ليسوا الوحيدين المسؤولين عن المخرجات.

- صعوبات قياس المخرجات التربوية، وعدم وجود معايير متفق عليها (حويل، ٢٠١٢، ص ١٧).

أساليب المساءلة:

أشار (لطفي، ٢٠٢٠، ص٤٥٢) إلى أن المنظمة قد تلجأ إلى المساءلة بأحد الأساليب التالية:

١ -الأسلوب السلبي: ويستند هذا الأسلوب في حفظ النظام ومراعاة قواعده إلى إجبار العاملين على الالتزام بالقواعد خوفاً من العقاب وجعل الجزاء حاضراً، مما يدفع العامل إلى التفكير بأن الجزاءات هي غاية في حد ذاتها وليست وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على حقوق العاملين.

٢ -الأسلوب الإيجابي: ويستند إلى تنمية القابلية والرغبة والالتزام بقواعد المنظمة، إذ يوجه المدير الثناء ويقرر المكافآت للعاملين إذا كان سلوكهم متماشياً مع قواعد عمل المنظمة.

دور مدير المدرسة في نشر ثقافة المساءلة التربوية:

يقوم مدير المدرسة في الجوانب الإدارية بالعديد من الأدوار في مساءلة المعلمين ، فهو يقدر التزام المعلمين للاجتماعات والمجالس التي ينظمها في المدرسة ، ويشجع مشاركتهم في الإشراف اليومي على الطلاب ، ويحقق في سوء استغلالهم لوقت العمل الرسمي ، ويؤنبهم على عدم انصياعهم لتعليماته وأوامره ، ويعالج فتور دافعية العمل لديهم ، ويراجعهم لعدم انتظامهم في الحضور للعمل في المواعيد ، ويحاسبهم على تفشي روح اللامبالاة ، ويعاقبهم على إفشاء سرية مكاتبات وقرارات الإدارة العليا ، ويحقق في عدم تقيدهم باللوائح والأنظمة والتعليمات المدرسية ، ويحفزهم على عدم خروجهم من المدرسة قبل الموعد المحدد، ويعاقب بعضهم الذين يسيئون لأخلاقيات المهنة ، ويرفع للمسؤولين تقريراً مفصلاً عن أداء الجيدين والمقصرين ، ويلفت نظرهم لعدم المحاباة نحو بعض الطلبة ، ويحارب المحسوبية والرشوة داخل المدرسة ، ويحقق في استخدامهم للعقاب البدني مع الطلاب ، وفي الجوانب الفنية، كما يلوم المعلمين على ضعفهم في وضع الخطة السنوية للمبحث الذي يدرسونه ، ويلفت نظرهم على ضعفهم في تخطيط الدروس ، ويؤنبهم على تقصيرهم في إدارة الصف وتنظيمه بشكل فعال ، وينبه لبدء الحصة الدراسية بنشاط تمهيدي مناسب ، ويحاسبهم على قصورهم في دراسة وتحليل المناهج والكتب المقررة ، ويحثهم على تنمية قدراتهم في حل المشكلات، ويحاسبهم على عدم التزامهم بتسلسل خطوات سير الموقف التعليمي ، ويشجعهم للربط بين المعلومات السابقة وموضوع الدرس الجديد ، ويكافئ المعلمين على تحقيقهم للأهداف المحددة ، ويحفزهم على استخدامهم لوسائل تعزيز مناسبة في عملية التعلم ، ويحاسبهم على إهمالهم في إعداد الاختبارات والتدريبات المتنوعة ، ويعزز دورهم للاستفادة من تحليل نتائج التقويم ، ويثمن دورهم إذا قاموا ببحوث إجرائية لتطوير المنهاج ، ويشجعهم على استخدام أساليب تقويم مناسبة ومتنوعة ، ويحفزهم لمراعاتهم للفروق الفردية في تنفيذ المنهاج ، ويقدر تقبلهم للنقد والتعامل معه بإيجابية ، ويحاسبهم على سلوكياتهم التي لا تنسجم مع قيم المدرسة . مما هو جدير بالذكر أن على مدير المدرسة بوصفه يمثل رأس الهرم في القيادة المدرسية أن ينشر ثقافة المساءلة وعملياتها والإعداد لها (السحيمات والجعافرة، ٢٠١٩، ص٤٣٣).

الدراسة العملية:

منهج البحث: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لتوصيف متغيرات الدراسة، وتوضيحها اعتماداً على الأدبيات السابقة، وقد اعتمدت الباحثة على برنامج التحليل الإحصائي Spss 25 كأداة لتحليل البيانات المتوفرة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة الحالية من معلمات التربية الخاصة في مدارس المدينة المنورة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٥٢) معلمة تربية خاصة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مدارس المدينة المنورة، وذلك خلال العام ١٤٤٣هـ.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم	١٥	٪٢٨,٨٤
بكالوريوس	٢٩	٪٥٥,٧٦
دراسات عليا	٨	٪١٥,٣٨
المجموع الكلي	٥٢	٪١٠٠

يوضح الجدول (١) السابق، أن النسبة المئوية (٥٥,٧٦٪) لاستجابات المعلمات الحاصلات على المؤهل العلمي بكالوريوس، وأن ما نسبته (٢٨,٨٤٪) من استجابات المعلمات كانت للحاصلات على المؤهل العلمي دبلوم، وأيضاً النسبة المئوية (١٥,٣٨٪) كانت لاستجابات المعلمات الحاصلات على المؤهل العلمي دراسات عليا.

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

جدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٩	٪١٧,٣٠
من ٥ إلى ١٠ سنوات	١٩	٪٣٦,٥٣
أكثر من ١٠ سنوات	٢٤	٪٤٦,١٥
المجموع الكلي	٥٢	٪١٠٠

يوضح الجدول (٢) السابق، أن ما نسبته (٤٦,١٥٪) من المعلمات يمتلكن (أكثر من ١٠ سنوات) خبرة في التدريس، تلاها ما نسبته (٣٦,٥٣٪) من المعلمات يمتلكن (من ٥ إلى ١٠ سنوات) خبرة في التدريس، ثم تلاها ما نسبته (١٧,٣٠٪) من المعلمات يمتلكن (أقل من ٥ سنوات) خبرة في التدريس.

أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية، قامت الباحثة بتمثيل أداة الدراسة في استبانة، حيث هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة، وقد اعتمدت الباحثة على مقياس (Likert) الخماسي حيث قابل كل عبارة خمس درجات من الموافقة أو عدمها، ويجدر الإشارة إلى أن جميع فقراتها إيجابية التصحيح، ولا توجد فقرات سلبية.

وقد تمت الاستجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً) إذ تم تصحيحها بالدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

وقد تم اعتماد معيار حكم مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

المجال	١-١,٨	١,٨١-٢.٦٠	٢,٦١-٣,٤٠	٣,٤١-٤,٢٠	٤,٢١-٥
الوزن النسبي المقابل لها	٢٠٪_٣٦٪	أكبر من ٣٦٪-٥٢٪	أكبر من ٥٢٪_٦٨٪	أكبر من ٦٨٪_٨٤٪	أكبر من ٨٤٪_١٠٠٪
التقييم	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

وبناء على ذلك، فقد تكونت أداة الاستبانة من (١٢) فقرة، تم توزيعها على (٣) محاور كما يلي:

- المحور الأول: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة، وتكون من (٤) فقرات.
- المحور الثاني: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة، وتكون من (٤) فقرات.
- المحور الثالث: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة، وتكون من (٤) فقرات.

صدق وثبات أداة الدراسة:

صدق الاستبانة: يقصد به أن تقيس أداة الدراسة (الاستبانة) ما وضعت لقياسه فعلاً، حيث اقتصرت الباحثة على نوعين من الصدق يفيان بالغرض، هما الصدق البنائي، وصدق الاتساق الداخلي.

أولاً- الصدق البنائي: يقيس الصدق البنائي مدى تحقق الأهداف التي تريد أداة الاستبانة للدراسة الحالية الوصول إليها، حيث تم حساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما في الجدول (٣) التالي:

جدول (٣): معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة:

محاور الاستبانة	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
المحور الأول	**٠,٨٧٢	٠,٠٠
المحور الثاني	**٠,٨٥٧	٠,٠٠
المحور الثالث	** ٠,٨٨٦	٠,٠٠

يوضح الجدول (٣) السابق، أن معاملات الارتباط "بيرسون" في محاور الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) وبذلك تعد محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي: قامت الباحثة بتطبيق أداة الاستبانة للدراسة الحالية على عينة استطلاعية بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي من خارج عينة الدراسة، بلغ عددها (٣٠) معلمة، وذلك لحساب صدق الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبانة، ويوضح الجدول (٤) التالي ذلك.

جدول (٤) معامل ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
١	**٠,٧٦٩	١	**٠,٧٨٣	١	**٠,٨٧٢
٢	**٠,٨٦٢	٢	**٠,٨٤١	٢	**٠,٧٦١
٣	**٠,٨٢٩	٣	**٠,٨٦٧	٣	**٠,٨٠١
٤	**٠,٧٩٧	٤	**٠,٨٥٣	٤	**٠,٨٣٥

يتضح من الجدول (٤) السابق، أن جميع الفقرات قد حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة التي تنتمي إليها عند مستوى 0,05، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٧٦١ -٠,٨٧٢)، وهذا يؤكد أن أداة الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة: قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس المستخدم في الدراسة، حيث تم إيجاد قيمة معامل ألفا لمحاور الاستبانة، وكذلك للدرجة الكلية لأداة الاستبانة، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Spss 25 ما يلي:

الجدول (٥) قيمة معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات الاستبانة:

محاور الاستبانة	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة.	4	0.٨٤٢
المحور الثاني: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة.	4	0.٨٦٥
المحور الثالث: درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة.	4	0.934
الدرجة الكلية لفقرات أداة الاستبانة	12	0.٨٩١

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Spss 25.

بين الجدول أن قيمة معامل الثبات Cronbach's Alpha الكلية تساوي ٠.٨٩١ وهي قيمة مقبولة إحصائياً، وبناءً على ذلك يمكن اعتبار أن جميع العبارات المستخدمة في الاستقصاء تتمتع بالثبات، ولا داعي لحذف أي منها.

كما قامت الباحثة بإجراء اختبار KMO and Bartlett's Test، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Spss 25 ما يلي:

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.819
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1051.051
	df	190
	Sig.	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Spss 25.

بين الجدول أن قيمة اختبار (KMO) ويساوي ٠,٨١٩ > ٠,٥٠ وهذا يعني أن حجم العينة كافٍ لفعالية النتائج. كما بين الجدول أن قيمة احتمال الدلالة Sig لاختبار (Bartlett's Test) كانت ٠,٠٠٠ < ٠,٠٥ مما يؤكد أن قيم الاختبار معنوية.

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات في الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

١. معامل ارتباط بيرسون للتأكد من الصدق البنائي، وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

٢. معامل ثبات ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات فقرات الاستبانة.

٣. التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسبية لتحديد استجابات عينة الدراسة نحو فقرات الاستبانة.

مناقشة النتائج:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الأول للاستبانة كما يلي:

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	قيمة sig الاحتمالية	الترتيب	الحكم
١	تحرص مديرة المدرسة على متابعة تنفيذ معلمات التربية الخاصة للتعليمات واللوائح والأنظمة الخاصة بالإدارة المدرسية.	١,٢٢	٨٢,٥٪	٠,٣٦	٠,٠٠	١	كبيرة
٢	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بمواعيد الحضور والانصراف الرسمية حسب النظام الإداري المعتمد.	١,٤٢	٧٠,٧٪	٠,٣٥	٠,٠٠	٤	كبيرة
٣	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بعدم ممارسة الأنشطة السياسية داخل المدرسة.	١,٢٨	٧٥,٩٪	٠,٢٢	٠,٠٠	٢	كبيرة
٤	تحرص مديرة المدرسة على متابعة مشاركة معلمات التربية الخاصة بالأعمال الإشرافية في المدرسة.	١,٣٥	٧١,٦٪	٠,٣١	٠,٠٠	٣	كبيرة
المعدل الكلي		١,٣٣	٧٥,٤٪	٠,٢٩	٠,٠٠	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. المحور الأول دال إحصائياً حسب المحك المعتمد في الدراسة الحالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (١,٣٣) بانحراف معياري (٠,٢٩) وبوزن نسبي (٧٥,٤٪) وبدرجة كبيرة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى بأن درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٥,٤٪.

٢. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) والتي تنص على " تحرص مديرة المدرسة على متابعة تنفيذ معلمات التربية الخاصة للتعليمات واللوائح والأنظمة الخاصة بالإدارة المدرسية"، بمتوسط حسابي (١,٢٢)، وبوزن نسبي (٨٢,٥٪)، وبدرجة كبيرة.

٣. جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) والتي تنص على" تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بمواعيد الحضور والانصراف الرسمية حسب النظام الإداري المعتمد"، بمتوسط حسابي (١,٤٢)، وبوزن نسبي (٧٠,٧٪)، وبدرجة كبيرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثاني للاستبانة كما يلي:

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	قيمة sig الاحتمالية	الترتيب	الحكم
١	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بالمظهر المهني اللائق.	١,٢٦	٧٧,٢٪	٠,٢١	٠,٠٠	٢	كبيرة
٢	تحرص مديرة المدرسة على متابعة تعاون معلمات التربية الخاصة مع كافة العاملين من أجل تحقيق أهداف المدرسة.	١,٣٥	٧٠,٢٪	٠,٣١	٠,٠٠	٤	كبيرة
٣	تحرص مديرة المدرسة على متابعة علاقة معلمات التربية الخاصة مع أولياء أمور الطلاب.	١,٢٨	٧٨,٢٪	٠,٢٩	٠,٠٠	١	كبيرة
٤	تحرص مديرة المدرسة على متابعة استخدام معلمات التربية الخاصة لممتلكات المدرسة بطريقة سليمة.	١,٣٣	٧٣,٧٪	٠,٢٣	٠,٠٠	٣	كبيرة
	المعدل الكلي	١,٢١	٨٦,٩٪	٠,٢٨	٠,٠٠	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. المحور الثاني دال إحصائياً حسب المحك المعتمد في الدراسة الحالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (١,٢١) بانحراف معياري (٠,٢٨) وبوزن نسبي (٨٦,٩٪) وبدرجة كبيرة جداً، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى بأن درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة جداً وبنسبة تأييد ٨٦,٩٪.

٢. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (٣) والتي تنص على " تحرص مديرة المدرسة على متابعة علاقة معلمات التربية الخاصة مع أولياء أمور الطلاب"، بمتوسط حسابي (١,٢٨)، وبوزن نسبي (٧٨,٢٪)، وبدرجة كبيرة.

٣. جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "تحرص مديرة المدرسة على متابعة تعاون معلمات التربية الخاصة مع كافة العاملين من أجل تحقيق أهداف المدرسة"، بمتوسط حسابي (١,٣٥)، وبوزن نسبي (٧٠,٢٪)، وبدرجة كبيرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: ما درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الثالث للاستبانة كما يلي:

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	قيمة sig الاحتمالية	الترتيب	الحكم
١	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد خطة للمنهاج بشكل شهري وسنوي.	١,٢١	٨٦,١٪	٠,١٨	٠,٠٠	١	كبيرة جداً
٢	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بتنويع الأهداف السلوكية (المعرفية، المهارية، الوجدانية).	١,٢٤	٧٨,٩٪	٠,٣٠	٠,٠٠	٢	كبيرة
٣	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد أنشطة تناسب ذوي الاحتياجات الخاصة.	١,٢٨	73.3%	٠,٣٢	٠,٠٠	٤	كبيرة
٤	تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد الخطط العلاجية لذوي التحصيل المنخفض.	١,٣١	٧٥,٤٪	٠,٢٣	٠,٠٠	٣	كبيرة
المعدل الكلي		١,٢٩	٧٦,٤٪	٠,٣٩	٠,٠٠	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. المحور الثالث دال إحصائياً حسب المحك المعتمد في الدراسة الحالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (١,٢٩) بانحراف معياري (٠,٣٩) وبوزن نسبي (٧٦,٤٪) وبدرجة كبيرة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى بأن درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٦,٤٪.

٢. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (١) والتي تنص على " تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد خطة للمنهاج بشكل شهري وسنوي"، بمتوسط حسابي (١,٢١)، وبوزن نسبي (٨٦,١٪)، وبدرجة كبيرة جداً.

٣. جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٣) والتي تنص على" تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد أنشطة تناسب ذوي الاحتياجات الخاصة"، بمتوسط حسابي (١,٢٨)، وبوزن نسبي (73.3%)، وبدرجة كبيرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيس الذي ينص على: ما درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة؟

وللإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لجميع فقرات محاور للاستبانة كما يلي:

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	قيمة sig الاحتمالية	الترتيب	الحكم
١	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة تنفيذ معلمات التربية الخاصة للتعليمات واللوائح والأنظمة الخاصة بالإدارة المدرسية.**	١,٢٢	٨٢,٥٪	٠,٣٦	٠,٠٠	٢	**كبيرة**
٢	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بمواعيد الحضور والانصراف الرسمية حسب النظام الإداري المعتمد.**	١,٤٢	٧٠,٧٪	٠,٣٥	٠,٠٠	١١	**كبيرة**
٣	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بعدم ممارسة الأنشطة السياسية داخل المدرسة.**	١,٢٨	٧٥,٩٪	٠,٢٢	٠,٠٠	٦	**كبيرة**
٤	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة مشاركة معلمات التربية الخاصة بالأعمال الإشرافية في المدرسة.**	١,٣٥	٧١,٦٪	٠,٣١	٠,٠٠	١٠	**كبيرة**
٥	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بالمظهر المهني اللائق.**	١,٢٦	٧٧,٢٪	٠,٢١	٠,٠٠	٥	**كبيرة**
٦	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة تعاون معلمات التربية الخاصة مع كافة العاملين من أجل تحقيق أهداف المدرسة.**	١,٣٥	٧٠,٢٪	٠,٣١	٠,٠٠	١٢	**كبيرة**
٧	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة علاقة معلمات التربية الخاصة مع أولياء أمور الطلاب.**	١,٢٨	٧٨,٢٪	٠,٢٩	٠,٠٠	٤	**كبيرة**
٨	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة استخدام معلمات التربية الخاصة لممتلكات المدرسة بطريقة سليمة.**	١,٣٣	٧٣,٧٪	٠,٢٣	٠,٠٠	٨	**كبيرة**
٩	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد خطة للمنهاج بشكل شهري وسنوي.**	١,٢١	٨٦,١٪	٠,١٨	٠,٠٠	١	**كبيرة جداً**
١٠	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بتنويع الأهداف السلوكية (المعرفية، المهارية، الوجدانية).**	١,٢٤	٧٨,٩٪	٠,٣٠	٠,٠٠	٣	**كبيرة**
١١	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد أنشطة تناسب ذوي الاحتياجات الخاصة.**	١,٢٨	**73.3%**	٠,٣٢	٠,٠٠	٩	**كبيرة**
١٢	**تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد الخطط العلاجية لذوي التحصيل المنخفض.**	١,٣١	٧٥,٤٪	٠,٢٣	٠,٠٠	٧	**كبيرة**
المعدل الكلي		١,٤٨	٨١,٣٪	٠,٢٧	٠,٠٠	**كبيرة**	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. محاور الاستبانة دالة إحصائياً حسب المحك المعتمد في الدراسة الحالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (١,٤٨) بانحراف معياري (٠,٢٧) وبوزن نسبي (٨١,٣٪) وبدرجة كبيرة، وهذا يعني أن عينة الدراسة ترى بأن درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٨١,٣٪.

٢. جاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (٩) والتي تنص على " تحرص مديرة المدرسة على متابعة التزام معلمات التربية الخاصة بإعداد خطة للمنهاج بشكل شهري وسنوي"، بمتوسط حسابي (١,٢١)، وبوزن نسبي (٨٦,١٪)، وبدرجة كبيرة جداً.

٣. جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٦) والتي تنص على" تحرص مديرة المدرسة على متابعة تعاون معلمات التربية الخاصة مع كافة العاملين من أجل تحقيق أهداف المدرسة"، بمتوسط حسابي (١,٣٥)، وبوزن نسبي (٧٠,٢٪)، وبدرجة كبيرة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الحالية إلى عدة نتائج، وهي:

١. درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص الانضباط الوظيفي لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٥,٤٪.

٢. درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص أخلاقيات مهنة التعليم لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة جداً وبنسبة تأييد ٨٦,٩٪.

٣. درجة ممارسة مديرة المدرسة للمساءلة التربوية التي تخص معايير الأداء التدريسي لمعلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٧٦,٤٪.

٤. درجة ممارسة مديرات المدارس للمساءلة التربوية لمعلمات التربية الخاصة من وجهة نظر معلمات التربية الخاصة جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة تأييد ٨١,٣٪.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي:

١. وضع نظام حوافز تشجيعية لمدراء المدارس لممارسة المساءلة التربوية.
٢. نشر ثقافة المساءلة التربوية لدى المعلمين ومدراء المدارس في مدارس المدينة المنورة.
٣. عقد دورات تدريبية وإقامة ورشات عمل لتمكين مدراء المدارس من ممارسة المساءلة التربوية.
٤. تشجيع الباحثين في الميدان التربوي على إجراء المزيد من البحوث حول المساءلة التربوية.
٥. توضيح الهدف من عملية المساءلة للمعلمين والطلبة والأهل ألا وهو محاولة معرفة عوامل التحسين والتطوير المطلوبة.
٦. الإدراك التام بأن المساءلة التربوية الخاصة لا تعي المدير وحده بل تعي أطراف عديدة مشتركة (أولياء الأمور، الطلبة، المعلمين، القائمين على العملية التعليمية، الجهات الحكومية المختصة، والإعلام).

المراجع:

أبو حمدة، سعدة. (٢٠٠٨). درجة تطبيق المساءلة الإدارية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

حويل، إيمان. (٢٠١٢). واقع تطبيق المساءلة التربوية والجودة الشاملة والعلاقة بينهما في مدارس وكالة الغوث الدولية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين فيها. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية.

دليل ممارسة الحوكمة في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.

السحيمات، منير؛ الجعافرة، صفاء. (٢٠١٩). درجة تطبيق مديري المدارس في محافظة الكرك للمساءلة التربوية كاستراتيجية لتفعيل التزامهم التنظيمي. مجلة المنارة المملكة الأردنية الهاشمية. ٢٥(٢).

السعود، ختام؛ الطراونة، إخليف. (٢٠٢١). درجة تطبيق القيادات المدرسية لإجراءات المساءلة الذكية الداعمة لتحويل المدارس الحكومية إلى وحدات جودة من وجهة نظر القيادات المدرسية. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط. ٣٧(١١).

سماح، علية. (٢٠١٣). تكييف المناهج التربوية حسب حاجات المعاقين بصرياً مدرسة طه حسين لصغار المكفوفين بسكرة – أنموذجاً. رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر بسكرة.

الشديفات، منيرة. (٢٠٢٠). واقع الاستفادة من وحدة جودة التعليم والمساءلة في العملية التربوية من وجهة نظر مديري مدارس قصبة المفرق بالأردن. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. ٤(٧).

العمايرة، محمد. (٢٠٠٢). مبادئ الإدارة المدرسية، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عيسان، صالحة؛ الخروصي، شيخة. (٢٠١٦). متطلبات تطبيق المساءلة الإدارية على المدارس الحكومية في سلطنة عمان من وجهة نظر مديريها. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١٧(٢).

لطفي، هناء، (٢٠٢٠). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للمساءلة التربوية للمعلمين بمحافظة المنوفية من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. (١).

المغربي، عالية. (٢٠١٩). واقع تطبيق الحوكمة في المدارس الابتدائية الأهلية للبنات في مدينة الرياض. المجلة التربوية. (٦٨).

المقابلة، محمد. (٢٠١٩). واقع المساءلة التربوية وآلياتها لدى القيادات المدرسية في مدارس التعليم العام بمحافظة شرورة / نجران. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. ٣(١١).