

تصور مقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في القرن الحادي والعشرين "دراسة حالة لجامعة البلقاء التطبيقية"

A Proposed Model for Intelligent Accountability for faculty Staff in the 21 Century: A Case study of Al-Balqa Applied University

د. عبد الله أحمد العوالله

Associate Professor Princess Rahma College - Balqaa Applied University, Al Salt - Jordan
awamleha@yahoo.com

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع المساءلة التربوية المتضمنة في قانون ونظام، وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية، واستخدام الباحث أسلوب تحليل الوثائق من المنهج النوعي، وذلك بغرض بناء تصور مقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية في القرن الحادي والعشرين لمواكبة المعايير الوطنية مع المعايير العالمية، وتوصلت الدراسة إلى:

- أن المساءلة التربوية المتضمن في قانون ونظام وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية جاءت في أغلبها مساءلة تقليدية وتمثل في عقوبات وإجراءات تأديبية، على حين جاء بعض المواد ضمن معايير المساءلة الذكية.

- قام الباحث ببناء تصور للمساءلة الذكية مكوناً من سبعة معايير هي: تعزيز الثقة بالنفس وبالغير أهدافاً وأقوالاً، وأفعالاً، وتنمية مبادئ التشارك والتفاعل والإبداع والمسؤولية، وتعزيز الجودة المهنية التعليمية، وإيجاد نظم للتقويم الشامل، واستخدام أساليب التعزيز والحفز، والشفافية والحوكمة الرشيدة، والتغذية الراجعة.

- يوصي الباحث الجامعات الأخرى ببحث إمكانية الاستفادة من التصور المقترح.

الكلمات الدالة: المساءلة الذكية، أعضاء هيئة التدريس، جامعة البلقاء التطبيقية.

Abstract

The present study aimed to explore the reality of educational accountability embedded in the law, regulations and instructions pertaining to faculty staff at Al-Balqa Applied University. The study employed the document analysis from the qualitative approach for the purpose of designing a proposed intelligent accountability model for faculty at Al-Balqa Applied University in the 21 century and creating compatibility between national and international standards of accountability. The results indicated that the reality of accountability included in the law, regulations and instructions pertaining to faculty staff at Al-Balqa Applied University is traditional representing penalties and disciplinary procedures; however, some items classified as intelligent accountability. The study proposed a model for intelligent accountability comprising 7 standards: reinforcing confidence in self and others in terms of objectives and in words; developing interaction, creativity, and responsibility; inforce the vocational and educational quality; creating system for comprehensive evaluations; using reinforcement and encouragement techniques; transparency and rational governance; and feedback. The study offered a package of recommendation to other universities to make use of the proposal.

Keywords: Intelligent Accountability, Faculty Staff, Al-Balqa Applied University.

مقدمة

أهداف وغايات وبرامج على الأهداف التعليمية والتعليمية
والمناهج وطرائق التدريس ومدخلات وعمليات ومخرجات
أنظمتها التربوية جميعها.

وحتى تحقق المساءلة غايتها وأهدافها ينبغي أن تكون شمولية
في تطلعاتها تكاملية في توجهاتها، قصديه في نتائجها، فالمساءلة
قيام الرئيس بمساءلة الرؤوس على ما يقوم بأدائه من أعمال
واشعاره بمحتوى هذا الأداء وذلك من خلال عملية تقييم
تستند إلى معايير واضحة ومنسجمة مع أهداف متفق عليها
(الطويل، 1999).

والمساءلة التربوية وسيلة يتم عبرها متابعة العاملين في
المجال التربوي وكيفية استخدامهم الصلاحيات والسلطات
والمسؤوليات الموكلة اليهم، لضمان تفعيل مدخلات النظام
التربوي وعملياته ومخرجاته كفاءة (الدريني، 2000)، والمساءلة
التربوية تضم أربعة عناصر أساسية هي: التخطيط، والتقييم،
والاستجابة، والاتصال. أما المساءلة القائمة على المعايير فهي:
جمع البيانات وكتابة التقارير بناء على تقدم الرؤوسين في
تحقيق معايير محددة (Armstrong 1998).

ولكن في المقابل يظهر أن الإفراط في المساءلة يزيد من
البيروقراطية السلبية والروتين ويقتل الروح الإبداعية (العايب،
2013: 142) كونها مساءلة هرمية تبدأ من الرئيس إلى
الرؤوسين، وبناء على ما تقدم يتطلب ذلك وجود مساءلة
ذكية تسهم في إصلاح التعليم العالي الجامعي، لأنها تعد من
المبادئ الحديثة في التعامل الإداري، باستخدام الدبلوماسية
الذكية في إشعار الآخرين بالأخطاء التي ارتكبوها دون أن
يؤدي الأمر إلى التوتر والرفض. (عايش، 2009: 35-36).

إن المساءلة الذكية تمثل أداة من أدوات تطوير التعليم العالي،
وتعد ركيزة أساسية في تطوير وتحسين الإدارات الجامعية
من خلال اسهاماتها في تقليل التسبب والترهل الإداري
والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي، لذلك ارتبط القياس

تعد الجامعات عقل الأمة، وهي مؤسسات اجتماعية تربوية
تؤدي أدوارها الفاعلة في المجتمعات، مراكز إشعاع حضارية
وعلمية تسعى إلى استثمار التعليم وإحداث التغييرات الإيجابية
المرغوبة، وتنمية المجتمعات وتطويرها في المجالات جميعها، وضبط
نوعية الخريجين من خلال العمل على إعدادهم مهنيًا ومهاريًا
وإتقانًا للحياة، وتوظيف طاقاتهم لخدمة أمتهم ومجتمعهم،
بما يفضي إلى الإبداعات والاختراعات، وتجويد التعليم والإدارات
الجامعية من خلال السعي لإيجاد أعضاء هيئة التدريس أكفاء
في ظل تحديات العولمة، ولكي يتم ذلك فلا بد من وضع نظام
للمساءلة التربوية لأعضاء الهيئات التدريسية والإدارية
يوافق المعايير العالمية والوطنية، فالمساءلة التربوية تعد من
المفاهيم ذات الصبغة الحديثة على ساحة التربية والتعليم
العالي، وتلقى اهتماماً في معظم المجتمعات والحضارات، لها
معاييرها ومؤشراتها، ومبادئها تبعاً لثقافة الدول وسياساتها.

إن الاهتمام بموضوع المساءلة في النظام التربوي تنامي منذ
منتصف الستينيات من القرن الماضي، حيث استخدمت
نتائج الاختبارات لتقييم فاعلية بعض البرامج الفيدرالية
في التعليم في الولايات المتحدة الأمريكية، وفي السبعينيات
وأوائل الثمانينيات انتشرت حركة الاختبار من أجل التوصل
إلى الحد الأدنى من الكفاءة حيث اعتمدت (34) ولاية اختباراً
للمهارات الأساسية تم اعتباره متطلباً للتخرج، وفي أواخر
الثمانينيات وأوائل التسعينيات أصبح المد قويًا في استخدام
نتائج الاختبارات المقننة لغايات المساءلة (Linn, 2001)، ومع
ظهور الثورة المعرفية والعولمة واستخدام التكنولوجيا الرقمية
وظهور الفكر القائم على اقتصاديات المعرفة أصبح واجباً على
المؤسسات التربوية البحث عن إضافات نوعية لأنظمتها لمواكبة
التحديات وثورة المعلومات في القرن الحادي والعشرين الداعية
إلى الحرية واللامركزية في إدارة المؤسسات التعليمية ضمن

على الثقة بالعاملين ومعارفهم وخبراتهم ومهاراتهم، وتعميق إحساسهم بالمسؤولية الذاتية والجماعية العالية تجاه عملهم، وتزويدهم بالتغذية الراجعة حيال أدائهم لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة.

وأشارت الداهوك (2014) إلى أن المساءلة الذكية تهدف إلى بناء القدرات وتزويد المعلمين بالمرونة اللازمة لأداء المهام المنوطة بهم، والتعامل مع الأداء الضعيف، وإعطاء الحريات لمديري المدارس لتحقيق أفضل نتائج لطلابهم من خلال الثقة المهنية.

ويشير (Scherer, 2010) إلى ذلك بقوله: ونحن إذا أسسنا أهداف تعلم واضحة أو معايير؛ فإننا نكون بذلك عادلين في إعطاء درجات صادقة لجميع العاملين لرفع كفاءاتهم؛ لأن التقدير المبني على المعايير يتطلب معلومات مهمة ودقيقة حول عمل أعضاء هيئة التدريس وأدائهم وإذا كانت التفاصيل كافية؛ فإن المعلومات ستكون مفيدة في أغراض التقييم والتشخيص والوصف. أما ضمان الجودة منحى نظامياً يقوم على بناء الجودة في مكونات النظام نفسه أي في مدخلاته وعملياته ومخرجاته؛ فإنه يستخدم إلى جانب المراجعة الذاتية المسندة ما اصطلح على تسميته بالمساءلة الذكية والتي تختلف عن المساءلة الإدارية السائدة في النظام التربوي الأردني، والمساءلة الذكية تتركز حول تطوير الذات وتعني أخذ المبادرة لفهم وتقويم العمل الذي يقوم به الفرد، وكذلك هي أسلوب للتعلم من أجل استعمال الموارد بطريقة أكثر إنتاجية وفعالية وقد قدم تيري كروكس (Crooks, 2003) أستاذ التقويم التربوي في جامعة ارتاجو في نيوزلندا مجموعة من المعايير لتكون المساءلة ذكية (Intelligent Accountability) تهتم بتحسين نوعية التعليم :

1- "الثقة المتبادلة" فالمساءلة الذكية تحفظ وتعزز الثقة بين المشاركين الرئيسيين في عملية المساءلة، لكن التحدي يتمثل في تطبيق الثقة.

2- "المشاركة والمسؤولية" تشمل المساءلة الذكية المشاركين في العملية جميعهم وتنمي شعوراً قوياً بالمسؤولية المهنية والمبادرة، مما يساهم في تعزيز الثقة، على سبيل المثال مشاركة الطلبة النشطة في التقويم الذاتي هي عنصر حيوي من عناصر التقويم التكويني مع الطلاب .

3- "الاهتمام بجودة التعليم" تعزز المساءلة الذكية التعليم العميق وعالي الجودة في المجال الذي ينبغي تقييمه، وهذا الناتج يكون حصيلة قياس الناتج على المدى الطويل، وتقديم طرق استراتيجية ومواصفات محددة من الاختبارات لتحقيق نتائج جيدة على مقياس معين.

4- "التقويم الشامل وتنوع مؤشرات الأداء" تقدم المساءلة الذكية مؤشرات متنوعة عن الأداء، وتعمل على مستويات عدة مثل المهام الفردية، أو المهام الجماعية، حيث تهدف تقييم

والتقويم ارتباطاً تاماً بالمساءلة، ويعد القياس مهماً؛ لأنه يصف كل ما يدور داخل النظام، ويكون التركيز على اكتساب المعرفة وتطبيق المهارات في محتويات جديدة ودمج الطلبة في قيم اجتماعية، ويستخدم القياس لأغراض اتخاذ قرارات حول الطلبة (Earl & Bradley, 1995) وذلك لارتباطهما أيضاً بمفهوم الجودة.

ومن المأمول أن تؤدي المساءلة الذكية أدواراً جوهرية في مجالات الإصلاح التربوي في القرن الحادي والعشرين، جزءاً من العمليات الإدارية والأكاديمية في المؤسسات التعليمية لتحسين كفاءتها وفعاليتها.

والمساءلة الذكية تستند إلى التأمل والاستقصاء واستثارة التفكير، وطرح الأسئلة بمهارة عالية من أجل تحسين الفهم وتطوير الأداء بروح جماعية تشاركية (مصطفى، 2007: 16).

فالمساءلة الذكية تتعلق بتطوير المعايير والمؤشرات الأكاديمية الأساسية المشتركة، بما فيها معايير الجودة التعليمية (Vanderploeg, 2013: 3). فهي جزء من إطار ضمان الجودة (Quality Assurance Framework) الذي تسعى المؤسسة من خلاله إلى التخطيط من أجل التحسين عبر آليات المراجعة الذاتية المسندة. ومما لا شك فيه أن التنفيذ السليم للمراجعة الذاتية المسندة (Supported Selfreview) يعني تطبيقاً فعالاً للمساءلة الذكية ومن هنا؛ فإن المراجعة الذاتية المسندة هي الطريق للوصول إلى المساءلة الذكية، وقد يتساءل بعض المختصين عن مغزى كلمة الذكية حين تأتي وصفاً للمساءلة، وهنا لا بد من أن نوضح أن الذكاء هنا يستخدم بصورة مباشرة أو بالمعنى الدقيق للكلمة، ولكنه لا يلمس بسهولة، وكما يصعب قياسه في هذا السياق فهو ذكاء يتعلق بالمهارة العالية في تنظيم القدرات الجماعية التي تستطيع الجامعة أن تطورها لزيادة فعاليتها إلى أقصى درجة، وهو ذكاء قائم على استخدام الحكمة والصبر والتبصر والبصيرة والخبرة والمعرفة والمهارات الجماعية لتحسين التعليم والتعلم وتحقيق أهداف الجامعة وغايات المجتمع (الأمير والعوامله 2011).

إن أول من استخدم مصطلح المساءلة الذكية أوويل (Oneill, 2002)، والمساءلة الذكية لا تزال محل اهتمام في معظم المجتمعات والحضارات، وتتفاوت معايير وأساليب المساءلة الذكية ودلالاتها تبعاً للسياسة التربوية السائدة واختلاف المكونات الاجتماعية، والتاريخية، والمعتقدات الثقافية والأيدولوجية للمجتمعات. ولقد ارتبط مفهوم المساءلة الذكية ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الثقة في المهنيين، مرتكزة إلى التقييم الذاتي لهم، والمقاييس المناسبة التي لا تشوه الأهداف العامة للتعليم (Cowie & Croxford, 2007: 1).

والمساءلة الذكية كما عرفها طرخان (2009: 17): نظام مهني إنساني لتقويم الأداء المؤسسي وتحسينه باستمرار، قائم

الأداء في مجال معين، ليتم وضع عدة قرارات بناءً عليها، مثل تطوير مهارات التعلم والمواقف والتربية الوطنية.

5- "التغذية الراجعة" توفر المساءلة الذكية تغذية راجعة فعالة ذات أساس جيد وفعال، والتي بدورها تدعم اتخاذ القرارات الجيدة حول ما ينبغي القيام به وما يجب تغييره، وحيث إن التغذية الراجعة تدور حول تشجيع الأداء الجيد وانتقاد الأداء الضعيف، فالتغذية الراجعة هي أقوى التأثيرات على التعلم والإنجاز.

6- "التحفيز وزيادة الدافعية" وهو نتيجة لعملية المساءلة الذكية؛ فإن غالبية المشاركين هم أكثر حماساً ودافعية في عملهم، أو على الأقل ليسوا أقل حماساً وتحفيزاً، فالحوافز ذات أهمية حاسمة، والواقع أن التحفيز له أهمية كبرى في التعليم.

فالمساءلة الذكية تعمل على توحيد الفهم المشترك للجودة لدى المهنيين في نطاق مسؤولياتهم. أما المحور الآخر من آليات ضمان الجودة فهو المراجعة الذاتية المسندة، وهي عملية ذات إجراءات معينة تهدف إلى تنفيذ ومراجعة الأداء الجامعي وتحسينه. تركز أساساً إلى الاستخدام الماهر لأساليب الاستقصاء والتفكير والتفكير التأملية و المراجعة المستمرة وجمع الأدلة التي تثبت بالوثائق حدوث التحسين وكذلك تحليلاً لأدلة وتقديم التغذية الراجعة ويقوم بها على سبيل المثال رأس الهرم التنظيمي في الكلية (وحدة تعليمية)، العميد في الكلية (المساند) مع المدرس (المراجع)، أو يقوم بها منسق المواد التدريسية مع عميد الكلية استناداً إلى مبادئ التفكير التأملية الإبداعية، والتعلم المستمر وتبادل الخبرات بين المهنيين.

وتعمل المساءلة الذكية في الجامعات على مساندة أعضاء هيئة التدريس والتربويين لبناء الثقة المتبادلة، وتحثهم على تحمل مسؤولياتهم وتشجعهم على الاحتراف وتقديم تغذية راجعة لمتخذ القرار بصورة مستمرة تتناسب مع الحماس لتوحيد الفهم المشترك والاتجاه نحو العمل الفريقي التشاركي.

وبعد أن أوضحنا الخلفية الفكرية التي كانت وراء صوغ مصطلح المساءلة الذكية و المعايير التي يجب أن تتوفر عند تطبيقها حتى تتحقق مساءلة ذكية، فيمكن القول إن المساءلة الذكية: نظام إنساني مهني يستخدم لتقويم الأداء المؤسسي وتحسينه بصورة مستدامة وتقوم على افتراضات الثقة بين الرئيس والمرؤوس بمعارفهم وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم، وتسعى إلى تنمية المعارف والمهارات، والقدرات والخبرات التي تعميق الإحساس بالمسؤولية الذاتية والجماعية العالية تجاه عملهم وعلى تزويدهم بالتغذية الراجعة حيال أدائهم لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة التعليمية، وهو نظام مغاير تماماً للمساءلة التقليدية التفتيشية والتي غالباً ما تتم من خارج المؤسسة وتؤدي في معظم الأحيان إلى تدني الشعور بالرضا والسعادة الوظيفية، وتخفيض معنويات العاملين ودافعتهم وفعاليتهم.

وخلاصة القول: فإن ضمان الجودة هدف تسعى إليه المؤسسة التعليمية الجامعية، وهو في الوقت نفسه طريقة منظمة لتطوير ثقافة مؤسسية قائمة على تحسين الجودة بشكل متواصل، أما المساءلة الذكية فهي المنحى الذي نسلكه من أجل التأكد من تحقق ضمان الجودة، فيما تأتي المراجعة الذاتية المسندة لتشكيل آلية الوصول إلى تحقيق فكرة المساءلة الذكية وفلسفتها الإدارية (مراشدة، 2007).

إشكالية الدراسة

تسعى الجامعات إلى تطوير نظمها التعليمية والتربوية، والإدارية لمواكبة التطورات في القرن الحادي والعشرين؛ إذ إن المساءلة والمحاسبة التقليدية التي تتمحور في أساسها على عقوبات وإجراءات تأديبية بحق أعضاء الهيئة التدريسية، لم تعد تجدي نفعاً والتطور الحادث في الألفية الثالثة، ومن هنا؛ فإن مشكلة الدراسة تكمن في الكشف عن واقع المساءلة التربوية المتبع في جامعة البلقاء التطبيقية، واقتراح تصور لتعريف أعضاء هيئة التدريس بالمساءلة الذكية وفقاً للمعايير والمؤشرات الوطنية والعالمية، وتوضح مشكلة الدراسة أيضاً من خلال الإجابة عن أسئلتها:

السؤال الأول: ما واقع المساءلة التربوية المتضمن في قانون ونظام وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية؟

السؤال الثاني: ما التصور المقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة بناء تصور مقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية ينسجم مع متطلبات القرن الحادي والعشرين. إضافة إلى استكشاف واقع المساءلة التربوية المتضمن في قانون ونظام، وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أن:

- المساءلة الذكية تسهم في بناء الثقة وتعزيزها لدى أعضاء هيئة التدريس.

- المساءلة الذكية تسهم في تطوير الثقة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب الخريجين.

- التصور المقترح للمساءلة الذكية الذي تم التوصل إليه، سوف تستفيد منه الجامعات الأردنية عامة، وجامعة البلقاء التطبيقية خاصة، وتجويد العملية التعليمية، وتوفير درجة من الشفافية والحاكمة الرشيدة.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة الأغا والداهوك (2015)، التعرف إلى تأثير المتغيرات الشخصية لمديري ومديرات المدارس الثانوية في

مجالات تفعيل طرق المساءلة.

أما سألبرج (Sahlberg, 2007) فقد قام بدراسة هدفت استكشاف المساءلة وقياس الاتساق والمجاذلة للعمل الذكي، واقترحت بعض السبل التي من شأنها أن تطور أشكالاً من المساءلة الذكية وتوصل إلى إن المساءلة الذكية تحد كبير، وقد عرض الباحث المساءلة الذكية بديلاً للمساءلة التقليدية.

مصطلحات الدراسة

- **المراجعة الذاتية المسندة (Supported Self Review):** آلية عمل ذات إجراءات معينة لتخطيط وتنفيذ ومراجعة أداء الجامعة وفق المعايير المرغوب فيها، وترتكز إلى التطبيق الأمثل لأساليب الاستقصاء والتفكير التأملي والمراجعة المستمرة لعملية جمع الأدلة لتحقيق المعايير وتحليلها وتقديم التغذية الراجعة. (الأمير، والعوامله، 2011)

المساءلة البيروقراطية : هي مساءلة هرمية بين الرئيس والمرؤوسين، حيث يضعف فصل الإدارة عن السياسة وروابط المساءلة بين الهيئات المنتخبة وغير المنتخبة، مما ينشئ ضغوط على إنشاء آليات أخرى من المساءلة. (Peters, 1989: 253, 254)

المساءلة الذكية: معايير دقيقة وصارمة تستخدم في قياس مدى النجاح في تنفيذ خطة العمل. (الصالح، 2013: 128) ويعرفها الباحث: نظام مهني إنساني لتقويم أداء العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية يمارسه أعضاء هيئة التدريس والإدارات يقوم أساسه على الثقة المتبادلة والإنجاز، والإبداع، والاحتراف باستخدام المعززات لتحقيق أفضل لجودة التعليم في الجامعات.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: قام الباحث باستخدام أسلوب تحليل الوثائق من المنهج النوعي.

مجتمع الدراسة: قامت الدراسة على تحليل قانون ونظام وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية المتعلق بأعضاء الهيئة التدريسية في الأردن.

أداة الدراسة : قام الباحث بتطوير وتصنيف قائمة معايير ومؤشرات المساءلة الذكية استناداً إلى الدراسات والأدب التربوي السابقة ضمن سبعة معايير بمؤشرات.

وللتحقق من ملائمة أداة الدراسة تم عرضها على ثلاثة من المختصين بنظام الجودة والتربية في الجامعات، وهيئة الاعتماد الأكاديمي، كما تم إعادة تحليل نظام الهيئة التدريسية في الجامعة من قبل باحث آخر تم تدريبه لهذا الغرض للتحقق من اتساق نتائج التحليل وزيادة الثقة بأداة الدراسة.

وكالت الغوث في قطاع غزة، وهي الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة على ممارسة مديري ومديرات المدارس للمساءلة الذكية، تكونت عينة الدراسة من (236) مديراً ومديرة، ومن استبانة مكونة من ستة مجالات هي: "الثقة المتبادلة، المشاركة والمسؤولية، الاهتمام بجودة التعليم، التغذية الراجعة الفعالة، والتحفيز وزيادة الدافعية، والتقويم الشامل ونوع الأداء" أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، بينما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للخبرة.

كما هدفت دراسة زالك (Zalec, 2013) إلى معرفة مفهوم المساءلة الذكية ومبادئها وخصائصها، وقد توصلت الدراسة إلى تحديد الظروف والعوامل التي تؤثر في المساءلة الذكية، إضافة إلى توضيح المخاطر الرئيسية التي تواجه الأنظمة عند تطبيق المساءلة التقليدية، والتحول إلى أنظمة أكثر ذكاء "المساءلة الذكية".

وقد أشار إليسون (Ellison, 2012) إلى إعادة التفكير في مفهوم المساءلة في السياسية العامة لإصلاح التعليم. وهدف في دراسته توضيح مفهوم المساءلة ونقد منطق المساءلة مطلباً تعليمياً باستخدام منهجية تحليلية، وقد قام بتوضيح وضع المساءلة في إطار أكبر من معايير إصلاح التعليم التكاملي، وتوضيح المعايير المستخدمة في إصلاح التعليم، والافتراضات والصعوبات التي تواجه المساءلة من خلال السياسة التعليمية، واستخدم الباحث أسلوب التحقق والمراقبة في التناقضات الداخلية، وأظهرت الدراسة ضرورة وضع نظام للمساءلة الذكية ووجوب قيام واضعي السياسات التعليمية باتباع خطوات للقيام بها لبناء المساءلة الذكية منها: تنسيق الجهود لصياغة المعايير الأكاديمية للأهداف العريضة والتفكير الإبداعي، وتوفير المزيد من الاستقلال الذاتي لمديري المدارس واللامركزية في صنع القرار في سياسة التعليم التي تستخدم أسلوباً متوازياً من التقييمات التقليدية وتقييمات الأداء من خلال استخدام العينات العشوائية، وتنسيق الجهود لبناء وتنفيذ نظام التقييم الذكي.

كما اهتمت دراسة هودجسون (Hodgson, 2011) بمعرفة طرق إنشاء بيئة ملائمة للمساءلة الذكية في المجال الأكاديمي، وقد هدف اختبار وتحليل التحديات والعقبات والعمليات المطلوبة لتأمين التحسين في المجال الأكاديمي في جو من المساءلة الذكية من وجهة نظر القيادة العليا.

كما أجرت الشرمان (2010) دراسة هدفت التعرف إلى درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في جامعات إقليم جنوب الأردن بالمساءلة التربوية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (65) فقرة وزعت على عينة من جامعات مؤتة والطفيلة التقنية والحسين بن طلال بلغ عدد أفرادها (270)، توصلت الدراسة إلى أن إلمام أعضاء هيئة التدريس بالمساءلة التربوية جاء بدرجة مرتفعة، وكان أعلاها في

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على جامعة البلقاء التطبيقية قانوناً، ونظاماً، وتعليمات.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الجامعي 2016-2017.

الحدود المكانية: جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن.

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما واقع المساءلة التربوية المتضمن في قانون ونظام وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية ؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بتحليل نصوص المواد المتعلقة بالمساءلة في قانون ونظام وتعليمات جامعة البلقاء التطبيقية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، واستخراج إجمالي عدد المواد، إضافة إلى المواد التي تناولت المساءلة التقليدية والمساءلة الذكية، والنسبة المئوية، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1): واقع المساءلة في قانون ونظام وتعليمات، جامعة البلقاء التطبيقية.

نوع الوثيقة	إجمالي عدد المواد	عدد المواد التي تناولت المساءلة		النسبة المئوية	
		المساءلة التقليدية	المساءلة الذكية	المساءلة التقليدية	المساءلة الذكية
القانون	21		1	0	4.76
النظام	62	19	6	30.64	9.68
تعليمات النقل والترقية	23		1	0	4.35
المجموع	106	19	8	17.92	7.55

رقم (45) التقيد بأحكام القوانين والأنظمة والتعليمات، والمادة (46) مخالفة القوانين والأنظمة والتعليمات، والمواد (47)، (48)، (49)، (50)، (51)، (52)، (53)، (54)، (55)، (56)، (57)، (58)، (59)، إذ جاءت إجراءات وعقوبات تأديبية بحق عضو الهيئة التدريسية.

في حين جاءت المساءلة الذكية بنسبة (9.68) من مجموع مواد النظام، حيث جاءت المادة رقم (20)، المتعلقة بتحفيز عضو هيئة التدريس للتقدم للترقية، والمادة (22)، تسمية عضو هيئة التدريس أستاذ شرف، والمادة (23) يتمتع عضو هيئة التدريس بالحرية الكاملة في التفكير والتعبير والنشر في حدود القانون، والمادة (25) يلتزم عضو هيئة التدريس بتقديم تقرير سنوي إلى رئيسه عن أنشطته الأكاديمية، والمادة (38) يجوز إفاد عضو هيئة التدريس في دورات، أو بعثة علمية خارج الجامعة، والمادة (40)، يجوز إعارة عضو هيئة التدريس إلى جامعة أخرى أو جهة حكومية أو منظمة دولية.

ثالثاً: تعليمات النقل والترقية في جامعة البلقاء التطبيقية الصادرة بموجب المادة (60) من نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية رقم (41) لسنة 2007.

وجد الباحث أن أغلب النصوص الواردة في التعليمات تتعلق بأمور نقل وترقية أعضاء هيئة التدريس حيث وردت المادة رقم (16) التي تحفز عضو هيئة التدريس على الإنتاج العلمي، والمتعلقة بمنح عضو هيئة التدريس أقدمية سنة في الرتبة والراتب إذا تقدم بإنتاج علمي لا يقل عن ضعفي النقاط المطلوبة للترقية، شريطة تميزه في التدريس وخدمة الجامعة والمجتمع.

ومن خلال ما تقدم يلحظ الباحث ورود بعض المواد الإيجابية في نظام المساءلة المتبع في الجامعة كخدمة المجتمع واستخدام

يتضح من الجدول السابق أن العدد الإجمالي لمواد القانون والنظام والتعليمات المتعلقة بنقل وترقية عضو الهيئة التدريسية قد بلغت (106) مادة موزعة على النحو التالي في القانون (21) مادة، وفي النظام (62) مادة وفي تعليمات النقل والترقية (23)، ويبين الجدول أيضاً أن نسبة المساءلة بنوعيتها قد بلغت (25.47)، حيث بلغت نسبة المساءلة التقليدية حوالي (17.92) ونسبة المساءلة الذكية (7.55) ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أولاً: أن تناول المساءلة التقليدية في القانون رقم (13) 1997، والقانون المعدل رقم (20) لسنة 1999، لم تظهر بأي شكل في مواد القانون، على حين ظهرت مادة واحدة في القانون تتناول المساءلة الذكية "القيام بالبحث العلمي، واستخدام التقنيات الحديثة"، ممثلة في المادة رقم (6) والتي تتعلق بخدمة المجتمع (جامعة البلقاء التطبيقية، <http://www.bau.edu.jo>، 2007).

ثانياً: بالنسبة إلى نظام الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية الصادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (11) من قانون جامعة البلقاء التطبيقية رقم (13) لسنة 1997 والفقرة (أ) من المادة (25) من قانون الجامعات الأردنية الرسمية رقم (42) لسنة 2001. ونظام الهيئة التدريسية لسنة 2007. (جامعة البلقاء التطبيقية، <http://www.bau.edu.jo>، 2007)، فقد بلغت نسبة المساءلة التقليدية في النظام حوالي (30.64)، وورد ذلك في المواد (18) إيقاف الزيادة السنوية، إذا توقف الإنتاج العلمي لعضو الهيئة التدريسية، والمادة رقم (19) نقل من فئة إلى أخرى عضو هيئة التدريس، والمادة (28) لا يجوز لعضو هيئة التدريس العمل خارج الجامعة إلا بموافقة الرئيس، والمادة (43) يعتبر عضو الهيئة التدريسية فاقداً لوظيفته إذا تغيب عن عمله دون عذر يقبله المجلس مدة تزيد على ثلاثة أسابيع، والمواد

من أجل تطبيقه في جامعة البلقاء التطبيقية لرفع كفاءتها الأكاديمية والإدارية، وتطوير أدائها في جوانب العملية التعليمية كافة، ويتكون التصور من أسس ومنطلقات وأهداف، ومنسجمة معايير هي: تعزيز الثقة بالنفس وبالغير أهدافاً وأقوالاً، وأفعالاً، وتنمية مبادئ التشارك والتفاعل والإبداع والمسؤولية، وتعزيز الجودة المهنية التعليمية، وإيجاد نظم للتقويم الشامل، واستخدام أساليب التعزيز والحفز، الشفافية والحوكمة الرشيدة، والتغذية الراجعة. بحيث يمكن تطويره بما يواكب تطورات العصر ومتغيراته، ويوضح الشكل رقم (1) ذلك:

التصور المقترح للمساءلة الذكية في جامعة البلقاء التطبيقية

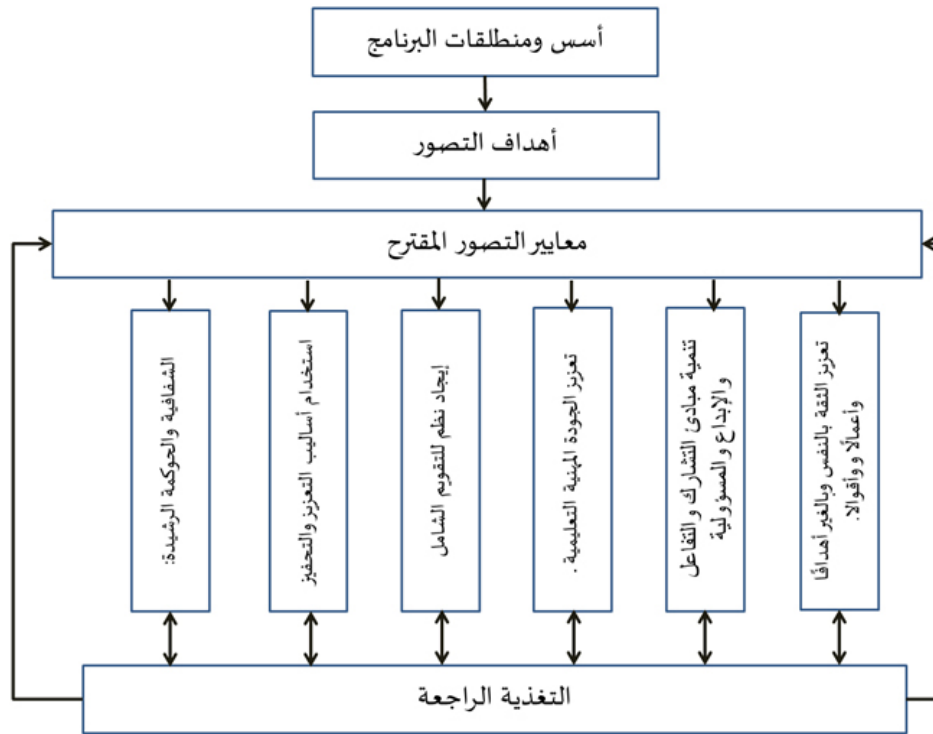
أ- أسس التصور ومنطلقاته

يقوم التصور المقترح على عدة أسس ومنطلقات هي ان المساءلة الذكية:

التقنيات الحديثة التي وردت قانوناً ونظاماً، وتعليمات، على حين يقع أغلب المواد إجراءات تأديبية ومحاسبية لأعضاء هيئة التدريس، ويتضح أيضاً وجود قصور في توفر أشكال من المساءلة الذكية المبنيّة على الثقة المتبادلة بين الرئيس والمؤسس. كما أشارت دراسة (الدهوك، 2014، وزالك 2013، Zalec)، إلى أهمية توفر بعض أشكال المساءلة الذكية.

السؤال الثاني: ما التصور المقترح للمساءلة الذكية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية؟

للإجابة على هذا السؤال في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة كدراسة (Crooks 2003، zalec 2003، Ellison 2012، Hodgson 2011، Sahlberg 2007، والشرمان، 2010، والدهوك، 2014)، وفي ضوء تطوير المعايير الوطنية لمواكبة المعايير العالمية، قام الباحث ببناء تصور مقترح للمساءلة الذكية وذلك



المشكلات.

ب- أهداف التصور المقترح

تتمثل أهداف التصور المقترح فيما يلي:

- تعزيز بناء القدرات والمهارات الأكاديمية والإدارية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعة.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الثقة المتبادلة بين مختلف العاملين بالجامعة.
- تحسين مؤسسات جودة التعليم العالي، وزيادة قدرتها

تطور من الأداء وتزيد من نسبة تحقق مؤشرات الجودة في الجامعة؛ وتحسن من طرائق التحفيز لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبة؛ وتساهم في إصلاح مناهج التعليم الجامعي وخطته؛ وتفعيل المشاركة الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس وعمادات الكليات من خلال عمل جماعي أفضل؛ وتساهم في تقاسم الممارسات بين العاملين، وتفويض الصلاحيات؛ وتعالج أوجه القصور في النظام الجامعي وتساعد في تحديدها بشكل واضح؛ وتستخدم استراتيجيات التقويم الذاتي إلى جانب التقويم الخارجي؛ وتعمل تدخلاً مبكراً في تجنب المعوقات وحل

ثالثاً: تعزيز الجودة المهنية التعليمية

رابعاً: إيجاد نظم للتقويم الشامل

ج. معايير التصور المقترح

أولاً: تعزيز الثقة بالنفس وبالأهداف وأعمالاً وأقوالاً

ثانياً: تنمية مبادئ التشارك والتفاعل والإبداع والمسؤولية

- إيجاد حلول لظاهرة الغش.
- تفعيل وتوضيح أدوار مجالس الجامعة كمجلس الجامعة، والأمناء، والعمداء.
- تحقيق العدالة بين الكفاءات الأكاديمية بتولي المناصب القيادية.
- تداول المناصب القيادية المسؤولة في الجامعة بالانتخاب.

التغذية الراجعة

- التشجيع على تقديم مبادرات جديدة لدى الطلبة.
- التمثل ذاتياً لأخلاقيات ومدونة السلوك الجامعي الخاص بأعضاء هيئة التدريس.
- التحفيز على الدافعية عند الطلاب المتعلمين.
- التشجيع على استخدام المنهج العلمي.
- تعزيز لقدرات وإبداعات الطلاب تعزيزاً مادياً ومعنوياً.
- استخدام نظام التعليم والتربية بالمكافأة.
- تعزيز ثقة الطالب بنفسه.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الجامعة وعضو هيئة التدريس.
- التحلي بقواعد مدونة السلوك الأخلاقي لعضو هيئة التدريس في الجامعة.

مقترحات

- تنمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالتقويم الذاتي ومفاهيم المساءلة الذكية.
- تطبيق التصور المقترح على أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية والجامعات الأردنية والعربية.
- إجراء دراسات حول المساءلة الذكية مفهوماً ومعايير ومؤشرات.

توصيات

- عقد الدورات التدريبية لتنمية مهارات التقويم الشامل لدى أعضاء الهيئة التدريسية.
- العمل على تعديل قانون الجامعات من خلال وزارة التعليم العالي، إضافة إلى تعديل نظام وتعليمات الهيئة التدريسية في جامعة البلقاء التطبيقية.
- إجراء المزيد من الدراسات عن المساءلة الذكية في الجامعات

المراجع

- الأمير، محمود والعوامل، عبدالله (2011). درجة تطبيق معايير ضمان الجودة في المدرسة الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 7(1)، 59-76.
- جامعة البلقاء التطبيقية، (2007). قانون ونظام وتعليمات الهيئة التدريسية

خامساً: استخدام أساليب التعزيز والتحفيز

- التشجيع على تقديم مبادرات جديدة لدى الطلبة.
- التمثل ذاتياً لأخلاقيات ومدونة السلوك الجامعي الخاص بأعضاء هيئة التدريس.
- التحفيز على الدافعية عند الطلاب المتعلمين.
- التشجيع على استخدام المنهج العلمي.
- تعزيز لقدرات وإبداعات الطلاب تعزيزاً مادياً ومعنوياً.
- استخدام نظام التعليم والتربية بالمكافأة.
- تعزيز ثقة الطالب بنفسه.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو الجامعة وعضو هيئة التدريس.
- التحلي بقواعد مدونة السلوك الأخلاقي لعضو هيئة التدريس في الجامعة.

سادساً: الشفافية والحوكمة الرشيدة

- الالتزام بآليات صناعة القرار واتخاذها.
- الالتزام بعرض القرارات بشفافية سيما فيما يتعلق بترقية أعضاء الهيئة التدريسية.
- الالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة في تحسين مخرجات العملية التعليمية.
- إتاحة الفرص داخل الجامعة لحرية الرأي والحرية الأكاديمية.
- الاعتماد على آليات مؤسسية واضحة.
- تشخيص جوانب القوة والضعف في مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية.
- الحرص على نوعية الهيكلين التعليمي والإداري.
- الالتزام بخدمة المجتمع.
- توزيع المسؤوليات والسلطات بما يؤدي إلى بناء الثقة المتبادلة.

- القابلية للتغيير والتقدم نحو الأفضل.
- تعزيز قيم الديمقراطية على أسس صحيحة، والابتعاد عن القرارات الفردية.

- Stecher, B.(2010). Performance Assessment in an Era of Standards-Based Educational Accountability.Stanford, CA: Stanford University, Stanford Center for Opportunity policy in Education.
- Vanderploeg, L. (2013). Leading For Deeper Change. In CASE, 54(4), 2-23.
- Zalec, B. (2013). Trust, Accountability, and Higher Education. Synthesis Phil Osophica, 55-56, 65-81.
- والنقل والترقية في جامعة البلقاء التطبيقية.متوفر في: <http://www.bau.edu.jo>
- الداهوك، هبه (2014). تصور مقترح لتطوير المساءلة الذكية لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الدريني، لبنى (2000). اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو المساءلة في محافظة العاصمة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الشرمان، منيرة (2010). درجة إلمام أعضاء هيئة التدريس في إقليم جنوب الأردن بالمساءلة التربوية. المجلة الدولية للأبحاث التربوية-جامعة الإمارات العربية، 28، 133-156.
- الصالح، نبيل محمود (2013). إدارة الجودة الشاملة "تطبيقات عملية في المجال التربوي. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع .
- طرخان، محمد عبدالقادر (2009). إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في الإدارة المدرسة. الأونروا، دائرة التربية والتعليم، معهد التربية.
- الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (1999). الإدارة التعليمية مفاهيم و آفاق. عمان: دار وائل للطباعة و النشر.
- العايب، سليم (2013) إعادة فهم العقلانية عند فيبر. مجلة الحكمة، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، 29، 142.
- عايش، احمد جميل (2009). إدارة المدرسة: نظرياتها وتطبيقاتها التربوية. عمان: دار المسيرة.
- مرشدة، كوثر (2007). المعايير مفهومها ودورها في بناء جودة تعليمية عالية، مجلة الطالب المعلم، 1، (2)، 121-128.
- مصطفى، شريف (2007). أسس مقترحة لبناء نظام ضمان الجودة في التعليم العالي. الأونروا، معهد التربية: عمان.
- Alagha.M. & Aldahouk H. (2015). The Impact of Personal Variables of UNRWA School Principals on the Estimated Degree of Intelligent Accountability Practice.American Journal of Educational Science. 1(4) 122-134.
- Armstrong, J. (1998). Designing and implementing standards-based accountability systems. Denver, CO: Education Commission of the States. Retrieved February 10, 2007, from <http://www.ecs.org/clearinghouse/33/44/3344.htm>
- Cowie, M. & Croxford, L. (2007).intelligent Accountability : Sound- Bite or Sea-Change? Scottish education . 43. retrieved from: <http://www.ces.ed.ac.uk/PDF%20Files/Brief043.pdf>
- Crooks, T. (2003). Some Criteria for Intelligent Accountability: Applied to Accountability in New Zealand. Paper presented at the annual conference of the American Educational Research Association.within Session 36.011 - Accountability form an international Perspective.
- Earl, L & Bradley.C.(1995). Classroom Assessment: hanging the Face; Facing the Change . Canada Ontario Public School Teachers Federation.
- Ellison.S. (2012). intelligent Accountability : Re-Thinking the Concept of "Accountability" in the popular Discourse of Education policy. Journal of Thought . 47(2).19-41.
- Hodgson, G. K. (2011). Creating a climate of intelligent accountability in all-through academies. National College for School Leadership. (Research Report)
- O'Neill, O. (2002).A question of Trust.Cambridge University press: Cambridge. United Kingdom.
- Linn, R. (2001). Assessments and accountability.Practical Assessment, Research & Evaluation. 7 (11). Retrieved from: <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=7&n=11>
- Peters, G.B. (1989). The Politics of Bureaucracy. Longman: New York
- Sahlberg p.(2007B) A plea for intelligent accountability. The Journal of public Sector Management. 37(3). 49-66.