

جائزة حمدان

الواقع والمأمول

من وجهة نظر الميدان





جائزة حمدان الواقع والمأمول من وجهة نظر الميدان

مقدم إلى:

جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز

دبي - يونيو - 2008

المحتويات

06	مقدمة
06	نبذة عن جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز
07	الرسالة
07	أقسام الجائزة
10	معايير الجائزة
10	الدراسات السابقة
13	هدف الدراسة
13	أسئلة الدراسة
13	أهمية الدراسة
14	حدود الدراسة
14	أداة الدراسة
15	صدق الأداة
15	ثبات الأداة

17	فئة المعلم
18	عينة الدراسة
20	النتائج والنقاش
20	1. ما هو رأي المعلمين في محاور استبانة المعلم المتميز؟
26	2. ما هو رأي المعلمين في البنود الفرعية للمحاور؟
29	3. ما هو رأي المعلمين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
32	4. ما هو رأي المعلمين في لجان تحكيم الجائزة؟
36	5. رأي المعلمين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
42	التوصيات

45	فئة الإدارة المدرسية
46	عينة الدراسة
48	النتائج والنقاش
48	1. ما هو رأي مديري المدارس في محاور استبانة الإدارة المدرسية المتميزة؟
54	2. ما هو رأي مديري المدارس في البنود الفرعية للمحاور؟
57	3. ما هو رأي مديري المدارس في لجان التحكيم المركزية؟
61	4. ما هو رأي مديري المدارس في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
64	5. ما هو رأي مديري المدارس في دور الأنظمة والقوانين الوزارية - البيئية؟
66	6. رأي مديري المدارس في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
69	التوصيات

المحتويات

148	1 . ماهو رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في محاور الاستبانة؟
154	2 . ما هو رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في البنود الفرعية للمحاور؟
157	3 . ما هو رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في لجان التحكيم المركزية؟
161	4 . ما هو رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
165	5 . ما هو رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في دور الأنظمة والقوانين الوزارية . البيئة؟
169	6 . رأي طلاب فئة الابتكار العلمي في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
172	التوصيات
173	فئة المشروع المدرسي
174	عينة الدراسة
176	النتائج والنقاش
176	1 . ما هو رأي مديري المدارس في محاور استبانة المشاريع المدرسية المتميزة؟
181	2 . ما هو رأي مديري المدارس في البنود الفرعية للمحاور لاستبانة المشاريع المدرسية المتميزة؟
185	3 . ما هو رأي مديري المدارس في المرفقات المطلوبة لاستمارة الإدارة المدرسية المتميزة؟
189	4 . ما هو رأي عينة المشروع المدرسي في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
193	5 . ما هو رأي مديري المدارس في الدور الذي تقوم به الهيئة الإدارية للجائزة لتذليل الصعوبات للمشاركة في فئة المشاريع المدرسية المتميزة؟
193	التوصيات
197	6 . رأي فئة المشروع المدرسي المتميز في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
201	التوصيات

71	فئة الطالب
72	عينة الدراسة
74	النتائج والنقاش
74	1. رأي الطلاب في محاور استبانة الطالب المتميز
77	2. رأي الطلاب في البنود الفرعية للمحاور
80	3. ما هو رأي الطلاب في لجان التحكيم المركزية؟
84	4. ما هو رأي الطلاب في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
88	5. رأي طلاب المدارس في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
92	التوصيات

93	فئة الموجه
94	عينة الدراسة
96	النتائج والنقاش
96	1. ما هو رأي الموجهين في محاور استمارة الموجه المتميز؟
100	2. ما هو رأي الموجهين في البنود الفرعية للمحاور؟
103	3. ما هو رأي الموجهين في لجان التحكيم المركزية؟
107	4. ما هو رأي الموجهين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
110	5. ما هو رأي الموجهين في دور الأنظمة والقوانين الوزارية - البيئة؟
113	6. رأي الموجهين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
118	التوصيات

119	فئة الاختصاصي
120	عينة الدراسة
122	النتائج والنقاش
122	1. ما هو رأي الاختصاصيين في محاور الاختصاصي المتميز؟
126	2. ما هو رأي الاختصاصيين في البنود الفرعية للمحاور؟
129	3. ما هو رأي الاختصاصيين في لجان التحكيم المركزية؟
133	4. ما هو رأي الاختصاصيين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
137	5. ما هو رأي الاختصاصيين في دور الأنظمة والقوانين الوزارية - البيئة؟
140	6. رأي الاختصاصيين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة
144	التوصيات

145	فئة الابتكار العلمي
146	عينة الدراسة
148	النتائج والنقاش

تقديم

والمدرسة والإدارة المدرسية، ومن خلال متابعة مجلس الأمناء، وبالتنسيق مع الخبراء والمتخصصين، وضعت الجائزة معايير التميز لعدد من الفئات العاملة في الميدان التربوي، تم تطبيق المعايير ميدانياً مما أفرز فائزين ومتميزين من الفئات التربوية، وبشكل سنوي، وقد تابعت إدارة الجائزة طريقها التطويري الدؤوب عبر ممارسات ميدانية وعملية وتنفيذية للميدان التربوي عموماً.

تم اشتقاق الرؤية من توجيهات سمو راعي الجائزة التي أثبتتها سموه بمرسوم التأسيس، ومن مجريات اجتماعات مجلس الأمناء، وقد تم مزج آراء الميدان التربوي بعناية وحرص شديدين تم جمعها وبلورتها من خلال مسح القيم السائدة، وذلك لتحاكي الخطأ الشائع في عمليات التخطيط الاستراتيجي، وهو إغفال آراء الميدان، وقد صيغت حسب مواصفات المنهج التخطيطي المعتمد في إعداد وثيقة الخطة ونصها:

(أن نكون أحد أفضل البرامج الرائدة لدعم جهود التعليم باستخدام مقاييس عالمية، بما يعين على إعداد مخرج تعليمي متميز).

الرسالة

ولتحقيق تلك الرؤية، ومن المنطلقات نفسها السابقة التي شكلتها، تم اشتقاق الرسالة التي تنص على: (تشارك الجائزة في الارتقاء بمستوى جودة النظام التعليمي في الدولة، ورعاية جميع المتعلمين قبل المرحلة الجامعية، ومن يرتبط بهم من خلال التنافس والتعاون الإيجابي، ليصنف المخرج التعليمي ضمن الفئات المتقدمة عالمياً).

أقسام الجائزة

- 1- الجائزة السنوية التي تمنح للمنطقة التعليمية والإدارة المركزية (في وزارة التربية والتعليم).
- 2- الجائزة السنوية التي تمنح للإدارة المركزية (في وزارة التربية والتعليم).
- 3- الجوائز السنوية التي تمنح للمدارس: وتشمل المدارس الحكومية والخاصة بمراحلها المختلفة (الروضة، المرحلة الأساسية والثانوية) وإدارتها المدرسية.
- 4- الجوائز السنوية التي تمنح للأفراد: وهم الطلاب المتميزون، والمعلمون المتميزون، والمعلمون فائقو التميز، والاختصاصيون الاجتماعيون أو النفسيون المتميزون، والموجهون التربويون المتميزون، والأسرة المتميزة.

مقدمة

يعتبر التقييم حجر الزاوية لأي إصلاح تربوي، فالتقييم العلمي المدروس يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في الممارسات الحالية، ويظهر جوانب النقص، إضافة إلى ذلك يقوم التقييم بتوجيه العملية التعليمية نحو الممارسات الحديثة في الميدان التربوي، ونقوم بعملية التقييم بشكل دائم ومستمر في حياتنا اليومية في المصانع والمعامل بل وفي المطاعم، ولاشك أن عملية التقييم وتطويرها في التربية لها الأهمية القصوى لما يترتب عليها من إعداد بشري.

والإمارات إحدى الدول الفتية التي سعت إلى عمليات التطوير الشاملة في كل مناحي الحياة، ورافق ذلك مسابقات التميز التي تدفع بالمؤسسات الحكومية والخاصة إلى تطوير نظمها الإدارية، وتحسين خدماتها، ولكن ظل مجال التعليم بمعزل عن تقويم جودة الأداء، وما يترتب عليه من عمليات إصلاحية. وفي السنوات التسع الماضية ألت جائزة حمدان على نفسها أن تقوم بهذا الدور، لكي تسد هذا النقص الذي تحتاجه مؤسسة التعليم، وهي الأولى من نوعها في المنطقة بمعاييرها وعملها المؤسسي.

نبذة عن جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز

أصدر صاحب السمو الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم نائب حاكم دبي وزير المالية في مارس 1998 قراراً بتخصيص جائزة تسمى «جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز»، بهدف الارتقاء بمستويات الأداء والإبداع في مجال التربية والتعليم، وتشجيع روح المبادرة والابتكار والتميز، وتكريم من يقدم إنجازات وإبداعات متميزة في هذا المضمار. وفي نوفمبر 2000 م الموافق 15 شعبان 1420 هـ، أصدر المغفور له الشيخ مكتوم بن راشد آل مكتوم حاكم دبي المرسوم رقم (25) لسنة 2000 م، بإنشاء جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز، لتأخذ بعداً رسمياً على أعلى المستويات، ولتكون للجائزة شخصية معنوية تتمتع بالأهلية الكاملة للتصرف في ضوء أغراضها ونظامها الأساسي.

وفي مارس 2003 م أخذت الجائزة البعد الإقليمي، حيث أمر سمو الشيخ حمدان بن راشد آل مكتوم بتعميم الجائزة على دول مجلس التعاون في ثلاث فئات: هي المعلم والطالب

رابعاً: التطور والرقي

- انتهجت الجائزة سبيل التطور في كل مرحلة من مراحل عملها بعد عمليات التقويم المبنية على أسس علمية وواقعية، وتمثل ذلك فيما يلي:
- انتشار الرقعة المستهدفة من الجائزة، إذ اقتصرَت الدورة الأولى على الواقع التربوي في إمارة دبي، ثم عممت الجائزة على سائر أنحاء الدولة في الأعوام التالية، وخرجت من أسوار المدارس لتشمل الإدارات المركزية في وزارة التربية والتعليم، إلى أن أصبحت على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي اعتباراً من الدورة السادسة.
 - تطوير معايير التميز التربوي المصاغة في طلبات الترشيح بعد نهاية كل دورة من خلال لجان مشكلة من خبراء تربويين وأكاديميين مختصين.
 - إنشاء مركز الموهوبين في العام 2001، وعليه صدر قرار إداري بتشكيل مجلس للمركز من أجل متابعة سير العمل في المركز وتقديم المقترحات التطويرية.
 - تنفيذ العديد من الدورات التدريبية لنشر ثقافة التميز لتحفيز الفئات المستهدفة من الجائزة على المشاركة فيها، ونفذت مجموعة من البرامج الإعلامية التي من شأنها تحقيق الانتشار للجائزة والتعريف بأهدافها وفعاليتها.

خامساً: الدقة والموضوعية

حدد قرار إنشاء الجائزة أحكام إدارة وتنظيم أعمال ونشاطات مجلس الأمناء، ومعايير وشروط ولوائح وعناصر التقييم اللازمة التي ترتقي بالفئات المستهدفة وفق أرفع وأرقى النظم العالمية، وقد تم الاستعانة بمحكمين مختصين من الجامعات والكليات الموجودة في الدولة، وعدد من الميدانيين في وزارة التربية والتعليم والشباب، وخبراء من أقسام الجودة بالدوائر الحكومية الأخرى، حيث بلغ عدد المحكمين في الدورة الخامسة قرابة الخمسين محكماً يحمل نصفهم درجة الدكتوراه في التخصصات التربوية.

سادساً: الشمول

- يتضح مبدأ الشمول في الجائزة فيما يلي:
- شملت الجائزة الفئات كافة في الميدان التربوي (مؤسسات وأفراد)، وحق المشاركة مكفول للجميع ممن يرون في أنفسهم الكفاءة والتميز.
 - أعطت الجائزة الفائزين بالجائزة حق المشاركة مرة أخرى، وذلك بعد مضي دورتين على

- 5- الجوائز السنوية التي تمنح لأصحاب الابتكارات العلمية والمشاريع التربوية والأبحاث التربوية: وتخصص لأفضل ابتكار علمي وأفضل مشروع مطبق وأفضل بحث تربوي.
6. كما تكرم الجائزة بعض الشخصيات الاعتبارية التي قدمت خدمات جليلة لقطاع التربية والتعليم.

أولاً: الاستقلال الإداري

ولدت الجائزة فعلياً بتاريخ 1998 بمرسوم رقم (25) لسنة 2000 م، والصادر من حكومة دبي، إذ تم تشكيل مجلس أمناء الجائزة من عدد من الفعاليات التربوية والأكاديمية بالدولة، وتعتبر الجائزة هيئة مستقلة لا تتبع أية مؤسسة أو دائرة حكومية ولها ميزانية سنوية مستقلة.

ثانياً: الارتقاء نحو التميز التربوي

- يتم تكريم كافة الفئات والجهات ذات العلاقة في قطاع التربية والتعليم من المؤسسات والأفراد الذين يقدمون إنجازات وإبداعات متميزة وفق التالي:
- 1- يكرم الفائزون بالمنافسات بشهادات تقدير وكأس، إضافة إلى المكافآت النقدية.
 - 2- يحق للمعلم الفائز بالجائزة التقدم إلى المشاركة في فئة المعلم فائق التميز.
 - 3- يقدم للمشاركين الذين لم يحالفهم الحظ في الفوز ووصلوا إلى نسبة المنافسة المحددة الملاحظات الكفيلة بتوضيح الجوانب التي هم بحاجة إلى تحسينها في أدائهم، إضافة إلى شهادة مشاركة، ويحق لهم دخول المنافسات في الدورة المقبلة.
 - 4- تقدم الملاحظات للمشاركين الذين لم يحالفهم الحظ في الوصول إلى نسبة المنافسة المحددة الكفيلة بتوضيح الجوانب التي هم بحاجة إلى تحسينها في أدائهم ويحق لهم دخول المنافسات في الدورة المقبلة.

ثالثاً: تحفيز التميز

يتم تكريم الفئات والجهات ذات العلاقة بقطاع التربية والتعليم من المؤسسات والأفراد الذين يقدمون إنجازات وإبداعات متميزة، من خلال منحهم المكافآت النقدية التي تتجاوز في مجموعها الأربعة ملايين درهم تقريباً (في حدود المليون دولار أمريكي)، إضافة إلى شهادات التقدير والمشاركة المقدمة للفائزين والتميزين.

تقديم

لخص كورت ريمان Curt Reimann وهو أول رئيس تنفيذي لجائزة Baldrige العالمية أربع فوائد لجوائز الجودة:

- تقييم البرامج والأداء.
 - مساعدة المتقدم في وضع منظومة تطوير الأداء.
 - تساعد على التواصل بين المستخدمين/العملاء.
 - تسهم في نشر ثقافة التميز بين العاملين ونموهم المهني⁶ (Bell and Keys, 1998) وفي الواقع بعيداً عن الجوائز والحوافز المادية، تقوم جوائز التميز، التي درست معاييرها بشكل جيد بحيث تصب في تجويد التعليم وإصلاحه بما يخدم الأهداف المستقبلية للدولة على مساعدة المتقدمين للجائزة على تقييم أنفسهم ذاتياً، وتكون عامل حفز على التقييم المستمر نحو إصلاح عمل المؤسسة أو الشخص.⁷
- وقد حدد المعهد الوطني للمعايير والتكنولوجيا (NIST) National Institute of Standards and Technology في عدده الصادر بشهر يونيو 2001 الأدوار الرئيسية التي تقوم بها جوائز الجودة وذكر بشكل خاص Baldrige أنها قد أثبتت مع الأيام بأنها أداة لتطوير أداء المؤسسات في مجالات كالعلاقات بين الزملاء والموظفين، والإنتاجية، ورضا العملاء، والشراكة بين المؤسسات والمجتمع المحلي، وكذلك العائد الربحي العام للمؤسسة.

وقد لخص التقرير أسباب تطور الأداء في المؤسسات بالعوامل التالية:

- 1- إجراءات المؤسسة الناتجة عن:
 - ارتفاع الوعي بأهمية الجودة وإتقان الأداء.
 - المعرفة المكتسبة من معايير الجائزة (أفضل الممارسات التربوية).
 - استخدام المعايير كمؤشر لتقييم أداء المؤسسات والأشخاص.
 - التعرف على مواطن الضعف والقوة الناتجة عن التقييم الذاتي القائم على معايير الجائزة.
 - حصول المتقدمين للجائزة على آراء المحكمين الخبراء لجوانب القوة والضعف.

(6) Bell, R. & Keys, B. (1998). A conversation with Curt W. Reimann on the background and future of the Baldrige Award. *Organizational Dynamics*, 26(4), 51-60.

(7) NIST/National Institute of Standards and Technology (2001, June 14). <http://www.quality.nist.gov/>

-
- فوزه من أجل منح فرص المشاركة للآخرين.
- راعت في تصميم معايير التميز شمول جميع الجوانب المهنية، إذ اعتنت بالجانب العلمي والكفايات الشخصية والسلوكية وجوانب الالتزام المهني والإبداعات التربوية.

معايير الجائزة

استعانت الجائزة منذ فترة تأسيسها بخبرة الخبرات في الميدان التربوي من مؤسسات التعليم العالي كجامعة الإمارات، وجامعة عجمان، وجامعة الشارقة، وجامعة زايد، وكليات التقنية، أو الموجهين الأوائل والموجهين والإداريين والمعلمين، والاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين في بناء معايير الجائزة. واستمر التعاون مع الخبراء في تطوير المعايير، وذلك من خلال مشاركتهم في لجان التحكيم، ومن ثم الاستمرار وتعديل الاستمارات بما يتناسب مع مستجدات التطوير في الميدان التربوي.

الدراسات السابقة

يرى كثير من التربويين أن التركيز على الجودة في الأداء المدرسي يقود إلى تطوير العملية التعليمية بمحاورها المختلفة: التدريس والتعلم والإدارة (Bonstingl, 2001², Siegel, 2000³, Sunberg, 2000¹)، والمشاركة في مسابقات الجودة تساهم في خلق مجتمع تعلم، فالهيئة التدريسية والإدارية تظل في تعلم مستمر، ويظهر في تلك المؤسسات العمل التشاركي والتعاوني، وتصبح الجهود موجهة إلى تحقيق حاجات الطلبة والتأكد من إتمام التعلم، وتتوجه جهود الإدارات المدرسية إلى وضع إطار يمكن من خلالها إنجاز العمل، والتوجه نحو النمو المهني للهيئات التدريسية والدعم للطلبة والمعلمين (Walsh, 2000⁵; McNamara, 2000⁴). (Bonstingl,) 2001.

-
- (1) Sunberg (2000). Linking Business Needs and Lesson Learned to Education. Training and Development 54 (2), 70.
 - (2) Bonstingl (2001). Schools of Quality (3rd ed). Thousand Oaks CA: Corwin Press.
 - (3) Siegel (2000). Using Baldrige to Improve Education: A rational Based on Results. Training and Development 54 (2), 66-67.
 - (4) McNamara (2000). Colgate cares about Quality Education. Training and Development. 54 (2), 59-60.
 - (5) Walsh (2000). IBM: Student Achievement with Baldrige Concepts and Tools.. Training and Development. 54 (2), 63-64.
-

3- فوائد (مادية) أكبر.

4- الاستفادة من الأخطاء ووضع أهداف قابلة للتحقيق.

والخلاصة أن المؤسسات التي تقدمت لجوائز الجودة أو استخدمت معاييرها كأداة للتقييم الذاتي حصلت على مجموعة من الفوائد منها عمليات التطور المتنامية، وانتشار ثقافة التميز بين أفراد المؤسسة، وتطور الأداء.

وهذه الإيجابيات الكثيرة تترسخ وتتجذر في الميدان التربوي، كلما رقت وطورت الجوائز التربوية نفسها، وكلما كان تفاعل الميدان في المشاركة الفاعلة في أعمال الجائزة، ولذلك كان لا بد لجائزة حمدان بعد عقد من الزمن أن تقف مع نفسها لكي يتم تقييمها خارجياً، وهذه المرة يكون تقييمها من فئاتها التي تستهدفها خدماتها، وهي بذلك تستطيع أن تقيس مدى تقبل الميدان للخدمات التربوية التي تقدمها لهم.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تقييم أداء جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز، وذلك من خلال أخذ رأي الميدان التربوي في الممارسات الحالية للجائزة، وما هو متوقع ومأمول من تطوير في أدائها.

ويمكن تحديد هدف الدراسة في التساؤل التالي: ما هو رأي الميدان في دولة الإمارات في أداء جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس تم صياغة ستة أسئلة فرعية، يبحث كل منها في جانب من الجوانب المهمة في أعمال الجائزة.

أسئلة الدراسة

1. ما هو رأي الميدان في معايير الاستمارة؟
2. ما هو رأي الميدان في بنود الاستمارة؟
3. ما هو رأي الميدان في المرفقات المطلوبة للاستمارة؟
4. ما هو رأي الميدان في لجان تحكيم الجائزة؟
5. ما هو رأي الميدان في اللوائح والقوانين الخاصة بالجائزة؟

أهمية الدراسة

تعتبر الدراسة الحالية الأولى من نوعها التي تقييم أداء الجائزة من جوانب مختلفة، وهي

2- ظهور أهمية رؤية ورسالة المؤسسة ووضع أهداف عامة يتم التركيز على تحقيقها، وساعد على ذلك توحيد المفاهيم (واللغة) في مجال التطوير والجودة بين العاملين في المؤسسة مما يسهل عملية تبني أفكار تطويرية جديدة وتطبيقها في الواقع.

3- استخدام أفكار تطويرية تم تعلمها من نماذج في أفضل الممارسات مما يسرع مراحل عملية التطوير، ويساعد على تقدم المؤسسات في التطوير بشكل أسرع.

قام Wilson وزميله Kanji (1998)⁸ بدراسة استطلاعية في شمال أيرلندا عن دور الجائزة الأوروبية للجودة European Quality Award (EQA). كانت استجابات العينة كالتالي:

• يرى 37 في المئة من العينة أن الدور الأساسي لاستخدام النموذج الأوروبي للجودة كان لدفع عملية التطوير في المؤسسة بشكل مستمر.

• بينما رأى 29 في المئة من العينة أن النموذج يساعد المؤسسة على تحديد عملية التطور من خلال معايير معترف فيها.

• بينما يرى 6 في المئة من العينة أن النموذج يساعد المؤسسة على وضع استراتيجيتها.

• بينما أجاب 4 في المئة من العينة فقط أنهم يتقدمون للجائزة من أجل الحصول عليها.

وهذه الإحصاءات تبين الدور الأساس والجوهرى الذي تقوم به المؤسسات العاملة في عملية تطوير عملها من حيث صياغة الأهداف ووضع الاستراتيجيات وتبني أفكار وممارسات أثبتت نجاحها في بيئات مشابهة.

وفي سنة 1999⁹ قام Hodgetts وزميلاه Kuratko و Hornsby بدراسة خمس مؤسسات فازت بجائزة Baldrige وكان هدف الدراسة استخلاص الإضافات التي ترتبت على فوز تلك المؤسسات بالجائزة وكانت:

1- زيادة في جودة الإنتاج.

2- قدرة تنافسية أكبر.

(8) Wilson, G. & Kanji, G. K. (1998). The impact of the European Quality Award model on organizational performance: A Northern Ireland perspective. Total Quality Management, 9(4/5), 231-235.

(9) Hodgetts, R. M., Kuratko, D. F. & Hornsby, J. S. (1999). Quality implementation in small business: Perspectives from the Baldrige Award winners. S.A.M. Advanced Management Journal, 65(1), p37-47.

تقديم

من ثباتها، وتعطى درجة للفقرة في الأداة 1-2-3-4-5، وانخفاض الدرجة على المقياس يعني اتجاهها إيجابياً.

صدق الأداة

تم عرض المقياس على بعض القائمين على الجائزة، وأساتذة جامعيين شاركوا في أعمال الجائزة لفترات طويلة، كما تم عرضها على مجموعة من الموجهين والمعلمين في الميدان، وتم حذف البنود غير المناسبة وتعديل بعضها حتى ظهرت بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

طبقت الأداة على عينة مكونة من ستين معلماً ومعلمة من جميع المستويات وعلى بنود المقياس المتبقية، ومن ثم تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام طريقة (الفا) لكرونباخ Cronbach. وحساب معامل ثبات الفا، جاء مرضياً فقد وصلت الفا إلى القيم التالية:

- لفئة المعلمين (0, 72).
- لفئة الإدارة المدرسية المتميزة (0, 77).
- لفئة الطالب (0, 75).
- لفئة الموجه (0, 81).
- لفئة الاختصاصي الاجتماعي والنفسي (0, 79).
- لفئة الابتكار العلمي (078).
- لفئة المشروع المدرسي المتميز (080).

بذلك ستكشف الواقع الحالي لأداء الجائزة من خلال المستهدفين لأعمالها، والدراسة الحالية ستبرز الجوانب التي تجذب المستهدفين نحو التقدم للجائزة، وكذلك الجوانب التي تنفرهم، ومع اهتمام الجائزة البالغ في إشراك أكبر عدد ممكن من المتميزين في الحقل التربوي في مسابقات الجائزة لأنه من خلال المشاركات يتم نشر ثقافة التميز، فإن الدراسة ستعطي صانعي القرار للجائزة قاعدة معلومات يمكن من خلالها اتخاذ قرارات تساهم في تطوير أداء الجائزة، مما ينعكس إيجاباً نحو تطوير الميدان.

حدود الدراسة

- تتحدد الدراسة الحالية بالعينة المستخدمة من الميدان التربوي في الحلقات الثلاث وهي:
- مديرو المدارس (فئة الإدارة المتميزة والمشروع المدرسي المتميز).
 - المعلمون والمعلمات (فئة المعلم المتميز).
 - الطلبة (فئة الطالب المتميز والابتكار العلمي).
 - الموجهون (فئة الموجه المتميز).
 - الاختصاصي الاجتماعي والنفسي (فئة الاختصاصي الاجتماعي والنفسي المتميز).

كما تتحدد بالأداة التي تم بناؤها، وتتحدد بالفترة الزمنية التي طبقت فيها الأداة على المعلمين والمعلمات وهو الفصل الثاني من العام الدراسي 2006/2007 م، كما تتحدد الدراسة بالأساليب الإحصائية المستخدمة وهو برنامج SPSS.

أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على أداة مقياس رأي الفئات المستهدفة في المراحل الثلاث، تم بناء بنود استمارة الأداة من قبل الباحث وهو من الذين شاركوا في لجان وأعمال الجائزة منذ تأسيسها، وساهم في بناء معايير بعض الفئات، وفي عمليات تطوير تلك المعايير، كما أنه ساهم في تحويل الاستمارات إلى معايير رقمية، وأشرف على لجان بناء أدلة استمارات الفئات المختلفة، وساهمت خبرة الباحث في بناء بنود المقياس، أمكن التوصل إلى عشر فقرات لكل سؤال من أسئلة الدراسة بعضها موجب والآخر سالب تكون الإجابة عنها على النمط موافق جداً، موافق، متردد، غير موافق، غير موافق بشدة. وطبقت على عينة حجمها 60 من كل فئة من الفئات المستهدفة في المراحل الثلاث للتحقق

فئة المعلم

عينة الدراسة

النتائج والنقاش

1. ماهو رأي المعلمين في محاور استبانة المعلم المتميز؟
2. ماهو رأي المعلمين في البنود الفرعية للمحاور؟
3. ماهو رأي المعلمين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
4. ماهو رأي المعلمين في لجان تحكيم الجائزة؟
5. رأي المعلمين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة

التوصيات



وتنوعت خبرات عينة الدراسة في عدد سنوات التدريس، فشملت العينة 18 معلماً ومعلمة، 6, 7 في المئة من عينة الدراسة، ممن كانت خبرتهم في التدريس أقل من 3 سنوات، واحتوت عينة الدراسة على 22 معلماً ومعلمة، 1, 8 في المئة من عينة الدراسة، ممن كانت خبرتهم في التدريس 3 سنوات، وأقل من 5 سنوات، واحتوت عينة الدراسة على 27 معلماً ومعلمة، 6, 9 في المئة من عينة الدراسة، ممن كانت خبرتهم في التدريس 5 سنوات، وأقل من 7 سنوات، بينما شارك في الاستجابة على الاستبانة 204 معلمين ومعلمات، 6, 75 في المئة من عينة الدراسة، ممن كانت خبرتهم في التدريس 7 سنوات وأكثر. ووجود نسبة كبيرة من المعلمين ممن كانت خبرتهم أكثر من سبع سنوات يعود إلى طبيعة عينة الدراسة، إذ إن المستهدفين للاستبانة من الذين شاركوا في الجائزة أو من يستطيعون التقدم للجائزة، وهم الذين حصلوا على تقدير امتياز لسنتين متتاليتين. (جدول 3 يلخص عينة الدراسة حسب خبرتهم في التدريس).

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	18	6, 7
3 سنوات وأقل من 5	22	8, 1
5 سنوات وأقل من 7	26	9, 6
أكثر من 7 سنوات	204	75, 6
المجموع	270	

اشتملت عينة الدراسة على 29 معلماً ومعلمة، 7, 10 في المئة من عينة الدراسة، من الذين تقدموا للفوز بجائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز مرة واحدة، واشتملت العينة على 8 من المعلمين والمعلمات، 3 في المئة من عينة الدراسة، من الذين تقدموا للفوز بجائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز لمرتين، وشارك 5 معلمين ومعلمات، 9, 1 في المئة من عينة الدراسة، من الذين تقدموا للفوز بجائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز لثلاث مرات، بينما اشتملت العينة على 177 معلماً ومعلمة، 6, 65 في المئة من عينة الدراسة، من الذين لم يشاركوا ولكنهم في الوقت نفسه يبنون المشاركة في المستقبل، و94 معلماً ومعلمة، 1, 18 في المئة من عينة الدراسة، من الذين لم يشاركوا ولا يبنون المشاركة في المستقبل. (جدول 4 يلخص عينة الدراسة على أساس المشاركات في الجائزة).

عينة دراسة المعلمين

تكونت عينة الدراسة من 270 معلماً ومعلمة، شارك في الاستجابة من منطقة أبوظبي التعليمية 59 معلماً ومعلمة بنسبة 21,9 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة دبي التعليمية 26 معلماً ومعلمة بنسبة 9,6 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة الشارقة التعليمية 37 معلماً ومعلمة بنسبة 13,7 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة رأس الخيمة التعليمية 38 معلماً ومعلمة بنسبة 14,1 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة عجمان التعليمية 15 معلماً ومعلمة بنسبة 5,6 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة أم القيوين التعليمية 17 معلماً ومعلمة بنسبة 6,3 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة العين التعليمية 53 معلماً ومعلمة بنسبة 19,6 في المئة من العينة الكلية للدراسة، ومنطقة الفجيرة التعليمية 25 معلماً ومعلمة بنسبة 9,3 في المئة من العينة الكلية للدراسة.

جدول 1 . جدول توزيع استجابات المعلمين والمعلمات حسب المناطق التعليمية

المنطقة	العدد	النسبة المئوية
أبوظبي	59	21,9
دبي	26	9,6
الشارقة	37	13,7
رأس الخيمة	38	14,1
عجمان	15	5,6
أم القيوين	17	6,3
العين	53	19,6
الفجيرة	25	9,3
المجموع	270	

جدول 2 . جدول توزيع الاستجابات حسب المستوى الدراسي

المنطقة	العدد	النسبة المئوية
حلقة أولى	59	17,5
حلقة ثانية	110	32,6
المستوى الثانوي	101	30,0
المجموع	270	

2- القدرة على التحفيز (250 نقطة).

3- التنمية المهنية (200 نقطة).

4- الالتزام المهني والأخلاقي (150 نقطة).

ويتضمن كل معيار رئيس معايير فرعية تعكس المعيار الرئيس، وكل مشارك في الجائزة مطلوب منه أن يحصد على الأقل 800 نقطة من المجموع الكلي للنقاط، التي تم توزيعها بشكل متباين بين المعايير، فمحور الأداء التعليمي لديه 400 نقطة، وذلك لأنه يشمل الجوانب الأساسية في عمل المعلم وهي:

1/1 الخطة	50
2/1 البيئة الصفية	50
3/1 الأساليب التعليمية	120
4/1 التقنيات التربوية	60
5/1 إعداد وتحليل الاختبارات	40
6/1 تحسين مستوى الأداء	50
7/1 نقل الخبرات التربوية	30

وهي جوانب وإن اتفقت جائزة حمدان في شكلها العام مع بنود الوزارة في تقييم المعلم، إلا أن معايير تقييم الجائزة تتعدى المطلوب من المعلم إلى ما هو أبعد من الأداء العادي إلى الأداء المتميز المبدع، ففي حين تقوم الوزارة بتوفير خطة سنوية وخطة صفية للدرس، تطالب الجائزة المعلم بإعداد خطته بنفسه، والتي تعكس فلسفته التربوية ورؤيته، والتي تتوافق مع رؤية ورسالة المدرسة والمنطقة والوزارة، وتطلب من المعلم إعداد خطة دراسية تراعي المستويات المختلفة من المتعلمين العاديين والفاائقين والمتأخرين دراسياً، كما تراعي أيضاً أساليب التعلم المختلفة للطلاب، ولاشك أن هذه الخطة تتطلب من المعلم توفير بيئة صفية حافزة للتعلم من النواحي النفسية والذهنية والاجتماعية، وينعكس ذلك في البيئة المادية النفسية التي يوفرها المعلم من حيث المكان وتوزيع الطلبة داخل الصف، وكذلك أداء المعلم ابتداء من التهيئة الحافزة إلى غلق الدرس.

وتفردت الجائزة بوجود محاور لجوانب مهنية يقوم بها المعلمون بشكل مقصود في حالات كثيرة، ولكن بشكل غير منهجي في حالات أكثر، وأفردت له الجائزة محوراً خاصاً لأهميته، وهو القدرة على التحفيز ورصدت له 250 نقطة، ومتوقع من المعلم أن يكون له برامج ومشاريع تحفيزية تتناسب مع طبيعة الطلبة والمرحلة العمرية، وركزت المحاور على الأهمية

جدول 4 . توزيع الاستجابات حسب عدد المشاركات		
عدد المشاركات	العدد	النسبة المئوية
مرة	29	10,7
مرتان	8	3
ثلاث مرات	5	1,9
أربع مرات	2	0,7
لم أشارك وأنوي المشاركة في المستقبل	177	65,6
لم أشارك ولن أشارك في المستقبل	49	18,1
المجموع	270	

النتائج والنقاش

اهتمت الدراسة برأي الميدان من خلال المعلم وشملت محاور الاستبانة التي عالجت هذا الهدف أسئلة الدراسة التالية:

1. ماهو رأي المعلمين في محاور استبانة المعلم المتميز؟
2. ماهو رأي المعلمين في البنود الفرعية للمحاور؟
3. ماهو رأي المعلمين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟
4. ماهو رأي المعلمين في لجان تحكيم الجائزة؟
5. رأي المعلمين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة.

1. ما هو رأي المعلمين في محاور استبانة المعلم المتميز؟

الدراسة الحالية ترمي إلى رصد رأي الميدان، وفي هذا الجزء من الدراسة توجهت نحو المعلم، وحاولت أن تشمل جميع الجوانب المهنية لدور المعلم في الميدان التربوي، ولاشك أن الاستمارة الحالية راعت في بناء محاورها الأدوار التي يقوم بها المعلم في الإمارات، وفي كل مكان في العالم من وظيفة التدريس والتقويم، ولكن المعايير أخذت على عاتقها دفع الميدان نحو جانبين أساسيين، وهما جانب التميز والإبداع والتجديد في الوظائف الرئيسية لدور المعلم، إضافة إل ذلك وجود محاور تدفع المعلم لأن يواكب الجديد وينشر التميز لتعم الفائدة على الجميع.

تحتوي استمارة المعلم على أربعة محاور رئيسية هي:

- 1 - الأداء التعليمي (400 نقطة).

ثلث عينة الدراسة ذلك. ويبدو أن 4, 77 في المئة من عينة الدراسة بينوا سبب صعوبة الاستمارة بالنسبة لهم، وكذلك عدم مراعاتها طبيعة عملهم الروتيني، فهم يرون أن الاستمارة تلزم المعلم بأداء أشياء إضافية على حساب عمله اليومي مما يجعل المشاركة صعبة.

ووضعت نسبة عالية جداً، 6, 92 في المئة من عينة الدراسة، الحل ويتلخص بمشاركة المعلمين في وضع استمارة المعلم المتميز، فهم يرون أنها ضرورة ملحة لتطوير الاستمارة. شكل 1 يظهر استجابات الميدان نحو مدى مشاركة المعلمين في بناء استمارة المعلم.

ويتضح من استجابات المعلمين حول محاور الاستمارة، أنها دفعت الميدان نحو آفاق جديدة من حيث الابتكار والتجديد، بالإضافة إلى الأعمال الإضافية التي تتطلبها الاستمارة من المعلم في نشر التميز، والمساهمة في تطوير التعليم بما يتناسب مع النظريات الحديثة في أساليب التدريس والتقويم، وأضافت الجائزة زعباً حسب رأي المعلمين في محور التنمية المهنية، كالقيام بالبحوث الإجرائية، والاشتراك في الجمعيات المهنية والدوريات العلمية المتخصصة، والمشاركات في المؤتمرات والندوات، وكل ذلك انعكس على استجابات المعلمين.

جدول 5. استجابات المعلمين حول معايير استمارة المعلم

م	السند	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أرى أن معايير استمارة المعلم المتميز صعبة التحقيق	12, 6	45, 9	13, 3	23, 3	2, 6
2	أعتقد أن معايير استمارة المعلم المتميز لا تتناسب مع أداء المعلم في الميدان	14, 8	37, 4	13, 7	27, 8	4, 8
3	أتصور أننا بحاجة إلى مشاركة المعلمين في بناء معايير المعلم المتميز لأنهم أدري وأعلم به	59, 3	33, 3	3, 3	2, 6	0, 7
4	في تصوري أن معايير استمارة المعلم المتميز استطاعت أن تساهم في التنمية المهنية	18, 9	46, 3	18, 1	14, 4	1, 1
5	أعتقد أن معايير استمارة المعلم المتميز عامل أساسي للعزوف في المشاركة فيها	12, 2	26, 7	25, 9	27, 4	5, 9
6	أرى أن معايير استمارة المعلم المتميز ساهمت في نشر ثقافة التميز في الميدان	16, 7	48, 9	17, 8	13, 7	1, 9
7	أرى أن معايير استمارة المعلم المتميز لم تراعى النظم واللوائح المعمول بها في مدارس الدولة	4, 8	15, 6	28, 5	40, 7	8, 9
8	أعتقد أن معايير استمارة المعلم المتميز لا تظهر جوانب التميز الحقيقية للمتقدمين لها	16, 3	34, 4	17, 0	24, 4	6, 3

التي توليها الجائزة في رؤيتها بنشر التميز، وانعكاس ذلك على تطوير الأداء المدرسي. كما ركزت المحاور على ضرورة أن يسعى المعلم المتميز إلى تنمية ذاته مهنيًا، وأن ينعكس ذلك على الأداء، وربما يكون هذا المحور دافعاً كبيراً لكثير من المعلمين على الالتحاق بالدورات وورش العمل، والتي تثري وتنمي الجوانب المهنية المرتبطة بالأداء وتطوير الميدان التربوي، وهذا المحور كما هو الحال في المحور الأخير (الالتزام المهني) هو أحد المحاور التي يتطلب من المعلم المتقدم للجائزة العمل على الالتزام ببنوده فتوزيع درجاتها 200 و150 على التوالي.

وتطلب معايير جائزة حمدان من المعلم أن تنعكس الخطة على الأداء، وأن ينوع في أساليب التدريس، وذلك حسب ما تتطلبه الخطة الدراسية، ويتوقع أن تكون طبيعة المتعلمين وحاجاتهم وقدرتهم ضمن هذه الخطة، وأن تتضمن الأساليب التدريسية تعزيزاً لدور المتعلم بحيث يكون نشطاً، ويصبح دور المعلم سهلاً للعملية التعليمية. وتصبح الأساليب الحديثة في التدريس كالتعلم التعاوني ودورة التعلم وحل المشكلات جزءاً أساسياً وبدلاً عن أسلوب المحاضرة.

كما أن التقنيات التعليمية يصبح إدماجها ضمن تخطيط محكم، أو كما تسميه الجائزة أسلوب النظم بحيث يخرج تكامل التقنية عن العشوائية إلى المهنية والعلمية، ويصبح إعداد الاختبار مبنياً على قياس الأداء، وضمن خطة مرسومة بحيث يكون شاملاً لكل المستويات العقلية والمهارات المطلوبة من المادة، وتحفز الجائزة استخدام التقويم البديل، وترصد الجائزة الكيفية التي يتعامل فيها المعلم مع أداء طلابه ومدى الاستفادة من تلك النتائج في تعديل المعلم نفسه من حيث الأداء، وكذلك من حيث تعديل الخطط والبرامج والآلية التي يستخدمها في تعزيز مكامن القوة والآلية التي يستخدمها لمعالجة الضعف.

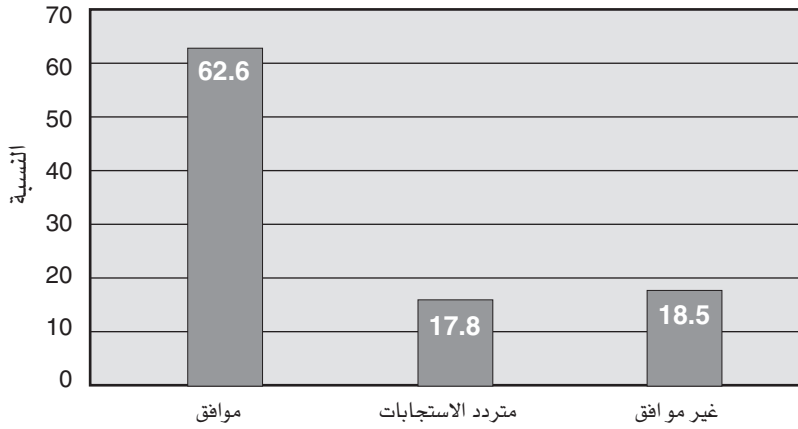
وأضافت الجائزة محوراً فرعياً، وهو نقل الخبرات التربوية، ورصدت له 30 نقطة، ويعكس ذلك مدى حرص الجائزة على نشر التميز وتطوير الميدان التربوي من قبل المعلم المتميز، ويحصل المعلم أعلى الدرجات كلما كانت الفائدة تم تعميمها على مستويات أعلى من المدرسة أي المنطقة والدولة.

يلخص جدول 5 استجابات المعلمين نحو سؤال الدراسة.

يرى أكثر من نصف المعلمين، 58, 5 في المئة من عينة الدراسة، أن استمارة المعلم المتميز صعبة التحقيق، بينما لا يرى 25, 9 في المئة من عينة الدراسة ذلك، ويرى 52, 2 في المئة من المعلمين أن محاور الاستمارة لا تتناسب مع أداء المعلم في الميدان، بينما لا ترى حوالى

جهود التعليم، ورسالتها تؤكد الارتقاء بمستوى جودة النظام التعليمي في الدولة، ولكن عندما رصد الباحث استجابات المعلمين الذي شاركوا في الجائزة، وجربوا الاستجابة لمعايير الجائزة وإن لم يفوزوا، أظهرت الاستجابات أن ما يفوق 80 في المئة من هذه العينة يرون أن المشاركة في الجائزة ساهمت وبشكل فعلي في تمثيتهم الذاتية، وفي نشر ثقافة التميز بالميدان التربوي، ومن المجموع الكلي للعينة رأى 31 في المئة ذلك وبشدة.

شكل 2 . نسبة المعلمين الذين يرون دور الجائزة في رفع أداء الميدان
أتصور أن لمعايير استمارة المعلم المتميز دور في رفع أداء الميدان

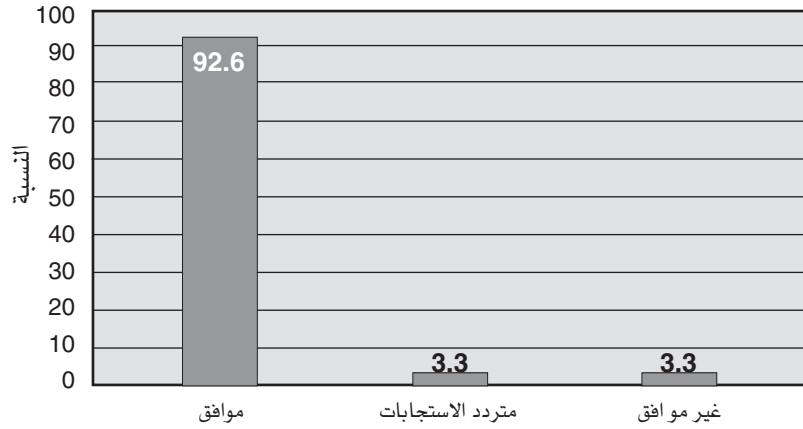


وعندما رصد الباحث رأي الذين شاركوا من قبل في مسابقة الجائزة عن دور الجائزة في تطوير التعليم في الدولة، رأى أيضاً أكثر من 80 في المئة من العينة التي شاركت في الجائزة أن لها دوراً في تطوير التعليم، وذهب 4, 4 في المئة من المجموع الكلي لتلك العينة إلى اتفاقهم مع هذا الرأي وبشدة. وهذه الإحصاءات تدل وبشكل قاطع أن للجائزة مسؤولية كبيرة في الاستمرار بتطوير أدائها في تطوير التعليم بدولة الإمارات العربية وتجويده، والنقطة المهمة الثانية التي توجهها الدراسة للقائمين على الجائزة أن تحقيق رؤيتها ورسالتها لا يمكن أن يتحقق إلا بمشاركة المتميزين من المعلمين في الجائزة، وإيجاد الوسائل الملائمة لزيادة عدد المشاركين في الجائزة، وإذا كان المعيار الحالي أشار إلى آلية محددة في رفع أعداد المشاركين ألا وهي مشاركة المعلمين في وضع المعايير، وهذا الرأي شاطر فيه المعلمون الذين شاركوا في الجائزة مع زملائهم الآخرين الذين لم يشاركوا من قبل، وتجاوزت نسبة من يرون ذلك من المشاركين 96 في المئة.

1,5	17,0	17,8	43,7	18,5	9 أتصور أن لمعايير استمارة المعلم المتميز دوراً في رفع أداء الميدان
1,5	8,1	12,2	36,7	40,7	10 أرى أن معايير استمارة المعلم المتميز تلزم المتقدم لها القيام بأشياء إضافية على حساب عمله اليومي مما يجعل المشاركة صعبة

شكل 1 . نسبة المعلمين الذين يقترحون مشاركتهم في بناء معايير الاستمارة

أتصور أننا بحاجة لمشاركة المعلمين في بناء معايير المعلم المتميز لأنهم أدرى وأعلم به.

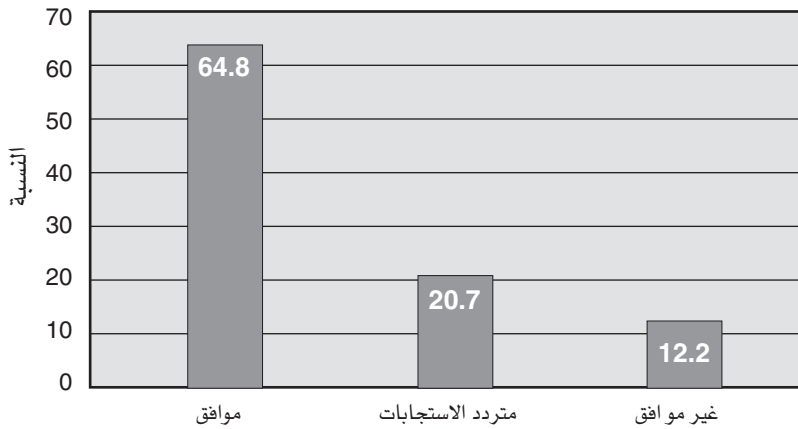


وعلى الرغم من ذلك فإن المعلمين يقدرّون عالياً الدور الذي تقوم به الجائزة والاستمارات التي أعدت لغرض التميز، إذ يرى 65,6 في المئة من عينة الدراسة أن معايير استمارة المعلم المتميز ساهمت في نشر ثقافة التميز في الميدان، بينما لا يرى ذلك 15,6 في المئة من عينة الدراسة، ويرى العدد نفسه تقريباً أن الجائزة دفعتهم نحو تطوير أنفسهم، وساهمت في تمهينهم المهنية على أساس المعايير التي يسعون إلى تحقيقها، إضافة إلى مساهمتها في تطوير التعليم، إذ يرى 62,2 في المئة من عينة الدراسة أن الجائزة بمعاييرها الحالية استطاعت المساهمة في تطوير التعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة، بينما يرى 18,5 في المئة من عينة الدراسة خلاف ذلك، والبقية مترددون في الإجابة.

شكل 2 يوضح رأي المعلمين نحو دور الجائزة في تطوير التعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. وهذه النسبة تفوق النصف بقليل ترى أن الجائزة ساهمت في تطوير التعليم، لا شك أنها لا تعكس طموح الجائزة، إذ إن رؤية الجائزة تسعى إلى أن تكون أفضل البرامج الرائدة لدعم

عند تحليل استجابات المعلمين نحو بنود الاستبانة، أظهرت النتائج وجود خمسة بنود تجاوز فيها استجابات المعلمين 50 في المئة، ثلاثة منها تصب في اتجاه واحد، ولكن من زوايا مختلفة، ويرى 7, 55 في المئة من عينة الدراسة أن بنود الاستمارة يوجد فيها تكرار، ويرى 8, 64 في المئة أن هناك بنوداً يمكن حذفها، وهذا ما عكس العدد الكبير من البنود لكل محور في رأيي 5, 67 في المئة من عينة الدراسة. (شكل 3 يوضح نسبة المعلمين الذين يرون ضرورة حذف بعض البنود في محاور الاستبانة).

شكل 3. نسبة المعلمين الذين يقترحون حذف بعض البنود لتكرارها أو لتداخلها
أعتقد أن هناك عدداً كبيراً من البنود يمكن حذفه



وهذا الانطباع يؤكد أيضاً من شارك في الجائزة من قبل، إذ يرى أكثر من 65 في المئة من الذين شاركوا من قبل أن هناك تكراراً في البنود الفرعية للاستمارة، ويرى حوالي 60 في المئة منهم أن هناك بنوداً يمكن حذفها، وهذا مؤشر على أن بنود الاستمارة بحاجة لمراجعة دقيقة بحيث تؤدي الغرض الذي من أجله وضعت.

وإذا ربطنا بين استجابات المعلمين على سؤال الدراسة الأول مع استجاباتهم على سؤال الدراسة الثاني، نجد أن إشراك المعلمين ذوي الصلة بالتميز والمشاركة في جائزة حمدان في تقييم بنود استمارة المعلم المتميز، يمكن أن تجنبها المشكلات التي تحدث عنها الميدان التربوي المتمثل في المعلمين.

وعلى الرغم من السلبية التي تحدث عنها المعلمون عن بنود استمارة المعلم المتميز، إلا أن أكثر من نصف المعلمين يرون أن البنود تساعد على تمييز المعلمين وتطوير أدائهم التربوي،

2. ما هو رأي المعلمين في البنود الفرعية للمحاور؟

مرت استمارة الجائزة منذ تأسيسها سنة 1998 م بعدة تعديلات لتعكس رؤية الجائزة في تطوير الميدان التربوي، وكانت النقلة النوعية سنة 2003، عندما تحولت الاستثمارات إلى رقمية، بحيث أصبح المتقدم للجائزة لديه خارطة طريق نحو التميز وتطوير أدائه التعليمي، ورافق ذلك توفير أدلة تفصيلية تبين للمتقدم للجائزة المطلوب توفيره في كل بند. وهذا التحول من المعايير العادية الإنشائية إلى المعايير الرقمية إحدى خطوات الجائزة لتحقيق رؤيتها في وضع برامج على مستوى عالمي.

والبنود الفرعية هي موجّهات تصب جميعها نحو المحور الرئيس للاستمارة، وتقود المتقدم نحو الطريق الذي يسلكه نحو التميز في المحور، وتختلف البنود الفرعية من محور إلى آخر، ففي بعض المحاور يكون عدد البنود الفرعية أكبر أو أقل من الآخر، ولكن في نهاية المطاف جميعها تخدم المحور الرئيس، وإذا كانت الجائزة أرادت بهذا التطوير في الاستمارة المضي نحو التميز وتطوير التعليم بدولة الإمارات من خلال بنود واضحة، فإن الغاية لوحدها لا تكفي فلا بد لإنجازها أن يكون على مستوى الأهداف والغايات الكبيرة التي رسمتها لنفسها الجائزة، والمستهدفون في الميدان التربوي أحد الروافد المهمة التي يمكن أن تقيد في إعطاء تغذية راجعة لهذا التطور النوعي في أداء الجائزة وأثره عليهم.

جدول 6. رأي المعلمين حول البنود الرقمية لاستمارة المعلم

م البنود	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	0, 110	45, 6	22, 2	19, 6	0, 7
2	4, 8	23, 3	24, 4	41, 9	3, 3
3	7, 8	36, 7	28, 1	23, 3	2, 2
4	15, 6	51, 9	19, 3	11, 1	0
5	8, 1	34, 4	24, 1	27, 8	2, 6
6	13, 7	40, 4	23, 0	17, 8	1, 9
7	6, 7	40, 0	25, 2	22, 6	1, 9
8	7, 4	28, 5	27, 8	27, 8	6, 7
9	12, 6	52, 2	20, 7	11, 5	0, 7
10	10, 0	36, 7	28, 5	20, 7	1, 9

3. ما هو رأي المعلمين في المرفقات التي تطلبها الجائزة لكل بند من بنود الاستمارة؟

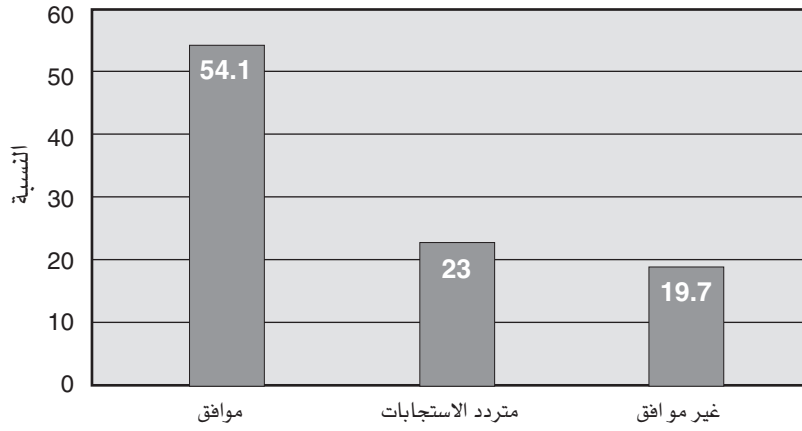
اشترطت جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز أن يكون العمل تراكمياً، فتطلب من المتقدم أن يرفق أعمال السنوات الثلاث الماضية، وهي بذلك توجه المعلم نحو التوثيق والعمل المنهجي المبرمج الذي ينبني على خطة متكاملة لها أهدافها ووسائلها وأساليب تقويمها، وتغرس في العاملين في الميدان التربوي مهارة التأمل في الأداء لتطويره، ومع تطوير الاستمارات وإدخال البنود الرقمية، أصبح لزاماً على المتقدم للجائزة أن يرفق ما يثبت تحقق البند، ولذلك أصبحت البنود الرقمية من جانب مسهلة للتوجيه وقراءة الطريق نحو التطوير والتميز، ومن ناحية ثانية ألزمت المتقدم بوجوب التوثيق.

لا شك أن هذا الأسلوب من الأداء إضافة جديدة على الميدان التربوي الإماراتي فالجائزة بحد ذاتها جديدة في معاييرها وأساليب تقويمها، وحتى في الحالات التي يتم فيها تقويم المعلم من قبل الوزارة فإن التقويم وإلى يومنا هذا سري لا يعلمه سوى موجه المادة، فدفعت الجائزة الميدان التربوي نحو أفق رحب من الشفافية والوضوح لتقييم الأداء على أساس معايير ذات سقف عالٍ، وتحديد مواطن القوة والضعف بشكل إجرائي، فكانت استجابات المعلمين نحو المرفقات المطلوبة للتقدم للجائزة على النحو التالي، وتم تلخيصها في الجدول 7.

اتسمت استجابات المعلمين نحو بنود محور المرفقات بعمومها بالاتجاه بشدة نحو أحد الاختيارات، وقلت أعداد المترددين في الاستجابة، ومحور البنود يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمحور السابق والمتعلق ببنود الاستمارة، وإذا كانت بنود الاستمارة الهدف منها توضيح المطلوب، فإن محور المرفقات يطلب من المتقدم أن يوثق لكل بند، ولذلك إذا كان رأي بعض الميدان التربوي كثرة البنود وتكرارها، فإن هذا الرأي انسحب على المرفقات ولكن أكثر حدة، إذ يرى حوالي 83 في المئة من عينة الدراسة أن المرفقات التي تطلبها استمارة المعلم كثيرة جداً، بل إن حوالي 80 في المئة من عينة الدراسة يذهبون أبعد من ذلك، ويرون أن صعوبة توفير بعض المرفقات تثبط مشاركة البعض في جائزة حمدان، مقابل حوالي 6 في المئة فقط لا يرون ذلك. شكل 5 يلخص رأي الميدان حول المرفقات وأثرها على المشاركة وإقبال المعلمين على المشاركة في فعاليات الجائزة.

وهذا ما يؤكد أيضاً أكثر من 70 في المئة من الذين شاركوا في الجائزة من قبل ووجدوا فيها معيناً في تحديد الاتجاه نحو التميز. (شكل 4 يظهر رأي المعلمين في مدى أثر بنود الاستمارة في التميز).

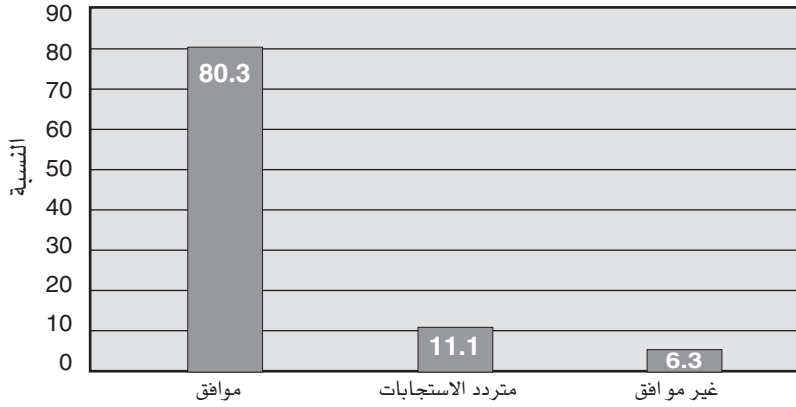
شكل 4 . نسبة المعلمين الذين يرون أن بنود الاستمارة ساعدتهم على التميز
أعتقد أن بنود الاستمارة تساعد المعلم على التميز



وتحول الاستمارة إلى بنود رقمية سهل إلى حد كبير على المعلمين فهم المطلوب منهم القيام به بصورة إجرائية، وهذا ما يراه 5, 44 في المئة من عينة الدراسة، ويخالفهم في الرأي 5, 25 في المئة، وهذا الفهم ليس بالضرورة حافظاً نحو التقدم إذ يرى حوالي 36 في المئة فقط أنها حضرتهم نحو التقدم، ويرى حوالي 35 في المئة من عينة الدراسة العكس، وظلت البقية مترددة، وهي تدل على قراءة صحيحة للبنود من قبل الميدان التربوي، فالبنود أعطت مؤشرات أداء واضحة ومحددة، وهو ما يراه 2, 45 في المئة من عينة الدراسة، وخالفهم في الرأي 5, 25 في المئة فقط، فوضعت المهام وسقف التميز أمامهم، وفي كل الحالات يرى حوالي 50 في المئة من عينة الدراسة أن بنود الاستمارة إضافة جديدة للميدان التربوي، بينما لا يرى ذلك حوالي 22 في المئة من عينة الدراسة، ويرى 60 في المئة من عينة الدراسة الذين شاركوا في الجائزة من قبل، ويعارضهم الرأي حوالي 24 في المئة من عينة الدراسة الذين شاركوا في الجائزة من قبل، وهذه الاستجابات تدل على أن الجائزة بمعاييرها التي يراد منها أن تطور الميدان التربوي تسير في الخط الصحيح ولكنها بحاجة ماسة إلى التقويم المستمر أو البنائي.

شكل 5 . نسبة المعلمين الذين يرون في كثرة المرفقات عامل تثبيط

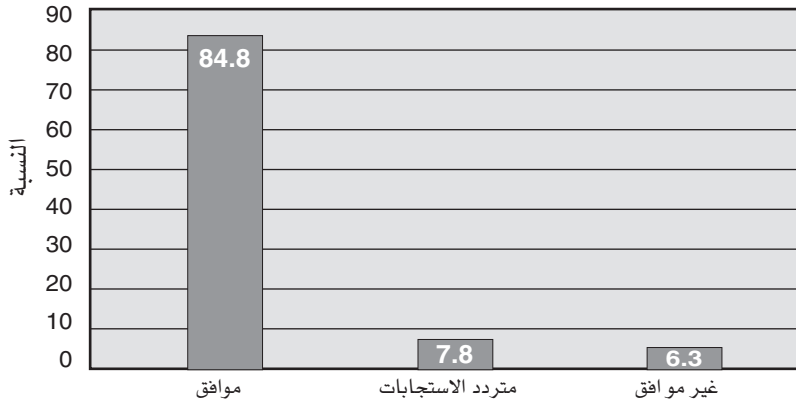
أعتقد أن صعوبة توفير بعض المرفقات تثبط مشاركة البعض في جائزة حمدان



ومن الواضح أن إعداد المرفقات يشكل عبئاً كبيراً على كثير من الذين يرغبون في التقدم لجائزة حمدان من فئة المعلم المتميز، ورغم ذلك فإن عينة الدراسة ترى أن هذه الممارسة رغم أنها أضفت عبئاً عليهم ولكنها كانت إضافة إيجابية في طريق تنمية الأداء والاستفادة من التوثيق والعمل المنهجي، إذ يرى حوالي 85 في المئة من عينة الدراسة، وهي أعلى نسبة سجلها، أن من إحدى حسنات استمارة المعلم المتميز هي مساعدة المعلم على تعلم التوثيق. (شكل 6 يلخص رأي الميدان التربوي في دور بنود استمارة المعلم في تطوير أداء المعلم بدولة الإمارات العربية المتحدة).

شكل 6 . نسبة المعلمين الذين يرون أن الجائزة ساعدتهم على تعلم التوثيق

أعتقد أنه من إحدى حسنات استمارة المعلم المتميز هي مساعدة المعلم على تعلم التوثيق



جدول 7 . رأي المعلمين حول المرفقات التي تطلبها استمارة المعلم

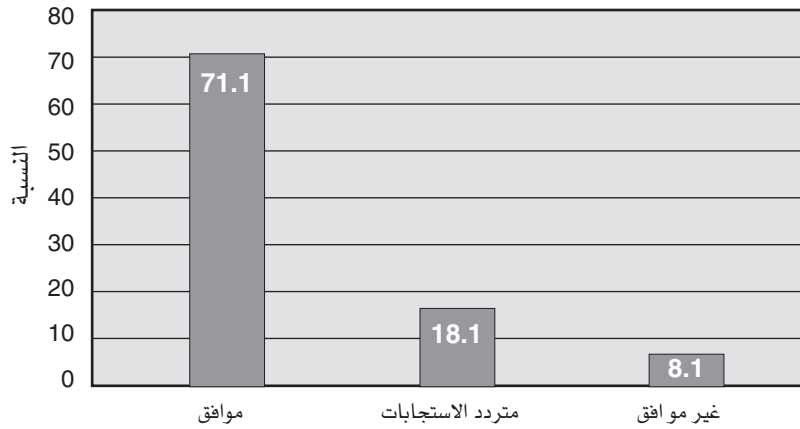
م البنند	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1 أرى أن المرفقات التي تطلبها استمارة المعلم المتميز كثيرة جداً	35,6	47,0	7,4	8,5	0,4
2 أجد صعوبة كبيرة جداً في توفير مرفق لكل بند	21,9	54,1	8,5	13,3	0,7
3 أعتقد أن المرفقات المطلوبة مهمة وضرورية رغم كثرتها	12,2	34,4	24,8	21,9	1,5
4 أعتقد أن البعض يجدون حرجاً كبيراً في إرفاق بعض الصور الخاصة ضمن المرفقات	15,9	42,2	18,1	20,4	1,5
5 أحس أن مجرد عملية الإعداد للتقدم لجائزة حمدان فئة المعلم المتميز عملية تعليمية لا تعوض	19,3	43,3	20,0	15,2	0,7
6 أعتقد أن صعوبة توفير بعض المرفقات تثبط مشاركة البعض في جائزة حمدان	25,9	54,4	11,1	6,3	
7 أحس أن استمارة المعلم المتميز بطلباتها الكثيرة تدفع المتقدمين للجائزة إلى تزييف المرفقات	27,4	33,7	21,1	13,7	3,0
8 أعتقد أنه من إحدى حسنات استمارة المعلم المتميز هي مساعدة المعلم على تعلم التوثيق	37,4	47,4	7,8	5,2	1,1
9 أرى أن المرفقات تهدر كثيراً من الوقت على حساب عمل المعلم الأساسي	28,9	45,6	11,5	12,2	0,7
10 أعتقد أن المعلمين يثقون في إدارة الجائزة من ناحية حفظها لخصوصية المتقدمين ومرفقاتهم الشخصية	34,1	43,7	16,7	2,2	1,5

ويرى حوالي 76 في المئة من عينة الدراسة صعوبة كبيرة جداً في توفير مرفق لكل بند، مقابل 14 في المئة من الذين يرون غير ذلك، وهذا يكرس الطرح الموجود سابقاً بكثرة عدد البنود (حسب رأيهم)، بل إن حوالي 75 في المئة من عينة الدراسة يرون أن المرفقات تهدر كثيراً من وقتهم على حساب عملهم الأساسي، ولا يرى غير ذلك سوى حوالي 13 في المئة فقط.

يؤكد المعلمون أن الجائزة تحرص على لجان تحكيم من ذوي الكفاءة العالية فقد عبر 71 في المئة من عينة الدراسة عن موافقتهم لذلك، بينما لم ير ذلك حوالي 8 في المئة من عينة الدراسة، وهذه أعلى نسبة حصل عليها هذا المحور. (شكل 7 يلخص رأي الميدان في اختيار لجان التحكيم).

شكل 7. نسبة المعلمين الذين يرون في لجنة تحكيم المعلم الأمانة والكفاءة العلمية

أرى أن إدارة الجائزة تحرص على اختيار لجان تحكيم من ذوي الكفاءات والأمانة العلمية في فئة المعلم المتميز



ويرى حوالي 65 في المئة من عينة الدراسة أن المحكمين يبذلون جهوداً كبيرة بينما يرى حوالي 10 في المئة فقط غير ذلك، ويؤكد حوالي 66 في المئة أن هذه الجهود تصب في مصلحة العمل، وإذا كانت هناك أخطاء فهي غير متعمدة وتصب في الأخطاء البشرية التي تحدث في كل زمان ومكان، ويرى حوالي 47 في المئة من عينة الدراسة أن المحكمين يمتازون بحيادهم التام، بينما يرى حوالي 19 في المئة من عينة الدراسة غير ذلك، ووقف حوالي 32 في المئة من عينة الدراسة موقفاً متردداً.

أظهرت الاستبانة جانباً آخر يعكس نظرة سلبية من قبل المعلمين، فعند سؤال المعلمين عن اعتقادهم أن هناك نسبة محددة مسبقاً للفوز بالجائزة، أجاب 2، 41 في المئة من عينة الدراسة باعتقادهم ذلك، وهذه نسبة عالية جداً، بينما يرى 8، 21 في المئة فقط غير ذلك. (شكل 8 يلخص رأي الميدان حول تدخل الجائزة في تحديد نسب معينة للجان التحكيم).

4. ما هو رأي المعلمين في لجان تحكيم الجائزة؟

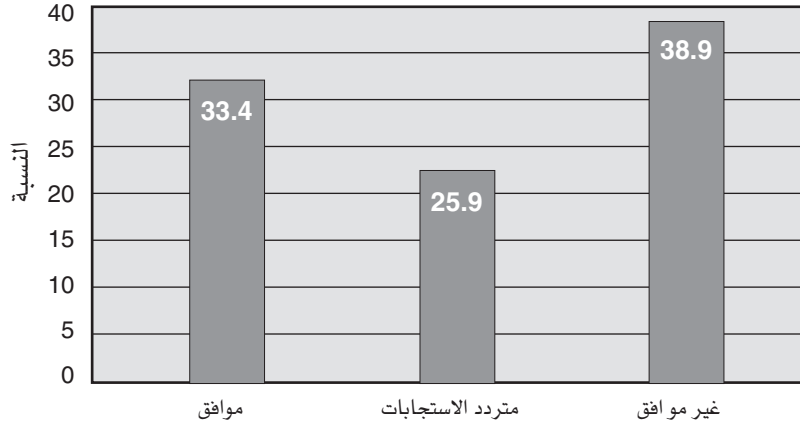
تختار الجائزة لجان التحكيم وتحرص أن يكون المحكمون من ذوي الكفاءة، ولتحقيق ذلك تتجه الجائزة إلى مؤسسات التعليم العالي كجامعة الإمارات وجامعة الشارقة، وجامعة عجمان، بالإضافة إلى الموجهين الأوائل في الوزارة، وتلزم الجائزة أعضاء لجان التحكيم بالإقرار بعدم وجود صلة قرابة مع أي متقدم إلى الفئة التي يقوم بتحكيمها، كما أن الجائزة لا ترشح من لديه صلة مباشرة بالميدان التربوي كالمديرين والموجهين، وتوفر الجائزة كل الإمكانيات لكي تقوم لجان التحكيم بدورها على أكمل وجه، وتحرص الإدارة أن تبتعد كليةً عن أعمال لجان الجائزة، وتعتبر لجان التحكيم أحد الأسس المهمة بالنسبة لكل أعمال الجائزة، فمن خلالها تكسب الجائزة مصداقيتها أمام المستهدفين من الفئات المختلفة، ولكن ما هو رأي المعلمين في لجان التحكيم بجائزة حمدان. (جدول 8 في الملحق يلخص الاستجابات).

جدول 8 . رأي المعلمين في أداء لجنة تحكيم المعلم المتميز						
م	البيّن	موافق بشدة	موافق	متردد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أرى أن هناك تحيزاً واضحاً في لجان تحكيم استمارة المعلم المتميز لبعض المعلمين	11, 1	18, 1	28, 1	28, 5	12, 2
2	أتصور أن لجان تحكيم فئة المعلم المتميز تتميز بالحياد التام	10, 4	36, 7	31, 9	15, 9	3, 0
3	من وجهة نظري أن تعامل بعض أعضاء لجان تحكيم فئة المعلم المتميز مع المتقدمين للجائزة غير لائق	3, 7	11, 5	30, 4	37, 0	15, 2
4	أرى أن المشاركة في فئة المعلم المتميز بالجائزة غير مجدية لفقدائها لمصداقيتها بسبب التحكيم	6, 3	15, 9	28, 9	34, 8	11, 9
5	أعتقد أن الأخطاء التي تقع فيها لجان التحكيم بشرية وغير متعمدة	10, 4	55, 9	21, 9	7, 4	1, 9
6	أرى في حالات كثيرة عدم وجود أي جانب تميز في الفائزين بفئة المعلم المتميز	10, 4	23, 0	25, 9	30, 4	8, 5
7	أعتقد أن الجميع يقدر ويثمن الجهود الجبارة التي تقوم بها لجان التحكيم في فئة المعلم المتميز	16, 3	48, 5	23, 0	10, 0	0, 7
8	أحس أن هناك تأثيراً من إدارة الجائزة على عمل لجان التحكيم في فئة المعلم المتميز	4, 8	17, 8	39, 3	27, 4	8, 9
9	أرى أن إدارة الجائزة تحرص على اختيار لجان تحكيم من ذوي الكفاءات والأمانة العلمية في فئة المعلم المتميز	18, 5	52, 6	18, 1	7, 0	1, 1
10	أحس أن هناك بعض المناطق لها نسب محددة ومقررة في الفوز من قبل إدارة الجائزة	11, 9	29, 3	34, 4	18, 5	3, 3

الماضية جعل المتميزة محجوبة عن الأعين ولم تعمل الجائزة على تحقيق رسالتها في نشر التميز وذلك بإبرازه والترويج له، ولا شك أن النشاط الذي قامت به الجائزة في السنة الماضية 2006 في إبراز أفضل الممارسات خطوة مهمة وأساسية نحو تحقيق رسالة الجائزة في نشر التميز، ونتيجة جانبية تحصدتها الجائزة وهي زرع الثقة فيها. ومما يكرس الحاجة الماسة لجعل نشر التميز هدفاً أساسياً هو عدم رؤية حوالي 33 في المئة من عينة بحث المعلمين أن هناك تمييزاً حقيقياً للفائزين في الجائزة، وهذه نسبة عالية لعدم استطاعة الجائزة إقناع أو الوصول للمستهدفين وإظهار تميز زملائهم، ولا يوافقهم الرأي حوالي 39 في المئة بينما تردد حوالي 26 في المئة في الإجابة. (شكل 9 يلخص استجابات المعلمين حول رأيهم في تمييز الفائزين بالجائزة).

شكل 9. نسبة المعلمين الذين لا يرون جوانب تميز لدى الفائزين

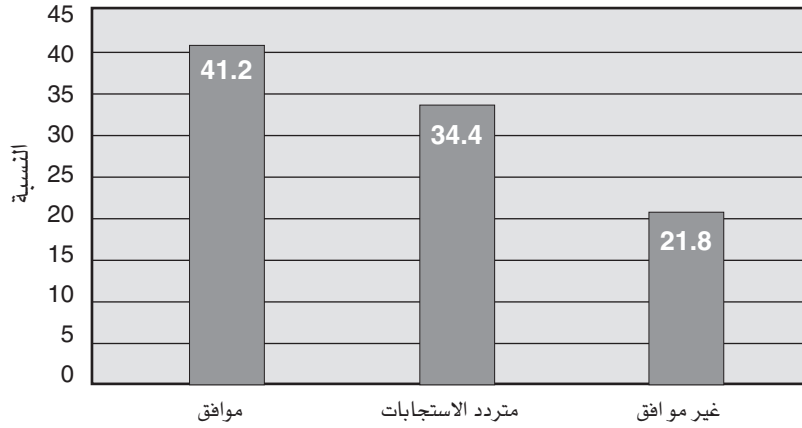
أرى في حالات كثيرة عدم وجود أي جانب تميز في الفائزين في فئة المعلم المتميز



فعدم إبراز التميز من قبل الجائزة، وجعل المسؤولية كاملة على الفائزين في نشر تميزهم، أثبت عدم جدواه، وفي حالات يخفي بعض المتميزين بعض جوانب التميز حتى لا يحاكيها الآخرون، مما يجعل الفئات التي تسعى للتقدم تحس أنه لا جدوى من المشاركة، وقد أبدى حوالي 33 في المئة من عينة الدراسة هذا الرأي وجعلوا من ذلك سبباً في عزوفهم عن المشاركة، بينما يرى حوالي 40 في المئة من عينة الدراسة غير ذلك، فأصبح إبراز أعمال المتميزين من الفائزين قضية جوهرية ويمكن للجائزة توظيف كل الوسائل والتقنيات لذلك، ومنها تفعيل موقع الجائزة، وإنشاء مكتبة خاصة يتم فيها إصدار مؤلفات ورقية وسمعية وبصرية لكل الأعمال المتميزة.

شكل 8 . نسبة المعلمين الذين يحسون بتدخل الإدارة في تحديد الفائزين

أحس أن هناك بعض المناطق لها نسب محددة ومقررة في الفوز من قبل إدارة الجائزة

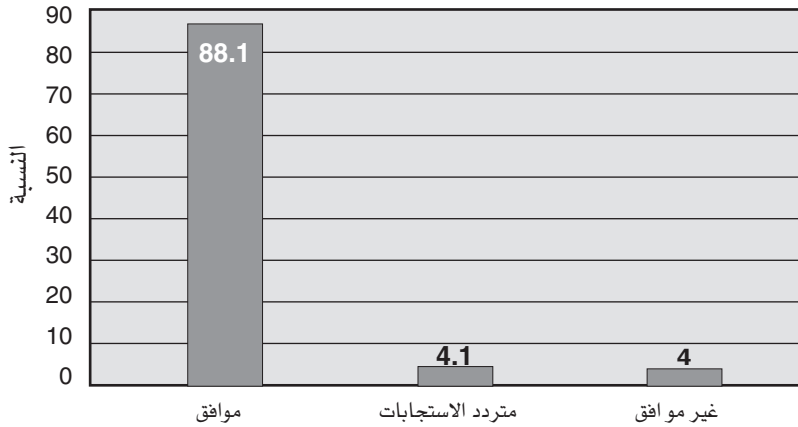


أظهر حوالي ثلث عينة منطقة أبوظبي شعورهم بتدخل إدارة الجائزة في تحديد النسب، والنسبة نفسها لم تبد رأياً فكانت مترددة، بينما يرى حوالي نصف عينة منطقة الشارقة التعليمية أن الجائزة تحدد النسب مسبقاً، ولم يعارضهم الرأي سوى حوالي 18 في المئة فقط، بينما كان حوالي ثلث عينة الشارقة متردداً. ويرى حوالي 40 في المئة من عينة رأس الخيمة أن هناك تدخلاً من إدارة الجائزة لتحديد النسب، وتردد حوالي 45 في المئة من عينة منطقة رأس الخيمة في الاستجابة عن هذا البند، أما في عينة منطقة العين التعليمية فرأت حوالي 40 في المئة أن هناك تدخلاً، بينما عارضهم الرأي حوالي 34 في المئة، وترددت بقية العينة، ورأت حوالي 48 في المئة من عينة بحث أم القيوين أن هناك تدخلاً، بينما لا يرى ذلك حوالي 6 في المئة فقط، وباقي العينة متردد، ويرى حوالي 40 في المئة من عينة منطقة عجمان أن هناك تدخلاً، بينما يرى حوالي 27 في المئة غير ذلك، وقفزت نسبة الذين يرون أن هناك تدخلاً في تحديد النسب إلى حوالي 56 في المئة من عينة منطقة الفجيرة، مقابل حوالي 16 في المئة ممن لا يوافقون على ذلك، أما عينة بحث منطقة دبي فيرى حوالي 38 في المئة أن هناك تدخلاً، بمقابل حوالي 20 في المئة لا يرون ذلك، هذه النسب تتحدث عن حاجة ماسة من قبل الجائزة ليس للترويج للمحكمن، لأن الميدان قال رأيه في كفاءتهم وحياديتهم، ولكن في نظر الميدان الفوز خارج نطاق صلاحيات لجان التحكيم!! وربما إخفاق الجائزة في إظهار أعمال الفائزين في أعمال الجائزة في السنوات

تقوم إدارة الجائزة وبعد كل دورة بتعديل وتطوير الاستبانات على ضوء رأي لجان التحكيم العاملة والميدان التربوي، وقبل استلام طلبات الترشيح بشهرين أو ثلاثة تنزل الاستثمارات إلى الميدان التربوي، ويقوم المتقدمون بوضع المطلوب حسب محاور الاستبانة وبنودها، وعندما أخذ رأي المعلمين في الأوقات التي يتم فيها نزول الاستثمارة أبدت نسبة كبيرة جداً، وهي الأعلى على الإطلاق في هذا المحور وهي 1, 88 في المئة أن نزول الاستثمارة في وقت مبكر سيساعد على مشاركة أكبر في مسابقات الجائزة، وأبدى 4 في المئة فقط عدم موافقتهم. (شكل 10 يظهر استجابات الميدان للبند. بل يرى حوالي نصف العينة أن التأخير في نزول الاستثمارة يعوق المعلمين من التقدم للجائزة، ويرى 22 في المئة غير ذلك).

شكل 10 . نسبة المعلمين الذين يقترحون نزول الاستثمارات للميدان مبكراً

أعتقد أن نزول الاستثمارات في وقت مبكر سيساعد على مشاركة أكبر



رأي الميدان في هذا الجانب أنه يعطي للجائزة رسالة مفادها لقد حان الأوان لكي تستقر الجائزة وبعد مرور ما يقرب عقد من الزمن على الاستقرار على معايير ثابتة تكون موجودة وفي متناول الجميع وتكون حقوقها محفوظة للجائزة، فلا ينتظر المستهدفون نزول استثمارة كل سنة لا يعرفون في حالات ما تطلبه الجائزة منهم (جديد) وما تم حذفه من القديم، وهذا الأسلوب يتعارض أساساً مع فلسفة الجائزة والتي تستند إلى قيادة الميدان نحو التميز، وكذلك عند طلبها أعمال ثلاث سنوات سابقة، فيفاجأ المتقدم للجائزة بينود جديدة قبل أشهر من التقدم، والأصل أن الجائزة قد وجهته من سنوات

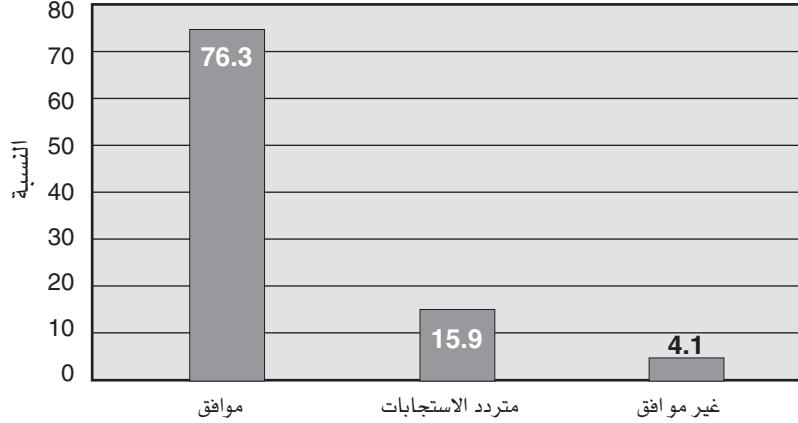
5. رأي المعلمين في لوائح وقوانين وإجراءات إدارة الجائزة

يتقدم للجائزة خيرة من في الميدان، فشرط التقدم للجائزة تقوم بغربة الميدان قبل الوصول لها، وذلك بوضعها شرطاً أساسياً للتقدم وهو حصول المتقدم على تقدير امتياز لسنتين، وذلك في معظم فئات الجائزة، فيصبح المتقدم أحد روافد المرشحة لنشر التميز، ولكن هل يمكن لإدارة الجائزة بإجراءاتها وقوانينها ولوائحها أن تكون عامل جذب أم عامل عزوف، فجدول 9 في المرفق يلخص رأي المعلمين في ذلك.

جدول 9. رأي المعلمين في اللوائح وقوانين وأداء إدارة الجائزة						
م	البيئند	موافق بشدة	موافق	متعدد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أعتقد أن نزول الاستمارات في وقت مبكر سيساعد على مشاركة أكبر	40,7	47,4	4,1	3,3	0,7
2	أرى ضرورة تعديل لوائح الجائزة الخاصة بتكريم الفائزين	23,3	53,0	15,9	3,7	0,4
3	أحس أن إدارة جائزة حمدان تسعى دائماً إلى تذليل العقبات لكي يشارك أكبر عدد ممكن في مسابقة الجائزة	19,3	42,6	22,6	9,6	2,6
4	أرى أن حصول غير الفائز على مبلغ مادي بدلاً من شهادة تقدير أو تميز يمكن أن يشجعه على المحاولة والمشاركة مرة أخرى	29,3	48,5	10,4	6,7	1,9
5	أعتقد أن المبالغ المرصودة للفائزين لا توازي الجهد المبذول مما يسبب إحجاماً في المشاركة	19,6	36,3	17,0	20,4	3,0
6	من وجهة نظري التغيير المستمر في استمارات الترشيح يعوق التقدم لجائزة حمدان	14,1	36,3	23,7	19,3	2,6
7	أرى أن إدارة جائزة حمدان بحاجة إلى تواصل إعلامي أكبر مع الجمهور لكي يفهم المعايير وبالتالي يزيد عدد المشاركين	35,9	48,5	6,3	4,1	1,1
8	أعتقد أن شروط المشاركة لاستمارة المعلم المتميز تعوق الكثير من التقدم لها	17,8	44,1	17,8	11,9	4,1
9	استطاعت جائزة حمدان خلال سنوات خبرتها أن تؤسس لعمل منهجي متميز	22,2	47,8	17,8	8,1	0,7
10	أعتقد أن مرور المشاركات لاستمارة المعلم المتميز عبر المناطق التعليمية يقلل من عدد المشاركين في الجائزة	13,7	34,4	24,1	20,7	3,0

شكل 11 . نسبة المعلمين الذين يقترحون تعديل لوائح الجائزة الخاصة بتكريم الفائزين وغير الفائزين

أرى ضرورة تعديل لوائح الجائزة الخاصة بتكريم الفائزين



تكريم الجائزة الفائز من المعلمين بـ 25 ألف درهم إمارتي، ويرى حوالي 56 في المئة من عينة الدراسة أن المبلغ المرصود لا يوازي الجهد الذي يُبذل للتقدم للجائزة، وأضافوا إن ذلك يسبب إحجاماً عن المشاركة، بينما لا يرى حوالي 23 في المئة ذلك، والواقع أن كل من عايش عملية التقدم للجائزة يحس (بالمعاناة) التي يمر بها المتقدم للجائزة من حيث الأعمال الورقية التي يظن أنها مطلوبة، فهي تأخذ جهداً عضلياً، وتُكلف مبلغاً مادياً، وتستنزف وقتاً، ولربما يعود ذلك إلى عدم وجود ثقافة التوثيق، فلو وجدت لاختصر المتقدم الكثير من العناء، ولكن عند الربط بين ما يراه المعلمون وبين رأيهم في المعايير وبنودها ومرفقاتها، وكذلك التغيير في الاستمارة وبنودها نجد أن هناك انسجاماً في الرأي، مما يجعلنا نؤكد ضرورة مراجعة كل ذلك.

وإذا كان هذا حال الفائز فكيف الذي تميز ووصل إلى درجة التميز ولكنه لم يُكرم مادياً لعدم وجود شاغر بعد هذا (العناء)، يرى حوالي 78 في المئة من عينة الدراسة أن حصول غير الفائز على مبلغ مادي بدلاً من شهادة تقدير أو تمييز يمكن أن يشجعه على المحاولة مرة أخرى، ولا يرى غير ذلك سوى 9 بالمئة، ولذلك يرى حوالي 76 في المئة من عينة الدراسة ضرورة تعديل لوائح الجائزة الخاصة بتكريم الفائزين، ولا يرى ذلك سوى 4 في المئة فقط، ويرى الباحث أن التعديل ضروري أيضاً، ولكن بشكل أشمل وأوسع بحيث تتكامل الفكرة

وسعى للعمل على تحقيق المطلوب واثبت بالمرفقات نتائج وجدوى البرنامج أو المشروع ومن ثم يتم تقديمه، وهذا أيضاً يصب في مطلب المعلمين بتخفيف البنود، فالتطوير المطلوب أن تكون محاور الاستمارة ثابتة، وتتحدث عن العموميات، وكذلك البنود فلا توغل في أدق التفاصيل، وسيترتب على ذلك بناء نموذج خاص للجائزة، ويرى الباحث من واقع خبرته في العمل بالجائزة أن وجود فئات مختلفة سيحتم على الجائزة وضع عدة نماذج يتناول كل منها طبيعة عمل الفئة فمنها المؤسسي كالمدرسة، وأفراد كالمعلمين والموجهين والاختصاصيين، أما الطالب والأسرة ففئات ثالثة ورابعة، لذلك يقترح الباحث أن يتم دمج فئات الجائزة بفئة واحدة رئيسة تتمثل في المدرسة، فالأصل أن تتقدم المدرسة كمؤسسة متكاملة بطلابها، ومعلميها، واختصاصييها، ومشاريعها الابتكارية، ومشاريعها العلمية، وأن تشمل استمارة المدرسة أعمال كل هذه الفئات (وهي مشمولة ضمناً حالياً)، ولكنها بحاجة إلى مراجعة إذا تم تبني هذه الفكرة، وتُكرم المدرسة ليس بأعمالها الورقية المقدمة للجائزة، ولكن بما تميزت به في الفئات التي تشملها، فليس من المعقول أن تفوز مدرسة بجائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز وليس فيها طالب أو معلم متميز حسب معايير الجائزة!!! وهذا المشروع المقدم سيطور أعمال الجائزة من عدة جوانب أولها إعطاء مصداقية أكبر للمؤسسة الفائزة، فلا تفوز المدرسة بأعمالها الورقية ولكن بنتائجها حسب ما تقدمه للميدان من متميزين، ثانياً: ثبات المعايير، ثالثاً: إمكانية بناء نموذج متكامل.

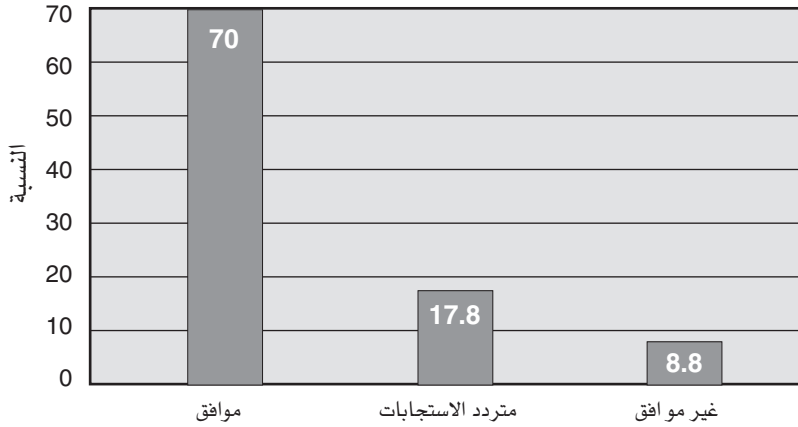
لكي يفوز المعلم بجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم يوجد شرطان أساسيان، وهما حصول المتقدم على 80 في المئة من مجموع النقاط، ووجود (شاغر)، وبعبارة أخرى لكل فئة يُكرم عدد معين من الفائزين فإذا كان عدد المعلمين الذين سيتم تكريمهم 5 معلمين من معلمات رياض الأطفال، وحصل 6 معلمات على 80 في المئة من مجموع النقاط، تُعطى الجائزة المادية لأعلى خمس معلمات والمعلمة السادسة تُكرم بشهادة تميز، وما دون ذلك يُعطى شهادة مشاركة، فللمعلمين رأي في القيمة المادية المقدمة للفائزين، وكذلك رأي في شهادات التميز أو شهادات المشاركة المقدمة لغير الفائزين، ويرى حوالي 76 في المئة من العينة ضرورة تعديل لوائح الجائزة الخاصة بتكريم الفائزين، بينما 4 في المئة فقط لا يرون ذلك. (شكل 11 يلخص استجابات المعلمين نحو رأيهم في اللوائح الخاصة بتكريم الفائزين).

فرعية لتحكيم الاستثمارات بعيداً عن أي تأثير خارج نطاق الجائزة، وتقديم للتحكيم النهائي.

ترى عينة الدراسة أن تواصل إدارة الجائزة مع الميدان التربوي ضعيف، فأبدى حوالي 84 في المئة من العينة، وهي أعلى نسبة في هذا المحور الحاجة الشديدة إلى أن تقوم الجائزة بدورها في التواصل الإعلامي خاصة فيما يخص أعمال الجائزة من استثمارات ومحاو وبنود، وترى حوالي 70 في المئة من عينة الدراسة أن الجائزة استطاعت أن تقدم خلال سنوات عمرها عملاً منهجياً منظماً للميدان. (شكل 12 يلخص رأي الميدان حول أثر الجائزة على الميدان).

شكل 12. نسبة المعلمين الذين يرون أن الجائزة تسير على منهجية علمية

استطاعت جائزة حمدان خلال سنوات خبرتها أن تؤسس لعمل منهجي متميز



ويرى حوالي 62 في المئة من عينة الدراسة أن إدارة الجائزة تبذل جهوداً حثيثة لمشاركة أكبر عدد من المعلمين في أعمال الجائزة، ولكن هذه الجهود بحاجة إلى تكثيف في مجالات إضافية منها النواحي الإعلامية للتعريف أكثر بالجائزة، وحتى لا يختلط الأمر، فالجائزة ليست بحاجة إلى تعريف، ولكن ما يهم الميدان الاستثمارية، فهم بحاجة دائمة ومستمرة إلى الاطلاع على التغييرات المستمرة في البنود، ولربما لا يحتاج الميدان إلى ذلك إذا تم تثبيتها، والجهود تتوجه أيضاً إلى تسهيل وصول استماراتهم إلى اللجان المركزية دون وسيط.

المطروحة في توصيات البنود الماضية.

وفي هذا السياق يرى الباحث أن تتحول الجائزة من جهة مانحة لجوائز حمدان للتميزين كأفراد، إلى جهة مانحة لاعتماد مؤسسات تربوية (المدارس) حسب نموذج جائزة حمدان، بحيث تشرف الجائزة على المدارس التي تسعى إلى الحصول على اعتماد برامجها وذلك حسب الإجراءات التالية:

- تتقدم المؤسسة للجائزة بطلب رسمي لاعتماد برامجها حسب نموذج الجائزة.
- ترسل الجائزة لجنة لتقييم المؤسسة وتقدم لها توصيات بجوانب التطوير المطلوبة.
- تزور اللجنة المؤسسة مرة أو مرتين كل سنة لإعطاء تقييم تكويني.
- تُكرم المؤسسة في الحفل السنوي لحصولها على اعتماد جائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز.
- يتجدد الاعتماد كل خمس سنوات، وإلا تفقد المؤسسة الاعتماد تلقائياً.

يمكن للمؤسسة الاعتماد على قسم التدريب بجائزة حمدان لتطوير برامجها (إذا تم إعداده)، أو أي مؤسسات تدريبية أخرى.

ويبدو أن المعاناة التي تحدثت عنها عينة الدراسة لا تقتصر على الجهد الذاتي في الإعداد للاستمارة، ولكن هناك تلعب البيئة التربوية المحيطة والتي لها علاقة مباشرة بأعمال جائزة حمدان، وهما المنطقة التعليمية والمنسقون، إذ يرى 60 في المئة من عينة الدراسة أنه لا يوجد تشجيع كافٍ من المناطق التعليمية للتقدم للجائزة، ولا يرى ذلك سوى 2، 22 بالمئة، ويرى 55 في المئة من عينة الدراسة أن المتقدم للجائزة عليه أن يتجاوز كثيراً من المصاعب في المنطقة التي تحول دون تقدمه، ولا يرى حوالي 19 في المئة ذلك، بل يذهب حوالي 38 في المئة من عينة الدراسة إلى أن هناك تحيزاً من المناطق التعليمية مع بعض المعلمين فيحجبون الفرص عن الآخرين، فترسخ اعتقاد لدى حوالي 39 في المئة من عينة الدراسة أن هناك الكثير من المتميزين لم تصل استماراتهم إلى الجائزة بسبب المنسقين في المناطق، فيقترح حوالي 48 في المئة من عينة الدراسة ألا تمر الاستمارات على المناطق التعليمية وتقدم مباشرة إلى الجائزة، وهذه النسب تعطي مؤشراً على ضرورة تعديل اللوائح الخاصة بالتقدم، ومن ضمنها تدخل المناطق التعليمية في المشاركة من عدمه، ويمكن أن يحدث تقنين لهذا الأمر بتحديد الجائزة أفراداً يتم تسميتهم من قبلها، وذلك بعد إعدادهم الإعداد الجيد في تحكيم الاستمارات المقدمة، ولا تُعطى المنطقة الحرية المطلقة في ذلك، أو تُرسل الاستمارات للجائزة، وتقوم لجان

المرفقات

الاستمارة تتكون من ثلاثة عناصر مرتبطة ببعضها ارتباطاً وثيقاً، بل يعتمد الثاني على الأول والثالث على الثاني، فالبنود مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمعايير الاستمارة، فعندما يتدمر الميدان من بعض المحاور الرئيسية أو الفرعية لاستمارة المعلم، يتوقع أن يكون التدمير أكبر من البنود لأنها تبحث عن تفاصيل التفاصيل، وعندما يكون هناك تدمير من البنود فيتوقع أن التدمير سيتضاعف في المرفقات، وذلك لأن كل بند لا بد وأن يوجد المرفق الذي يثبت وجوده وتميز المعلم فيه، ولذلك كانت استجابات المعلمين لهذا المحور قوية جداً وحادة، وهذا متوقع لأنهم في البند السابق رأوا أن البنود كثيرة ومكررة، أضف إلى ذلك رؤيتهم للاستمارة نفسها بأنها صعبة التحقيق، ولذلك متى ما تم العمل على تعديل الاستمارات والبنود، فيتوقع أن المرفقات سيكون شأنها أفضل مما هي عليه الآن بالنسبة للمعلمين.

لجان التحكيم

أظهر المعلمون تثمينا لعمل لجان التحكيم، ولكنهم أظهروا تشكيقاً في إمكانية تدخل الجائزة في تحديد نسب لمناطق تعليمية، وهذا الاعتقاد نتج عن عدم تمكن الجائزة من إقناع الميدان التربوي بأحقية الفائزين، وإبراز جوانب التميز، فيمكن تلخيص التوصيات المستخلصة من رأي المعلمين في هذا المحور:

- إقامة مؤتمر سنوي لعرض أعمال الفائزين من المتميزين على الميدان التربوي.
- إنتاج كتيبات ونسخ الكترونية لأفضل الممارسات للفائزين بالجائزة.
- بناء مكتبة خاصة بنتائج المتميزين في جائزة حمدان تشمل كل الأوعية كالكتب، والتسجيلات الصوتية، والمرئية، بالإضافة إلى النسخ الإلكترونية.
- تفعيل موقع الجائزة لكي يقوم بدور فاعل ليس بالتعريف عن الجائزة فقط، ولكن بالجانب التعليمي والتثقيفي.

اللوائح والقوانين

رأي الميدان في هذا الجانب يعطي للجائزة رسالة مفادها لقد حان الأوان لكي تستقر الجائزة، وبعد مرور ما يقرب عقد من الزمن على الاستقرار على معايير ثابتة تكون موجودة، وفي متناول الجميع وتكون حقوقها محفوظة للجائزة، فلا ينتظر المستهدفون نزول استمارة كل سنة لا يعرفون في حالات ما تطلبه الجائزة منهم (جديد) وما تم حذفه من القديم، وهذا الأسلوب يتعارض أساساً مع فلسفة الجائزة والتي تستند على قيادة الميدان

التوصيات

معايير الاستثمار:

- أظهرت استجابات المعلمين من الذين شاركوا في مسابقات الجائزة على الأقل مرة واحدة أن ما نسبته أكثر من 80 في المئة منهم أن الجائزة ساهمت في نموهم المهني، ويرون أن للجائزة دوراً كبيراً في تطوير التعليم بدولة الإمارات، بينما، وهذا النسبة انخفضت إلى حوالي فوق النصف بقليل عندما سئلوا عن رأيهم في استمارة الجائزة، وهذا مؤشر واضح على أن الاستفادة الأكبر من الجائزة هو كل من شارك في مسابقاتها بغض النظر فاز أم لم يفز، وأنه من خلال المشاركين يتم تحقيق رؤية ورسالة الجائزة، وأن انخفاض المشاركات يعتبر عائقاً يحول دون تحقيق الجائزة لأهدافها، ومن هنا تأتي أهمية أخذ رأي الميدان التربوي بالجدية وأن تتطلق خطة الجائزة من آرائهم القابلة للتطبيق.
- إشراك أكبر عدد ممكن من الميدان التربوي ممن يتصفون بالكفاءة في وضع معايير الجائزة، وذلك في مؤتمر يُعد له مسبقاً، ويؤخذ في عين الاعتبار أن هذه المعايير ستكون ثابتة، وتشكل ركيزة للمشروع الأعم والمتعلق بوضع نموذج خاص للجائزة.
- أن تتطلق المعايير من واقع الطالب والمعلم والنظام التعليمي بالدولة، فدراسة الواقع بشكل علمي نقطة بداية مهمة لأي تطوير، فهي الأرض الصلبة ونقطة البداية التي تريد الجائزة أن ينطلق الميدان منها، ويوصي الباحث بأن تضع الجائزة رؤية واضحة ومحددة لعشرين أو ثلاثين سنة لمستقبل التعليم بدولة الإمارات، وأن تضع خططاً خمسية لقيادة الميدان إلى تلك الرؤية، وتعكس الخطط الانتقال التدريجي للميدان نحو رؤية الجائزة، وهذا يمكن أن يساعد في خفض تدمير الميدان وقولهم إن المعايير لا تتفهم واقعهم.

بنود الجائزة

- أشاد المعلمون بتحويل الاستثمار المفتوحة إلى رقمية، وأثنوا على البنود ورأي الغالبية العظمى منهم أنها إضافة جديدة في الميدان التربوي، ولكن في الوقت نفسه يرى الغالبية العظمى أيضاً أن للبنود بعض المساوئ، والتي أدت إلى إحجام البعض عن المشاركة، ويقدم الباحث بعض التوصيات المنبثقة من رأي الميدان:
- يوصي الباحث بأن يعاد النظر في بنود كل محور من محاور الاستبانة، وأن يحذف منها المكرر.
- يوصي الباحث أن تختزل البنود إلى عدد أقل.
- أن تبعد البنود عن التفاصيل الدقيقة.

نحو التميز، وكذلك عند طلبها أعمالاً لثلاث سنوات، فيفاجأ المتقدم للجائزة بينود جديدة قبل أشهر من التقدم، والأصل أن الجائزة قد وجهته من سنوات وسعى للعمل على تحقيق المطلوب، وأثبت بالمرفقات نتائج وجدوى البرنامج أو المشروع ومن ثم يتم تقديمه، وهذا أيضاً يصب في مطلب المعلمين بتخفيف البنود، فالتطوير المطلوب أن تكون محاور الاستمارة ثابتة، وتتحدث عن العموميات، وكذلك البنود فلا توغل في أدق التفاصيل، وسيترتب على ذلك بناء نموذج خاص للجائزة، ويرى الباحث من واقع خبرته في العمل بالجائزة أن وجود فئات مختلفة سيحتم عليها وضع عدة نماذج يتناول كل منها طبيعة عمل الفئة فمنها المؤسسي كالمدرسة، وأفراد كالمعلمين والموجهين والاختصاصيين، أما الطالب والأسرة ففئات ثالثة ورابعة، لذلك يقترح الباحث أن يتم دمج فئات الجائزة بفئة واحدة رئيسة تتمثل في المدرسة، فالأصل أن تتقدم المدرسة كمؤسسة متكاملة بطلابها، ومعلميها، واختصاصييها، ومشاريعها الابتكارية، ومشاريعها العلمية، وأن تشمل استمارة المدرسة أعمال كل هذه الفئات (وهي مشمولة ضمناً حالياً)، ولكنها بحاجة إلى مراجعة إذا تم تبني هذه الفكرة، وتكرم المدرسة ليس بأعمالها الورقية المقدمة للجائزة، ولكن بما تميزت به في الفئات التي تشملها، فليس من المعقول أن تفوز مدرسة بجائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز، وليس فيها طالب أو معلم متميز حسب معايير الجائزة!!! وهذا المشروع المقدم سيطور أعمال الجائزة من عدة جوانب أولها إعطاء مصداقية أكبر للمؤسسة الفائزة، فلا تفوز المدرسة بأعمالها الورقية ولكن بنتائجها حسب ما تقدمه للميدان من متميزين، ثانياً: ثبات المعايير، ثالثاً: إمكانية بناء نموذج متكامل، ويمكن تلخيص السابق في توصيات محددة:

- ثبات محاور وبنود الاستمارة.
- العمل على بناء نموذج تميز لجائزة حمدان.
- دمج فئة الطالب، والمعلم، والاختصاصي الاجتماعي، والمشروع المدرسي، والابتكار العلمي تحت فئة واحدة وهي فئة المدرسة.
- تحول جائزة حمدان من جائزة مانحة للتميز التربوي إلى جهة تعتمد البرامج التربوية، وذلك حسب الإجراءات التالية:
- تتقدم المؤسسة للجائزة بطلب رسمي لاعتماد برامجها حسب نموذج الجائزة.
- ترسل الجائزة لجنة لتقييم المؤسسة وتقديم لها توصيات بجوانب التطوير المطلوبة.
- زور اللجنة المؤسسة مرة أو مرتين كل سنة لإعطاء تقييم تكويني.
- تُكرم المؤسسة في الحفل السنوي لحصولها على اعتماد جائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميز.
- تجدد الاعتماد كل خمس سنوات، وإلا تفقد المؤسسة الاعتماد تلقائياً.
- يمكن للمؤسسة الاعتماد على قسم التدريب بجائزة حمدان لتطوير برامجها (إذا تم إعداده)، أو أي مؤسسات تدريبية أخرى.