



نظم التقييم والتغذية الراجعة في مدارس الأردن:
نتائج من المسح الوطني للمعلمين لعام 2018

2020

مُعَدُّ الملخص

غالية غاوي - مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية

فرح أبو سيف - مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية

حفص ملوح - وزارة التربية والتعليم

الشكر والتقدير

يتقدّم مُعَدُّ الملخص بجزيل الشكر والتقدير لمدارس المملكة التي ساهمت بإنجاح هذه الدراسة ولمساهماتها في الجهود البحثية، كما يتقدمون بجزيل الشكر لوزارة التربية والتعليم ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين اللتين يسنّتا مهمة الباحثين في جمع البيانات، ولفريق إبسوس الذي عملوا باجتهاد لجمع بيانات الدراسة.

كما يود مُعَدُّ الملخص توجيه جزيل الشكر إلى لجنة الدراسة من وزارة التربية والتعليم، لا سيما الدكتورة نجوى القبيلات والدكتور يوسف أبو الشعر والدكتور ياسر العمري والدكتور ياسر العتوم والدكتورة غادة العكول والدكتورة خولة الحطاب والدكتور أحمد القواسمة، الذين أثروا نتائج الدراسة بمناقشات عديدة تمحورت حول معنى بيانات المسح وتأثيرها على نظام التعليم في الأردن.

ولا يغفل مُعَدُّ الملخص أن يشكروا منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي سمحت لمؤسسة الملكة رانيا أن تستخدم منهجية وتصميم المسح الدولي للتعليم والتعلّم (TALIS) لإجراء مسح مماثل لمعلمي الأردن، بالإضافة لاستخدام أسئلة البحث. ويخصّون بالشكر السيد جان دوميه، الذي أشرف على تصميم المسح والمنهجية والمعاينة للتأكد من مواءمتهم للمسح الدولي TALIS، بالإضافة إلى السيد جون هيوارد غوه الذي قام بسحب عينة الدراسة وأعدّ ترجيح البيانات.

وجدير بالذكر أن كثيرًا من أعضاء مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية الحاليين والسابقين ساهموا بإنجاح الدراسة، لا سيّما الدكتور روبرت بالمر الذي أشرف على الجهود البحثية ودعمها، وهيلينا بيلفينين التي دعمت إدارة المسح وتصميمه بشكل كبير. وأخيرًا، لا يفوتنا شكر ممولي المسح الوكالة البريطانية للتنمية الدولية، وقسم الشؤون العالمية الكندية التابع للحكومة الكندية.

إخلاء المسؤولية

الآراء الواردة في هذا الملخص تعبر عن مُعدِّيه فقط، ولا تمثل وزارة التربية والتعليم أو ممولي المشروع أو مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية أو المؤسسات التابعة لها. قد يتضمن هذا الملخص وجهات نظر حول السياسات أو توصيات تخص السياسات، ولكن لا تتخذ المؤسسة أي مواقف سياسية.

استشهاد مقترح

Ghawi, G., Abu Safe, F., Mallouh, H. (2020). The Evaluation and Feedback Systems in Jordan's Schools: *Findings from Jordan's 2018 National Teacher Survey*. Ministry of Education – Queen Rania Foundation: Amman.

نظام التقييم والتغذية الراجعة في مدارس الأردن: نتائج من المسح الوطني للمعلمين لعام 2018

النتائج الرئيسية

1. أشار المعلمون إلى تلقيهم تقييمات غير رسمية من مديريهم أكثر من تلقيهم لتلك الرسمية، إذ أفاد أكثر من 4 من كل 10 معلمين بأن المدير قد قيمهم بشكل غير رسمي أكثر من مرة خلال الفصل الدراسي، في حين أشار نحو 30% من معلمي مدارس الأونروا ومدارس الوزارة إلى أنهم تلقوا تقييمات رسمية من مديريهم أكثر من مرة خلال الفصل الدراسي.
2. أظهرت تقارير المعلمين أن الأسلوب الأكثر شيوعاً لتزويد المعلمين بالتغذية الراجعة كان الملاحظة الصفية (73%-79%)، بينما كانت نتائج استبانات الطلبة هي الأسلوب الأقل شيوعاً (قراءة 50%).
3. باستثناء مديري المدارس، كان فريق إدارة المدرسة الأكثر احتمالاً للمشاركة في تقييمات المعلمين.
4. أفاد المعلمون بأن الجانب الذي شهد أعلى تغيير إيجابي بعد التغذية الراجعة والتقييمات كان ثقتهم بأنفسهم (67%-70%)، بينما كان الجانب الذي طرأ عليه لقليل من التغيير الإيجابي هو تقدّمهم الوظيفي (36%-38%) ورواتبهم (25%-28%).

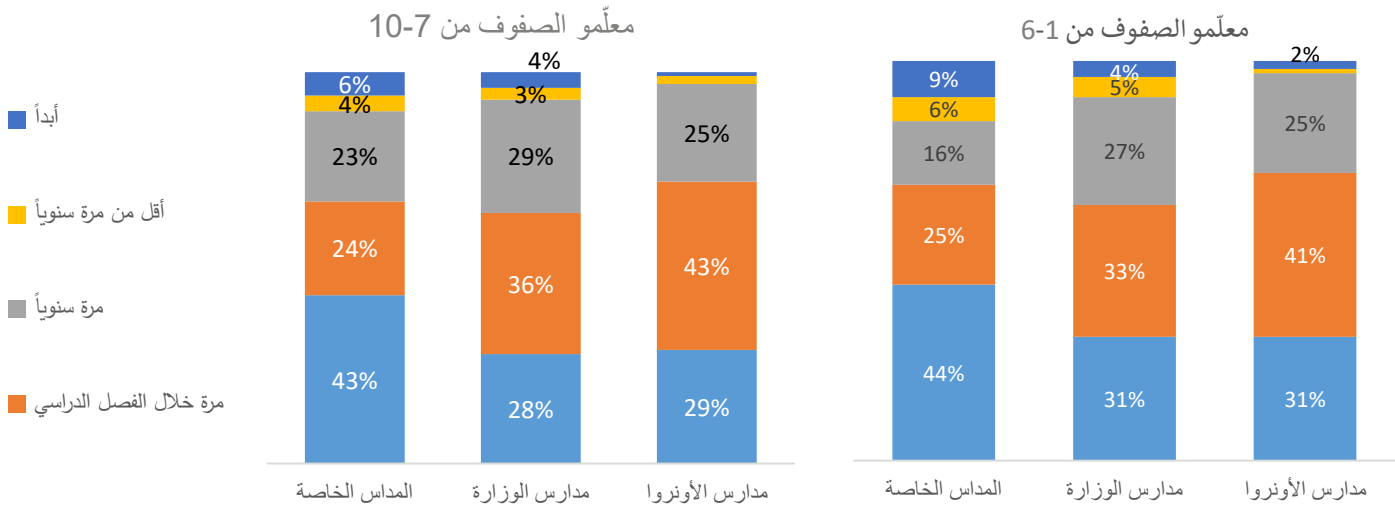
أهمية التغذية الراجعة والتقييم

تعمل أنظمة التقييم والتقدير على تحسين جودة أساليب التدريس وفرص التعلّم المهني للمعلمين، كما أنها تتيح الفرص للتطور الوظيفي والسعي إلى تولّي أدوار ومسؤوليات جديدة.ⁱ وتستخدم هذه الأنظمة لتقييم مستوى كفاءة المعلمين في الغرفة الصفية وتقديم التغذية الراجعة لهم، بالإضافة لاستخدامها كمعايير للمساءلة.ⁱⁱ وعليه فإن التقييمات الرسمية تُعدّ وسيلة لتقييم أداء المعلم ومساءلته، إضافة إلى أنها تُحدّد حوافز المعلمين المرتبطة بزيادات الرواتب أو التقدّم الوظيفي أو العقوبات. وقد يتولّى مدير المدرسة أو مقيم خارجي هذه الإجراءات.ⁱⁱⁱ أما التقييمات غير الرسمية فهي تقييمات تجري خارج نطاق التقييم الرسمي، وهي أيضاً أداة فعّالة توفّر للمعلمين التغذية الراجعة. وقد يتولّى الزملاء والأقران هذه العملية، فيقدّمون وجّهات نظر مختلفة لأنهم قد يدرّسون المادة نفسها أو يدرّسون نفس الطلبة. كما قد تعطي التقييمات غير الرسمية مع الأقران المزيد من الراحة في أثناء مناقشات التفكير الذاتي؛ حيث يقدّم المُقيّم آراءه عن أدائه دون خوف أو قلق من أية عواقب. ورغم ذلك، فمديرو المدارس هم الأكثر احتمالاً لأن يكونوا مصدرًا مستمرًا للتغذية الراجعة طوال العام.^{iv} وقد بحث المسح الوطني للمعلمين في الأردن لعام 2018 عن التقييمات غير الرسمية والرسمية والتغذية الراجعة المقدّمة للمعلمين، سواءً من قبل مدير المدرسة أو غيره من الهيئات التعليمية أو الأفراد، كما هو موضح أدناه.

أظهرت تقارير المعلمين تلقيهم تقييمات غير رسمية من مديريهم طوال العام الدراسي بوتيرة أعلى مقارنة بتلك الرسمية طوال العام الدراسي.

وقد أفاد أكثر من 4 من كل 10 معلمين للصفوف الأول إلى السادس والسابع إلى العاشر في جميع أنواع المدارس بأن المدير قد قيمهم بشكل غير رسمي أكثر من مرة خلال الفصل الدراسي، في حين أشار نحو 30% من معلمي الصفوف الأول إلى السادس والسابع إلى العاشر من مدارس الأونروا ومدارس الوزارة إلى أنهم تلقوا تقييمات رسمية أكثر من مرة خلال الفصل الدراسي (الشكل 1). ولكن نسبة التقييمات الرسمية التي حصل عليها معلمو المدارس الخاصة كانت أعلى؛ حيث أبلغ أكثر من 4 من كل 10 معلمين أنهم تلقوا التقييم أكثر من مرة خلال الفصل الدراسي، وذلك مع أن تقارير المديرين قد أوضحت أن عدد معلمي الصف السابع حتى العاشر في المدارس الخاصة أعلى في المتوسط (30) مقارنة بالمدارس التابعة للأونروا (25) أو للوزارة (25)، وأن عدد معلمي الصف الأول حتى السادس في المدارس الخاصة أعلى في المتوسط (23) مقارنة بمدارس الوزارة (20). هذه النتائج قد تشير إلى أن مديري المدارس الخاصة يتسمون بفاعلية أعلى في عملهم، أو ربما تشير إلى مشاركة جهات وأشخاص إضافيين في التقييمات الرسمية للمعلمين في مدارس الوزارة أو الأونروا بشكل أكبر مقارنة بالمدارس الخاصة. ولعل استقلالية المدارس الخاصة في تطبيق عملياتها الخاصة هو سبب آخر يفسر التكرار المرتفع للتقييمات الرسمية لمعلميها مقارنة بأقرانهم في مدارس الوزارة والأونروا.^٧

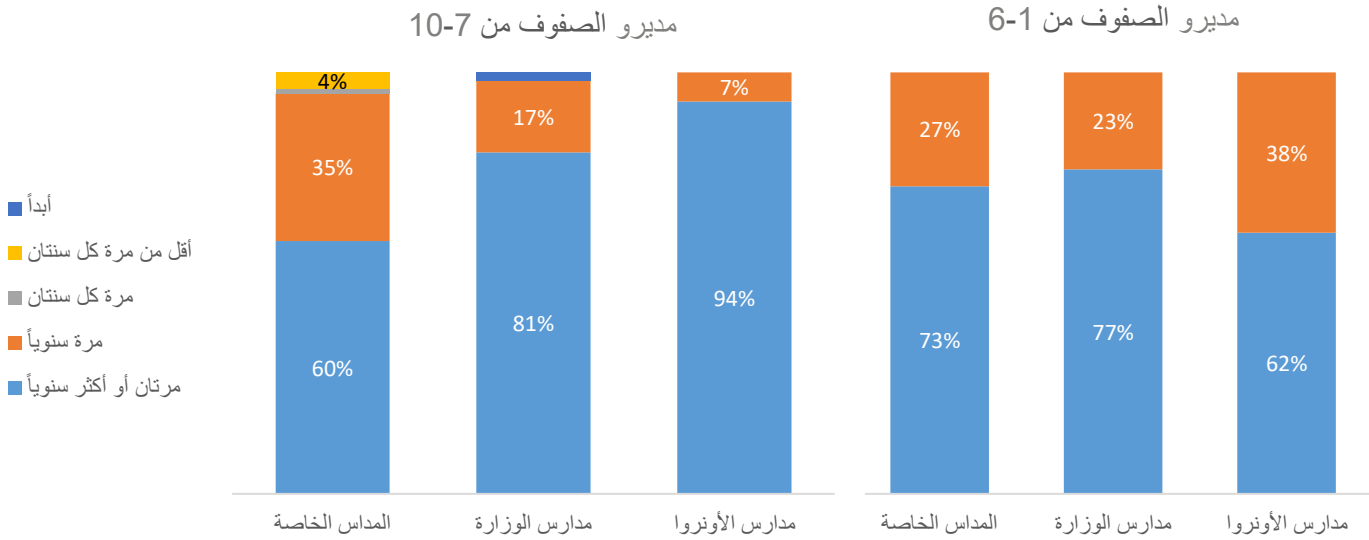
الشكل 1: نسبة التكرار الذي أبلغ عنه المعلمون حول تلقيهم تقييمات رسمية من قبل مديريهم، حسب نوع المدرسة والصف.



شابهت إجابات مديري المدارس إجابات المعلمين المتعلقة بتكرار التقييمات الرسمية؛ إذ أشار غالبية مديري المدارس إلى أنهم أجروا تقييمات رسمية للمعلمين مرتين في السنة على الأقل (الشكل 2). وقد لوحظت بعض الاختلافات في تقارير تكرار التقييم الرسمية بحسب المستوى الصفّي؛ فعلى سبيل المثال، أشار 6 من كل 10 مديري الصفوف الأول حتى السادس في مدارس الأونروا إلى أنهم قد أجروا تقييمات رسمية للمعلمين مرتين أو أكثر، مقارنة مع 9 من كل 10 مديري في مدارس الأونروا للصفوف من السابع إلى العاشر. وفي الوقت نفسه، كانت المعدلات الواردة في تقارير المدارس الخاصة فيما يتعلق بالتقييم

الرسمي لمديري المدارس الخاصة للصفوف من الأول إلى السادس أعلى بشكل واضح مقارنة مع الصفوف من السابع إلى العاشر. ولم يلاحظ في إجابات المعلمين هذا الاختلاف بين مستويات الصفوف في مدارس الأونروا والمدارس الخاصة (الشكل 1). وقد يعود ذلك إلى أن المديرين يستهدفون بالتقييمات المعلمين الذين يحتاجون إلى المزيد من الدعم، مما قد يكون السبب الذي أدى إلى ظهور هذا التناقض.

الشكل 2: معدل التكرار الذي أبلغ عنه المديرون حول إجراء التقييمات الرسمية للمعلمين، مرتباً بحسب نوع المدرسة والصف.^{vi}



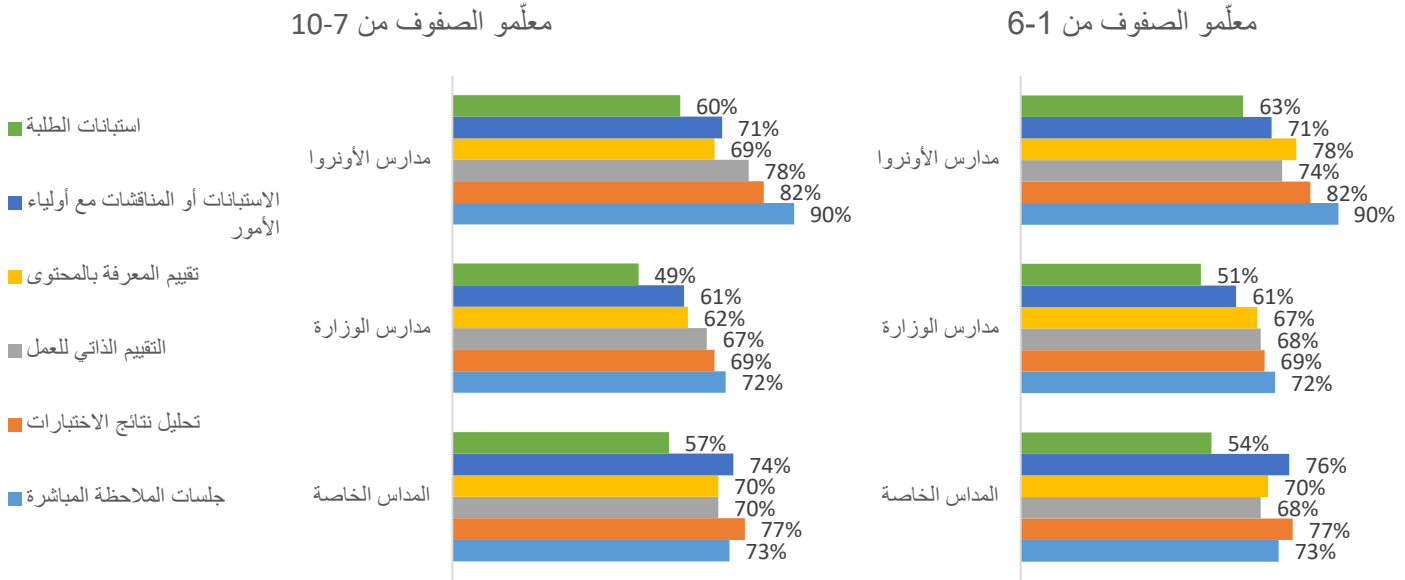
على الصعيد الوطني، أظهرت تقارير المعلمين أن الأسلوب الأكثر شيوعاً المستخدم لتزويدهم بالتغذية الراجعة كان من خلال جلسات الملاحظة الصفية، بينما كانت نتائج استبانات الطلبة هي الأسلوب الأقل شيوعاً.

أشار المعلمون في الأردن إلى أن جلسات الملاحظة المباشرة لأساليب التدريس في الغرف الصفية هي الطريقة المستخدمة لحصولهم على التغذية الراجعة، وأفاد أكثر من 7 من كل 10 معلمين من جميع أنواع المدارس للصفوف الأول حتى السادس والسابع حتى العاشر بأنهم حصلوا على التغذية الراجعة بعد جلسات الملاحظة الصفية (الشكل 3)، وقد تأكدت هذه النتيجة من خلال مسح مديري المدارس؛ إذ أفاد قرابة 8 من كل 10 مديرين للصفوف الأول حتى السادس وأكثر من 7 من كل 10 مديرين للصفوف السابع حتى العاشر في جميع أنواع المدارس بأنهم يعتمدون الملاحظة الصفية كجزء من عملية التقييم الرسمية. ويُعدُّ هذا الاتجاه متوقعاً، كما هو الحال في جميع أنحاء العالم؛ حيث تُستخدَم جلسات الملاحظة الصفية بانتظام كأداة لإدارة الأداء عند إجراء تقييمات المعلمين. ويُطبق تقييم الأداء المهني للمعلمين من خلال جلسات الملاحظة الصفية أيضاً؛ لأنه يُعدُّ من أهم المؤشرات؛ حيث تجري فيه ملاحظة أساليب التدريس وتفاعلات المعلمين مع الطلبة بشكل مباشر.^{vii}

ويُعدُّ تحليل نتائج اختبارات الطلبة الأسلوب الثاني الأكثر شيوعاً في تقديم التغذية الراجعة للمعلمين على الصعيد الوطني، وهو الأسلوب الذي أشار إليه المعلمون أكثر من مديريهم؛ إذ أفاد قرابة 7 من كل 10 معلمين في الأردن للصفوف من الأول إلى

السادس ومن السابع إلى العاشر بأن تحليل نتائج اختبارات الطلبة هو آلية التغذية الراجعة لأدائهم. أما مديرو المدارس الخاصة للصفوف من الأول إلى السادس فقد كانوا الأكثر ميلاً إلى استخدام نتائج اختبارات الطلبة لتقديم التغذية الراجعة للمعلمين كجزء من التقييم الرسمي (72%). ومع ذلك، فقد أبلغ 4 من كل 10 مديري مدارس الوزارة ومدارس الأونروا للصفوف من الأول إلى السادس، و22% من مديري مدارس الوزارة، و54% من مديري مدارس الأونروا، و45% من مديري المدارس الخاصة عن استخدامهم هذه الأداة. ومع أن هذه الآلية تؤدي دوراً في تقييم المعلمين، إلا أنها قد لا تكون الطريقة الأكثر فعالية؛ وذلك لأن صحة درجات اختبارات الطالب وموثوقيتها تشكل تحدياً بالنسبة إلى تقييم المعلمين؛ فقد تؤثر العوامل الخارجية الأخرى في قدرة الطالب على الأداء جيداً في الاختبار، مثل تسجيل الطالب في المدرسة في وقت متأخر من العام أو أنه من ذوي صعوبات التعلم أو من خلفيات أقل حظاً.^{viii} ومن ثم، فإن هذه القيود قد تؤدي إلى ميل مديري المدارس إلى استخدامها بشكل أقل من المعلمين، والبحث عن أساليب صحيحة وأكثر موثوقية للتقييم. غير أنه يمكن للمعلمين استخدام درجات الاختبار بشكل متكرر وغير رسمي لتقييم أدائهم اليومي.

الشكل 3: معدل المعلمين الذين أفادوا بأنهم حصلوا على التغذية الراجعة من خلال أساليب مختلفة، مرتباً بحسب الصف ونوع المدرسة.^{ix}



أما الطريقة الثالثة الأكثر شيوعاً التي أشار إليها المعلمون على الصعيد الوطني فيما يتعلق بحصولهم على التغذية الراجعة فهي التقييمات الذاتية لعملهم؛ وقد أفاد قرابة 7 من كل 10 معلمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر من جميع أنواع المدارس بأنهم يحصلون على التغذية الراجعة من خلال التقييم الذاتي لعملهم، وأفاد المديرون بأنهم يستخدمون أيضاً التقييمات الذاتية في المناقشات لتقديم التغذية الراجعة للمعلمين بمعدلاتٍ مماثلة لتلك التي أشار إليها المعلمون. ويُعدّ التقييم الذاتي أسلوباً فعالاً للتطور والتحسين المهني،^x ومن ثم فإنه يُعدّ أسلوباً إيجابياً مطبقاً في المدارس الأردنية.

أما الطريقة الرابعة الأكثر شيوعاً في الأردن لحصول المعلمين على التغذية الراجعة فكانت من خلال الدراسات والمناقشات مع أولياء الأمور. وتُطبق هذه الطريقة أكثر في مدارس الأونروا والمدارس الخاصة منها في مدارس الوزارة؛ فقد أشار أكثر من 7

من كل 10 معلّمين من مدارس الأونروا والمدارس الخاصّة للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر إلى استخدام هذه الطريقة، مقارنةً مع أكثر من 6 من كل 10 معلّمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الوزارة. وقد أوردت تقارير مديري المدارس معدّلاً أعلى لاستخدام هذه الطريقة من تقارير المعلّمين في بعض الحالات. فعلى سبيل المثال، أشار أكثر من 9 من كل 10 من مديري الصفوف من الأول إلى السادس في المدارس الخاصّة إلى استخدام هذا النوع من التغذية الراجعة كجزء من تقييم المعلّمين رسمياً، مقارنة مع 76% من معلمي الصف الأول حتى السادس. وقد تعني هذه النتائج أنّ التواصل بين مديري المدارس وأولياء الأمور أكثر تكراراً من التواصل بين المعلمين وأولياء الأمور، وذلك لأنّ مجال العلاقة الأولى أكبر لتقديم التغذية الراجعة لمديري المدارس.

ومع أنّ التغذية الراجعة التي تُعقّب تقييم المعرفة بالمحتوى للمعلمين تكون مرتفعة بشكل عام على الصعيد الوطني، فإنّها تُعدّ من الطرائق الأقل استخداماً بين المعلمين للحصول على التغذية الراجعة؛ فقد أفاد أكثر من 60% من معلّمي الصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في جميع أنواع المدارس أن هذه الطريقة مُستخدمة، وكان مديرو المدارس أكثر احتمالاً للإشارة إلى استخدامها لتقديم التغذية الراجعة في أثناء التقييمات الرسمية. ولكن يجب أن تركز الدراسات المستقبلية على سُبل تقييم المعرفة بالمحتوى مع مراعاة اختلاف الإجابات بين مديري المدارس والمعلمين.

كذلك أظهرت تقارير المعلّمين في الأردن أن الطريقة الأقل استخداماً لتقديم التغذية الراجعة هي استبانات الطلبة المتعلّقة بأساليب التدريس. وقد كان معلمو الأونروا الأكثر إشارة إلى استخدام استبانات الطلبة لتقديم التغذية الراجعة؛ فأشار أكثر من 6 من كل 10 معلّمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الأونروا إلى حصولهم على التغذية الراجعة من خلال مثل هذه الاستبانات، مقارنة بقرابة نصف معلّمي الصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الوزارة، وأكثر من 5 من كل 10 معلّمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في المدارس الخاصّة. كما تقوم الأونروا بتنفيذ مسوحات لتصورات الطلبة على مستوى النظام كل 3 سنوات،^{xi} وقد يفسر ذلك الفرق الملحوظ في تقارير المعلمين عبر أنواع المدارس. بالإضافة لذلك فقد كان مديرو المدارس أقلّ ميلاً من المعلمين لاستخدام هذه الطريقة. ويعكس الحصول على التغذية الراجعة من خلال استبانات الطلبة عادةً أسلوب التركيز على الطالب في التعليم،^{xii} ومن ثَمّ فإنّه من الضروري استخدام هذه الطريقة بشكلٍ متكرر. وبعد تقديم معايير التدريس الجديدة الخاصّة بالمباحث في أيلول 2019 لمعلمي مدارس الوزارة سيُطلب من المعلمين استخدام هذا النوع من التغذية الراجعة كأداةٍ للتقدّم في مساهمهم المهني، وسيكون من المهم الاطلاع على سُبل استخدام هذه الطريقة بعد تقديم المعايير.

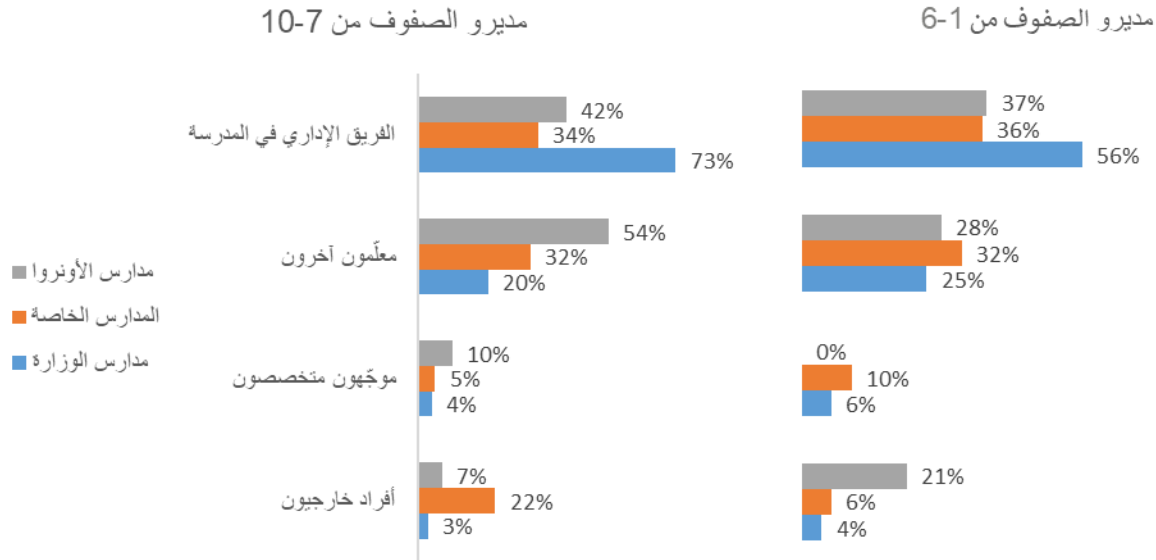
باستثناء مديري المدارس، كان فريق إدارة المدرسة الأكثر احتمالاً للمشاركة في تقييمات المعلمين.

كشفت تقارير مديري المدارس أنّ أعضاء الفريق الإداري في المدرسة هم الأكثر احتمالاً للمشاركة في عملية تقييم المعلمين، مقارنةً مع أفراد من خارج المدرسة مثل المشرفين والموجهين المتخصّصين والمعلمين الآخرين (الأشكال 4 و 5 و 6).^{xiii} وكانت مشاركة مديري مدارس الوزارة والمدارس التابعة للأونروا أكثر احتمالاً من أقرانهم في المدارس الخاصّة فيما يتعلق بمشاركة أعضاء الفريق الإداري في تقييم المعلمين في مدارسهم. وربما قد تساهم هذه البيانات في تفسير قلة إقرار المعلمين بالحصول على تقييم رسمي من قبل مديريهم في مدارس الوزارة والأونروا مقارنة بمعلمي المدارس الخاصّة (الشكل 1)، إلا أن التحليل

الإضافي لم يؤكد هذه الفرضية، حيث لم يكن معلوم الوزارة والأونروا الذين أفادوا بعدم تلقي تقييمات رسمية من قبل مديريهم أكثر احتمالاً للإشارة إلى أنهم يحصلون على تقييمات من قبل جهات أخرى، مقارنة بأقرانهم الذين أشاروا بالحصول على تقييمات من قبل مديريهم. تسلط هذه النتائج الضوء إلى الحاجة لفهم أدوار الجهات المختلفة المشاركة في تقييم المعلمين والتفاعل بين أديارهم في نظام تقييم المعلمين.

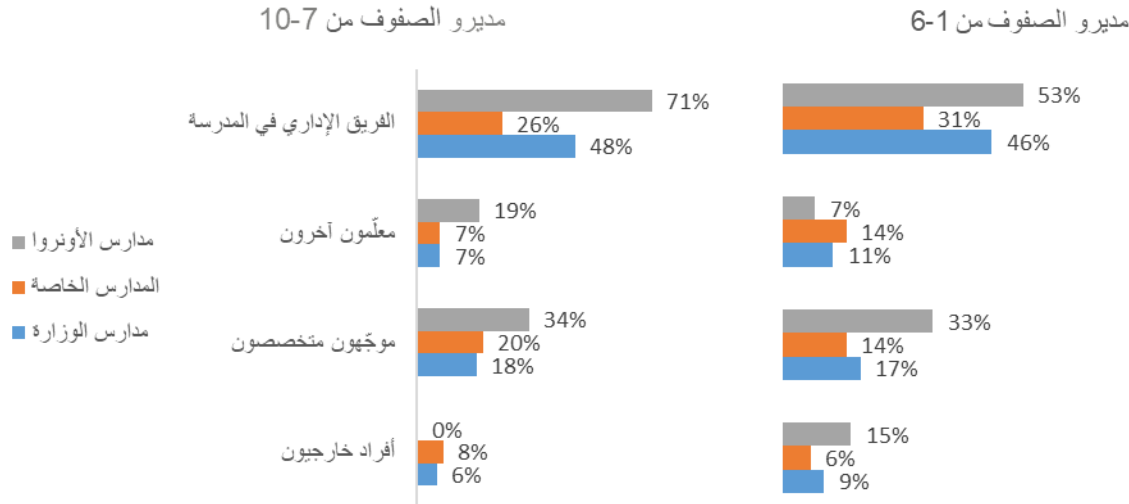
وقد تباينت مشاركة الأطراف المعنية الأخرى في تقييمات المعلمين عبر الطرائق المستخدمة لتقديم التغذية الراجعة بحسب نوع المدرسة والصف. فعلى سبيل المثال، كان المعلمون الآخرون في المدرسة الذين لا يشاركون في الكادر الإداري أكثر ميلاً لتقديم التغذية الراجعة من الموجهين المتخصصين والأفراد الخارجيين بعد تحليل نتائج اختبارات الطلبة (الشكل 4).

الشكل 4: تقارير مديري المدارس حول مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في استخدام درجات اختبار الطالب في عملية تقييم المعلم، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف والمهنة.

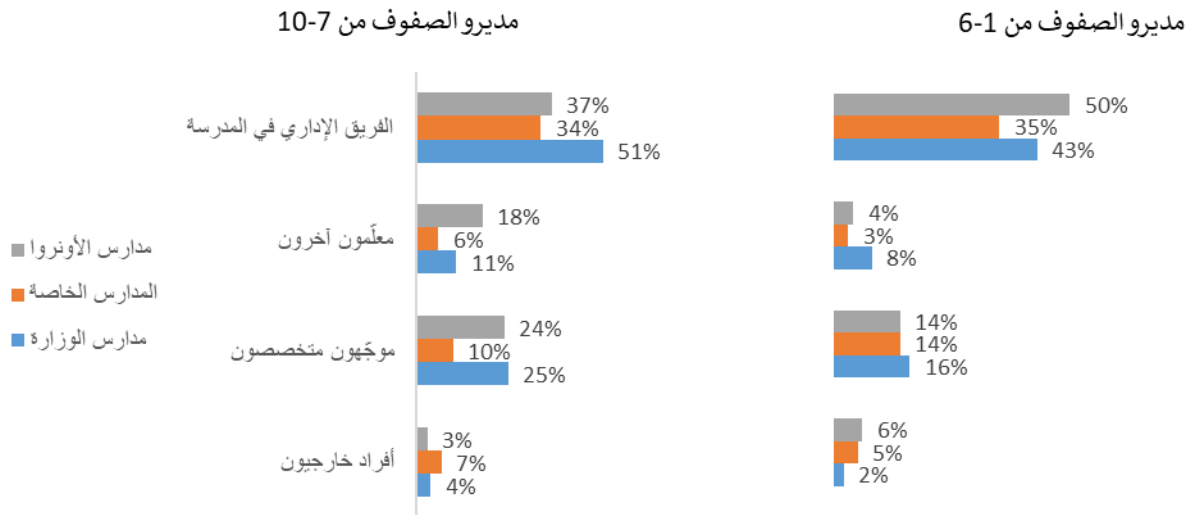


وفي الوقت نفسه، استخدم الموجهون المتخصصون أكثر من المعلمين الآخرين والأفراد الخارجيين استبانات الطلبة الخاصة بأساليب التدريس والمناقشات مع أولياء الأمور لتقديم التغذية الراجعة للمعلمين (الشكلان 5 و6). وتشير هذه النتائج إلى أن المهام في عملية التقييم تتوزع بين مختلف الهيئات؛ حيث يؤدي أعضاء الكادر الإداري في المدرسة دوراً أكبر بين جميع أنواع المدارس. وسيكون من المفيد أن تدرس الأبحاث المستقبلية ما إذا كانت التغذية الراجعة التي يتلقاها المعلمون من عدة هيئات متسقة لضمان الاتساق في خطط تطور المعلم.

الشكل 5: تقارير مديري المدارس حول مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في استخدام استبانات الطلبة في عملية تقييم المعلم، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف والمهنة.



الشكل 6: تقارير مديري المدارس حول مشاركة الهيئات المختلفة في استخدام مناقشات أولياء الأمور في عملية تقييم المعلم، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف والمهنة.

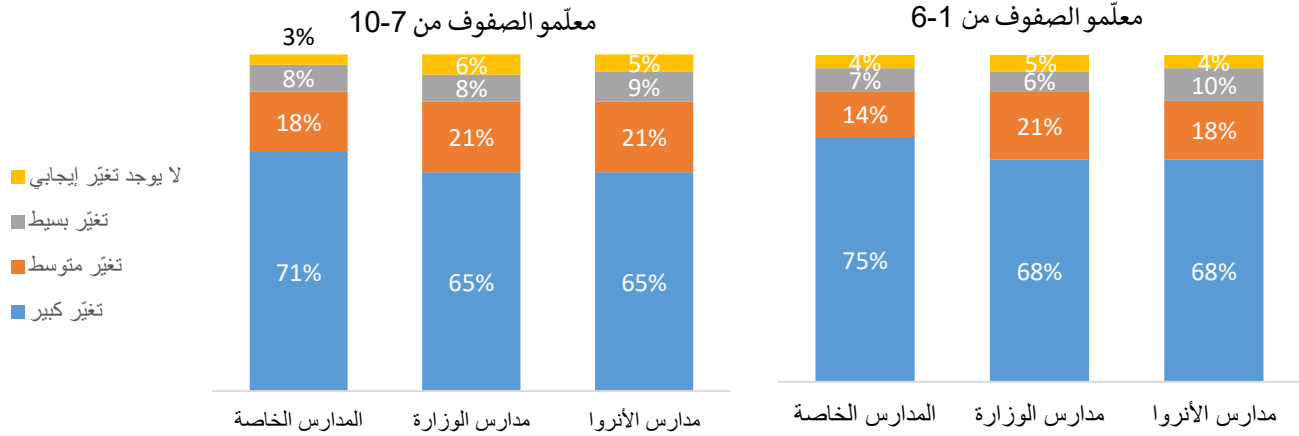


ما تأثير التغذية الراجعة والتقييمات في مسار المعلمين المهني؟

كشفت تقارير المعلمين عن أنّ "ثقة المعلم" كانت الجانب الذي شهد أكبر تغيير إيجابي نتيجةً للتغذية الراجعة؛ فقد أفاد أكثر من 6 من كل 10 معلمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الوزارة ومدارس الأونروا، وأكثر من 7 من كل 10 معلمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في المدارس الخاصة بتأثر مستوى ثقتهم

بأنفسهم إيجاباً بشكلٍ كبير بعد حصولهم على التغذية الراجعة. ومن المتوقع أن يكون لهذه النتائج تأثيرٌ قوي في مواقف المعلم والكفاءة الذاتية.^{xiv}

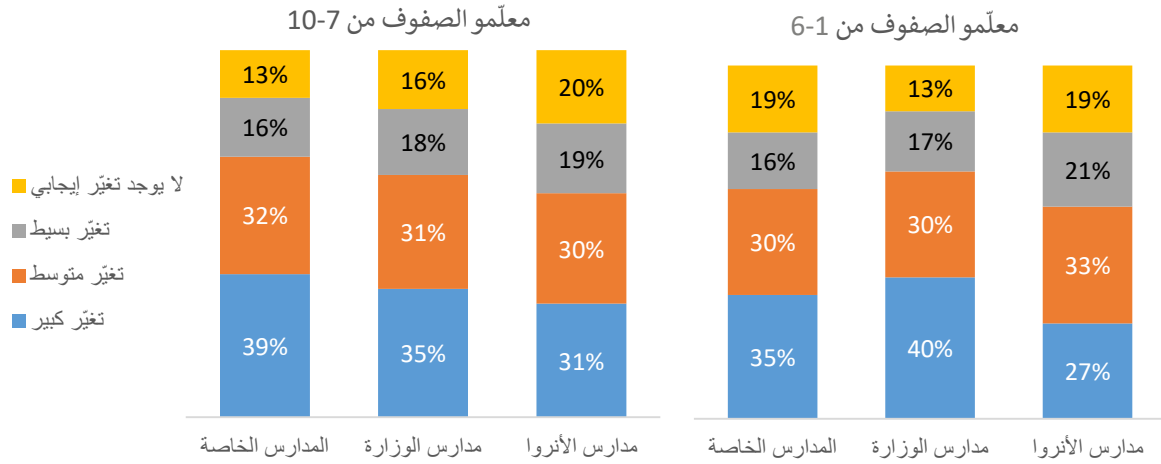
الشكل 7: تقارير المعلمين حول مستوى الثقة بعد الحصول على التغذية الراجعة، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف.



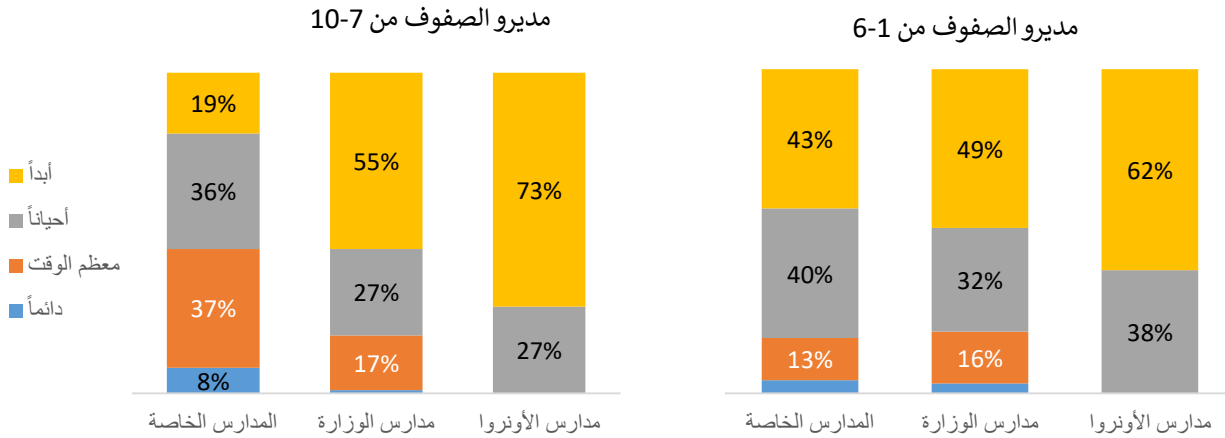
وأشارت آراء المعلمين إلى أنّ تأثير التغذية الراجعة في ممارساتهم في التدريس وإدارة الغرفة الصفية كان إيجابياً أيضاً؛ إذ أشار 71% من معلمي الصفوف من الأول إلى السادس في المدارس الخاصة و54% في مدارس الأبنوة و61% من معلمي الوزارة إلى أنّ حدوث تغيير إيجابي كبير في ممارساتهم التدريسية جاء نتيجةً للتغذية الراجعة. وبالمثل، أفاد 64% من معلمي الصفوف من السابع إلى العاشر في المدارس الخاصة و58% في مدارس الأبنوة و55% في مدارس الوزارة بحدوث تغيير إيجابي كبير. وعندما سُئلوا عن التغيير المباشر نتيجة التغذية الراجعة الخاصة بإدارة الغرفة الصفية أفاد قرابة 50% من معلمي الصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في جميع أنواع المدارس بأنّ التغذية الراجعة أدت إلى إحداث تغيير إيجابي كبير.

وفيما يخصّ الآراء المرتبطة بالتغييرات في فرص التقدم الوظيفي بعد الحصول على التغذية الراجعة لم تكن النتائج إيجابية؛ فقد أفاد 4 من بين كل 10 معلمين في مدارس الوزارة و35% من معلمي المدارس الخاصة و27% من معلمي مدارس الأبنوة للصفوف من الأول إلى السادس بأنّ التغذية الراجعة قد أحدثت تغييراً إيجابياً كبيراً في فرص تقدّمهم الوظيفي. وقد أفاد معلمو الصفوف من السابع إلى العاشر باتجاهات مماثلة (الشكل 8). كما تأكدت هذه النتائج من خلال تقارير مديري المدارس؛ حيث أفاد قرابة 50% من مديري مدارس الوزارة و62% من مديري مدارس الأبنوة و43% من مديري المدارس الخاصة للصفوف من الأول إلى السادس بأنّ التقدم الوظيفي للمعلم لم يتأثر بعد إجراء التقييمات لم تحدث. وقد لوحظت نتائج مماثلة ذات اتجاهات أعلى قليلاً في تقارير مديري مدارس الوزارة ومدارس الأبنوة للصفوف من السابع إلى العاشر (الشكل 9). ولم يكن هذا هو الحال بالنسبة إلى مديري المدارس الخاصة؛ حيث أفاد 19% فقط من مديري الصفوف من السابع إلى العاشر بأنّ التقدم الوظيفي لا يتبع التقييمات أبداً، وأفاد 37% أنه يحدث في معظم الأوقات.

الشكل 8: تقارير المعلمين حول مستوى التغير في التقدّم المهني نتيجةً للتغذية الراجعة، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف.



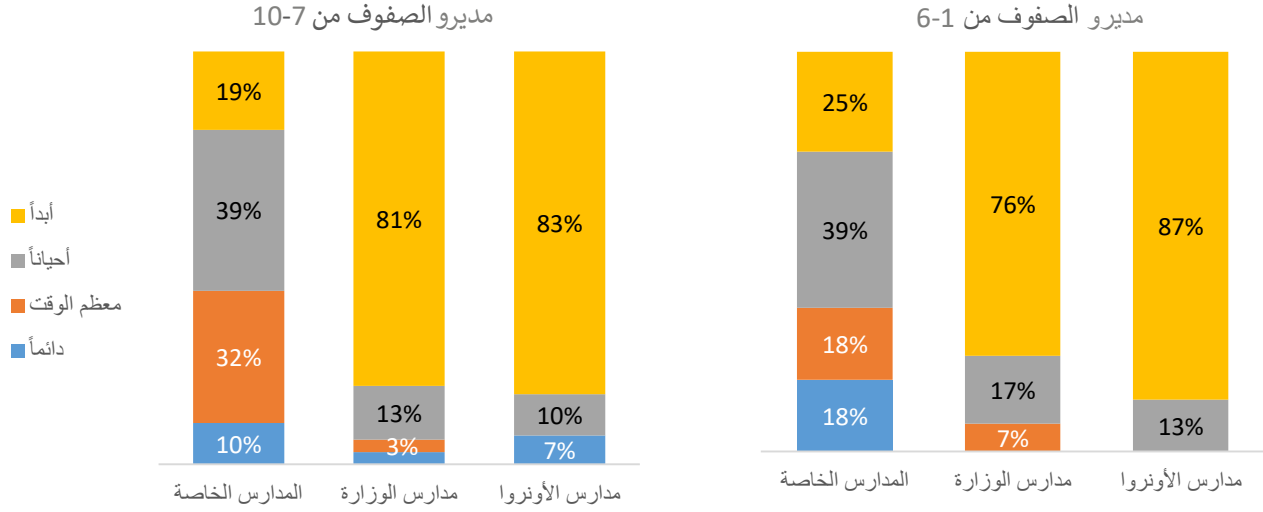
الشكل 9: تقارير مديري المدارس حول تقدم المعلمين المهني بناءً على نتائج التقييمات، مرتبة بحسب نوع المدرسة والصف.



أمّا المجال الذي تعرّض لأقلّ تغيّر إيجابي فقد كان رواتب المعلمين ومكافآتهم؛ فقد أفاد 1 من كل 3 معلّمين للصفوف الأول حتى السادس والسابع حتى العاشر في المدارس الخاصّة بأنّ التغذية الراجعة أدت بشكلٍ كبير إلى إحداث تغيّر إيجابي في رواتبهم ومكافآتهم المالية، مقارنةً مع أكثر من 2 من كل 10 معلّمين للصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الوزارة ومدارس الأوتروا. وقد أظهرت تقارير مديري مدارس الوزارة ومدارس الأوتروا اتجاهًا مماثلًا، بينما كانت إجابات مديري المدارس الخاصّة مختلفة قليلاً؛ فقد أفادت الأغلبية العظمى من مديري الصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر في مدارس الوزارة ومدارس الأوتروا بأنّ التقييمات لم تؤدّ أبداً إلى إحداث تغيّر في راتب المعلم، ولكن 39% من مديري الصفوف من الأول إلى السادس ومن السابع إلى العاشر أشاروا إلى ظهور بعض التغييرات. وكانت هذه النتائج

متوقعة نظراً إلى أنّ المدارس الخاصة تُدار بشكلٍ مستقلّ؛ حيث يتولّى مدير المدرسة مسؤولية اتخاذ القرارات الخاصة بتخصيص موارد المدرسة ويتمتع بمرونة في زيادة رواتب المعلمين نتيجةً للتقييمات الإيجابية.^{xv}

الشكل 10: تقارير مديري المدارس حول التغيّر في المكافآت المالية أو الرواتب للمعلمين، مرتبة بحسب مستوى الصف ونوع المدرسة.



المزيد من الأسئلة والتوصيات للدراسات المقبلة

1. هل التغذية الراجعة والتقييمات التي يتلقاها المعلم من عدة جهات مُتّسقة؟

أظهر المسح أنّ عدّة أفراد قدّموا التغذية الراجعة للمعلمين، بمن فيهم أعضاء مجتمع المدرسة والمشرفين ومديري المدرسة والطلبة. ولكن لم يكن واضحاً ما إذا كانت التغذية الراجعة التي حصل عليها المعلمون مُتّسقة بين الأطراف المختلفة التي قدّمته. من الضروري للدراسات المقبلة البحث فيما إذا كانت أنظمة التغذية الراجعة والتقييم توحد محتوى التغذية الراجعة المقدم للمعلمين، لضمان توفير توجيهات متناسقة وخطط تطويرية واضحة.

2. إلى أي مدى كان الأسلوب المستخدم لتقديم التغذية الراجعة للمعلمين منهجياً؟

تُعَدُّ دراسة مستوى منهجية واتّساق الأساليب المستخدمة لتقديم التغذية الراجعة أمراً مفيداً، ولذا فإننا نطرح الأسئلة الآتية: بالنسبة إلى جلسات الملاحظة الصفّية، هل يجب على القائمين على هذه الجلسات استكمال أيّ تعليمات أو ملء قوائم تحقّق؟ بالنسبة إلى المناقشات مع أولياء الأمور، هل ثمة أسئلة محدّدة يجب أن تُطرح على أولياء الأمور للحصول على التغذية الراجعة حول أداء المعلم في كلّ مرة؟ أو هل سنُطرَح أسئلة عامة للمناقشة؟ وبشكل عام، هل سيكون تطبيق مثل هذه الأنظمة مفيداً للتأكّد من تقييم المعلمين بشكلٍ عادل في مجموعة مختلفة من المدارس؟

التوصيات المتعلقة بسياسات التعليم

- يجب تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة للجهات المختلفة المشاركة في تقييم المعلمين لزيادة فاعلية نظام التقييم.
- يجب تنفيذ تقييمات المعلمين المنهجية للتأكد من الحصول على تقييم عادل للمعلمين في مختلف المدارس.
- وضع أنظمة يجري فيها التحقق من التغذية الراجعة المختلفة التي تقدم للمعلمين وتقييمهم من قبل الجهات كافة، بحيث يتلقى المعلمون تغذية راجعة مُنسقة.
- يجب أن تتضمن سياسات المعلمين أنظمة واضحة تربط التقدم الوظيفي بتقييم المعلمين.

المسح الوطني للمعلمين للعام 2018 مسح شامل مُمثل على المستوى الوطني، أُجري من خلال شراكة بين وزارة التربية والتعليم الأردنية ومؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية بتمويل من وزارة التنمية الدولية والشؤون العالمية الكندية التابعة للحكومة الكندية. وقد جرت مواءمة تصميم المسح وأدواته لتناسب مع الاستبيان الدولي للتعليم والتعلم الخاص بمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مما أتاح الفرصة لإجراء مقارنات مع الدول الأخرى المشاركة في هذا الاستبيان. كما استُعيِرَ قُرابة نصف أسئلة الاستبيان وُصِّمَت بقيّة الأسئلة لتناسب السياق الأردني من قبل فريق من المؤسسة وغيرهم من الأطراف المعنية.^{xvi}

وقد بحث المسح عن خلفيات معلمي الأردن التعليمية وخبراتهم وتدريبهم وتوجهاتهم والممارسات التربوية والتحديات والخبرات التي تخدم الطلبة اللاجئين في سياقات مختلفة، كما بحث المسح البيئة المدرسية وبيئة الغرف الصفية. وللإجابة عن أسئلة البحث، مُسِحَ 5722 معلّمًا في المرحلة الأساسية (أي الصفوف من 1 إلى 10)، بالإضافة إلى مديريهم من 361 مدرسة من مدارس وزارة التربية والتعليم والمدارس الخاصة والمدارس التابعة لوكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا). أمّا العينة فقد جرى اختيارها بشكل خاص ليتناسب مع التصنيف الدولي الموحد للتعليم - المستوى 2 لإتاحة الفرصة للمقارنة مع الاستبيان الدولي. ونُفِّذَ المسح من خلال تقسيم المدارس إلى مجموعتين: مدارس تخدم الصفوف من الأول إلى السادس (التصنيف الدولي - المستوى 1)، ومدارس تخدم الصفوف من السابع إلى العاشر (التصنيف الدولي - المستوى 2). وسمحت العينة أيضًا بمسح المعلمين العاملين في بيئات اللاجئين المختلفة، بما في ذلك مخيمات اللاجئين السوريين والمدارس التي تقدّم فترة ثانية للطلبة السوريين والمدارس الدامجة للاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة ومدارس الأونروا التي تخدم أطفال اللاجئين الفلسطينيين.

ⁱ OECD (2013), Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment, OECD

Reviews of Evaluation and Assessment in Education, OECD Publishing, Paris, Retrieved from

<https://doi.org/10.1787/9789264190658-en>.

- ii المرجع نفسه.
- iii المرجع نفسه.
- iv المرجع نفسه.
- v المرجع نفسه.
- vi تتجاوز المجاميع 100% بسبب التقريب.
- vii المرجع نفسه ii.
- viii Steele, Jennifer L., Laura S. Hamilton, and Brian M. Stecher, (2011). Using Student Performance to Evaluate Teachers. Santa Monica, CA: RAND Corporation. Retrieved from https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB9569.html.
- ix قد تختلف الاتجاهات الملحوظة على الصعيد الوطني بشكل طفيف عند مقارنتها بالاتجاهات التي تظهر عند تصنيف البيانات حسب نوع المدرسة، فيما يتعلق بمدى شيوع استخدام كل من الطرق المذكورة لتقديم التغذية الراجعة للمعلمين.
- x Ross, J. A., & Bruce, C. D. (2007). Teacher self-assessment: A mechanism for facilitating professional growth. Teaching and Teacher Education, 23(2), 146–159. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/TEACHER-SELF-ASSESSMENT%3A-A-MECHANISM-FOR-GROWTH-Ross-Bruce/3d9031a052d1093db9406b868c6e0b142f3c8277>
- xi UNRWA. (2018). UNRWA Research in Progress: 2016 Perceptual Survey Findings. Retrieved from https://www.unrwa.org/sites/default/files/perceptual_survey_factsheet.pdf
- xii المرجع نفسه ii.
- xiii لم يتم تقديم تعريف لمصطلح "موجهون متخصصون" في الاستبانة، وعليه قد يكون فسر المستجيبون عبر أنواع المدارس المختلفة المصطلح بطرق مختلفة، حسب علاقات التوجيه المختلفة المتوافرة في مدارسهم.
- xiv Schleicher, Andreas (2018), "Teachers' well-being, confidence and efficacy", in Valuing our Teachers and Raising their Status: How Communities Can Help, OECD Publishing, Paris. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/9789264292697-6-en>
- xv OECD (2012), Public and Private Schools: How Management and Funding Relate to their Socio-economic Profile, OECD Publishing. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264175006-en>
- xvi يمكن الاطلاع على صفحة مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية للحصول على المعلومات المتعلقة بمنهجية المسح بالكامل.