

2022

Developing Code of Ethics for Educational Accountability in Jordan تطوير مدونة آداب للمساءلة التربوية في الأردن

Dr. Ziad Ahmed Twissi

Education technical adviser War child UK-Jordan, ziadtwissi@warchild.org.uk

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Twissi, Dr. Ziad Ahmed (2022) "Developing Code of Ethics for Educational Accountability in Jordan تطوير مدونة آداب للمساءلة التربوية في الأردن," *Jordanian Educational Journal*: Vol. 7: No. 1, Article 6.
Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol7/iss1/6>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

تطوير مدونة آداب للمساءلة التربوية في الأردن

د. زياد أحمد الطويسي*

تاريخ قبول البحث 2019/8/31

تاريخ استلام البحث 2019/7/10

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بناء مدونة آداب للمساءلة التربوية في الأردن. وقد تم استخدام المنهج المسحي التطويري، إذ تم تطوير استبانة مكونة من (35) فقرة، وطبقت على عينة من المديرين الذين تعرضوا للمساءلة التربوية في المدارس الحكومية والبالغ عددهم (183) مديراً ومديرة. وقد أظهرت النتائج أن واقع ممارسة آداب المساءلة كان في مستوى الضعيف، في حين كان مجال تضارب المصالح في مستوى الضعيف جداً، وكانت باقي المجالات: المعرفة والاحتراف والجدارة، التركيز على المتعلمين، الاحترام والمشاركة، الحماية والخصوصية، الموضوعية والشواهد والأدلة؛ في مستوى الضعيف، ولم يظهر معامل اختبارت فروقاً تعزى للجنس في واقع ممارسة آداب المساءلة، وبناء عليه تم تطوير مدونة للآداب جاءت في ثلاثة مكونات هي: مدونة آداب المقيمين؛ احتوت على ستة مجالات، ومدونة آداب إدارة المساءلة جاءت في واحد وعشرين بنداً، ومدونة آداب العاملين في المؤسسات التي يتم تقييمها وجاءت في عشرة بنود، وقد أوصت الدراسة أن تتبنى وحدة المساءلة وجودة التعليم في وزارة التربية والتعليم مدونة آداب المساءلة التي تم تطويرها.

الكلمات المفتاحية: المساءلة، مدونة آداب، المساءلة التربوية، أخلاقيات المساءلة.

*مستشار فني تعليمي لدى منظمة الورشاليد البريطانية/الأردن

Developing Code of Ethics for Educational Accountability in Jordan

Dr. Ziad Ahmed Twissi*

Abstract:

This study aimed to build a code-of-ethics for educational accountability in Jordan. The developmental approach has been used, A questionnaire of (35) items was developed, and the validity and reliability were conducted using Cronbach alpha which equal to (90.3). The study used a sample of (183) principals, The results showed that the reality of applying ethics of accountability was at the poor level, while the domain of conflict of interest was at the very-poor level, and the other domains: Knowledge professionalism and merit, focus on learners, respect and sharing, protection and privacy, objectivity, evidence and proofs all are at the Poor level. Upon calculating the t-test coefficient, it didn't show gender differences Accordingly, a code-of-ethics was developed, which consisted of three components: The Code-of-Ethics for assessors at the Accountability Unit; it contained six domains that mentioned above, the Code-of-Ethics of accountability admin team which consisted of (21) items, and the code-of-ethics for employees in the evaluated schools which came in ten items. The study recommended that the Accountability and Quality of Education Unit would adapt the developed code of ethics.

Keywords: educational Accountability, code of ethics, community accountability, accountability ethics.

المقدمة:

تُعدّ المدونات الأخلاقية قديمة قدم البشرية، وتُعدّ مكوناً أساسياً في كل الديانات وخاصة السماوية، التي تستند إلى التزام الأفراد بهذه الأسس أو المبادئ، وتُحرّم تجاوزها، ومنها تبرز رؤية الأفراد والمؤسسات وتميزها، انطلاقاً مما يمكن لهم تحقيقه واقعياً، وتمثل توجهات أبعاد من القانون؛ إلى بيان التطلعات العامة أو المهنية للمؤسسة، أو لجماعة مهنية ما، مثل: الأطباء أو المعلمين، إذ غالباً ما تكون خصائص هذا الاحتراف المهني موثقة ومعروفة، ومدونات الآداب ليست بديلاً عن القانون، ولا تحل محله ولا تؤدي دوره، على الرغم من أنه يمكن للقانون أن يحتوي على مدونات آداب، وفي اللحظة التي يتم فيها الحديث عن القانون أو التشريع، فهذا يعني خطوياً لا يمكن تجاوزها، وإلا تقع في الجرم أو تستدعي العقاب، وبذلك فإن مدونات الآداب تمثل مبادئ عامة ليست تفصيلية وليست محددة، وقد تكون موجهاً لإصدار التشريعات والقوانين.

ويظهر أن هناك فرقاً جوهرياً في المعنى بين كلمتي أخلاق وآداب، وجاءت في اللغة الانجليزية في كلمتين مختلفتين آداب (Ethics) وأخلاق (Moral)، ومعنى مختلف في اللغة العربية فالآداب ما يزين الفعل ويكمل الكلام مثل علوم الشعر والنحو الصرف والبيان، وهي قواعد متبوعة في مجال أو سلوك معين وإحسان في التعامل، ورياضة النفس بالتعليم والتّهذيب على ما ينبغي (Almaany.com, 2019)، والآداب استخراجاً لما في الطبيعة من الكمال من القول إلى الفعل (Ibn Manthoor, n.d)، وهو أدبان: مواضعة وإصلاح، ويؤخذ تقليداً على ما استقر عليه اصطلاح العقلاء واتفق عليه استحسان الأدباء وليس لاصطلاحهم على وضعه تعليل مستتب ولا لاتفاقهم على استحسانه دليل موجب كاصطلاحهم على هيئات اللباس. أما الرياضة والاستصلاح فهو محمولاً على حال؛ لا يجوز للعقل أن يكون بخلافها، ولا أن يختلف العقلاء في صلاحها وفسادها، وتعليلها بالعقل مستتب وواضح بالدليل. مثل قول عمر بن الخطاب (العاجز من عجز عن سياسة نفسه) (Al-Mawardi, 1985)؛ وبالتالي فإن الآداب تمثل قواعد للسلوك تعترف بها وتحترمها فئة معينة من أصحاب الأعمال أو جماعة بشرية أو ثقافة معينة. أما الأخلاق فهي الصفات الموجودة في النفس، والأفعال السجية النفسية، وصفات لهيئة النفس، كما أن الخلق صفات لهيئة الشكل (Al-Aṣfahani, n.d)، وتمثل الدين والطبع والسجية، وحقيقة أنها لصورة الإنسان الباطنة وهي: نفسه؛ وأوصافها ومعانيها المختصة بها، بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها (Ibn Manthoor, n.d)، وبالتالي فهي تمثل المبادئ أو القواعد الأساسية

للسلوك الصحيح أو الخاطئ، وهي الدافع لما يُفعل أو لا يُفعل وهي في نهاية المطاف البوصلة الشخصية للصواب والخطأ، النابع من الإيمان والاعتقاد.

وترتبط الآداب بالعادة والتقاليد بما اتفق عليه الناس في حدود الزمان والمكان، وقد تتغير بتغير الزمان والمكان في حين أن الأخلاق مرتبطة بالنفس، والآداب مدعاة لتغيير الأخلاق، والتي قد تتغير بتغير الفعاليات (AI-Mawardi, 1985: p 251) وبالتالي فإن الآداب تمثل النظام الاجتماعي الخارجي، في حين أن الأخلاق نابعة من ذات الشخص، وأكد عمر (Omar, 2008) على أن الآداب تخضع للقبول من خلال المدونات المهنية والقانونية، في غضون فترة زمنية وضمن مكان وزمان معين، في حين أن الأخلاق تسمو فوق المعايير الثقافية.

وقد قال الماوردي (AI-Mawardi, 1985) في الخلق: أن لا يتجاوز في مدح ولا يسرف في ذم، وإن كانت النزاهة عن الذم كرمًا؛ والتجاوز في المدح مَلَقًا؛ يصدر عن مهانة وإن سلم من الكذب، بمعنى قد تمدح صادقًا ولكنه لا يكون أدبًا وإنما تَمَلَقًا. والخلق هنا صفة ثابتة شاملة، فهي صفة عامة لكل الحدث بما فيه أدبًا ودوافعه، فيكون المدح صادقًا، وبمقدار وبلا تملق، ويعبر عن العقل والمروءة، بمعنى المنطق والجمال فيه.

وفي ضوء ما سبق يمكن أن نستخلص أن الشخص المتبع بدقة لمبادئ الأدب قد لا يكون لديه أية أخلاق إذ قد يلتزم بأداب ضيافة المائدة في ثقافة ما، والمتمثلة بالبذاء من الضيف الأكبر سنا، إلا أنه أخلاقيا يقدم طعاما مغشوشا بشكل ما، وبالمثل، يمكن للمرء أن ينتهك مبادئ الأدب ضمن نظام معين من أجل الحفاظ على نزاهته الأخلاقية، كما يمكن للشخص المتمتع بمستوى عال من الأخلاق وملتزم بمواثيق عليا، أن يختار اتباع مدونة سلوك ما، كما هي مطبقة في النظام لأنه يعتقد أنها مناسبة.

وبالنظر إلى التعريفات المستخدمة في الدراسات التربوية فقد عرف الغامدي وبادهح (AI-Ghamdi & Badahdah, 2010: p110) الأخلاقيات المهنية بأنها: "مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة".

كما عرف السعود (AL-Saud, 2014: p6) الأخلاق بأنها: "مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ، وكذلك الجيد أو السيء في المواقف المختلفة. ومن مصطلح الأخلاق انبثق مفهوم السلوك الأخلاقي؛ الذي يتعلق

بصحة اختيارات الفرد، وسلامة قراراته، وبُعدّه عن الخطأ والسوء. كما أشار إلى أن الجوانب الأخلاقية تتجسد بشكل واضح من خلال التأثير بالقوانين، والخيار الحر للفرد. وبرز المعضلة الأخلاقية عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة مضرّة للآخرين، أو غير نافعة لهم. إلا أنه لم يتطرق إلى الفرق بين الآداب والأخلاق، ويظهر من الدراسات العربية التي تم الاطلاع عليها أنها لا تفرق بين المفهومين، وتستخدم كلمة الأخلاق للدلالة على كليهما، وأشار السعود إلى أهم السلوكيات الأخلاقية التي تسعى المدونات إلى ضبطها وهي: الفساد المالي، والفساد الإداري، وإساءة استخدام موارد المنظمة، والتمييز، وتضارب المصالح، والرشوة، والإخلال بثقة الزبون، والتجاوز والتحرش الجنسي، والعنف اللفظي والجسدي، واستغلال العاملين، وتشويه الاتصالات، والتراخي وعدم الإخلاص في العمل، والسكوت عن الفساد، والسلوكيات للأخلاقية التي تقع في ثلاثة مجالات ذات أثر في السلوك الأخلاقي هي:

- الفرد ذاته: من حيث تأثير العائلة والقيم الدينية، ومعايير الشخصية وحاجاته.
 - المنظمة: السياسات والمدونات الأخلاقية، سلوك المدير والزلاء، والثقافة التنظيمية.
 - البيئة: تشريعات الدولة، الأعراف والقيم الاجتماعية، المناخ الأخلاقي.
- وبناءً على أثر السلوك الأخلاقي في تحقيق النتائج؛ تُعدّ الأسس والمبادئ الأخلاقية متطلباً أساسياً في العمليات التربوية التعليمية، وعلى الرغم من حرية الأنظمة التربوية في كيفية الترويج لبرامجها لاستقطاب أكبر عدد ممكن من الطلبة، إلا أنها تبقى تحت سلطة المجتمع الأخلاقية والثقافية، ولا تمتلك الحرية المطلقة في تقديم ما تشاء، فلا بد من ضوابط ومعايير تشرف عليها الدولة، أو منظمات تحكّم لقانون الدولة وتمثل المجتمع، وتحمل أنظمة المساءلة مسؤولية متابعة هذه الالتزام، وتحقيق النتائج المعلنة لأولياء الأمور والمجتمع، وإشهار الأدلة والشواهد عليها، وهذا يتطلب بالضرورة التزام أنظمة المساءلة نفسها بقواعد أخلاقية ومهنية قبل أن تطلب من المؤسسات الأخرى تنفيذها.

لذا تُعدّ الآداب للموظف العام بمثابة الدم للجسم (Van der Waladt, 1995)، إذ إن الآداب المهنية هي التي تسمح للفرق المختلفة في التخصص، والمتنوعة فكراً، وثقافياً بالانسجام والعمل معاً نحو تحقيق الأهداف المشتركة، عن طريق استرشادهم بمدونة سلوك مشتركة، على الرغم من أن الأخلاق الفردية في بعض الظروف قد تعيق جهود الفريق أو تعرقلها (University of Texas at Austin, 2016).

وفي ضوء اهتمام الأنظمة التربوية بالقواعد الأخلاقية، من حيث تطبيقها، وتعليمها، فإنه يصبح من الأهمية بمكان الالتزام بأخلاقيات مهنية معلنة وشفافة لعمليات المساءلة، ولتصميم مثل هذه المدونات الأخلاقية؛ لا بد من تعرّف بعض القواعد الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار لضمان جودة هذه المدونات، وقد ذكر البريثن (Albrithen, 2008) بعض المسؤوليات المترتبة على الآداب المهنية التي يجب الامتثال لها، والتي يمكن استخدامها موجهاً ومؤشراً في أثناء الإشراف المهني تحديداً، ويمكن استخدامها كمحكات لغايات تقييم السلوك المهني، وقواعد الفصل وأحكامه في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة، ومنها: إظهار احترام العملاء، وصون شرفهم بغض النظر عن اختلافهم، والموضوعية وتحقق العدالة بين المستفيدين، وتحمل الواجب المهني بكل أمانة وإخلاص، وإظهار مؤهلاتهم ومقدراتهم وخبراتهم بكل صدق وأمانة، والتقيّد بالسياسات والتعليمات، وعدم استغلال العلاقة المهنية في تحقيق أغراض شخصية، وتجريب الاتجاهات والمناهج الحديثة وتقييمها لتطوير الخبرة والممارسة المهنية.

وعلى الرغم من أثر الاخلاق في تحديد السلوك الإنساني إلا أنه لا توجد أدلة قاطعة توضح العلاقة بين الأخلاقيات أو الأدب مع المساءلة، وهي من الموضوعات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والتمحيص لقلة الدراسات في هذا المجال، وندرته على الأقل في أدب المساءلة العربي، وقد أشار دبنك (Dubnick, 2003) إلى أن هناك عديد من الأسئلة ذات العلاقة بالمساءلة والأخلاق التي تستحق البحث مثل: هل تُعزز المساءلة السلوك الأخلاقي أو المسؤولية الأخلاقية؟ كيف يؤثر وضع معايير لأخلاق المساءلة في تحمل المساءلين لمسؤولية تحقيق النتائج؟ لذا فإنه يتعين دراسة مدى وجود أو فاعلية علاقة المساءلة بالأخلاقيات بصورة منهجية. وقد بين دبنك (Dubnick, 2003) علاقة بعض أنواع المساءلة ببعض الممارسات الأخلاقية وعلى النحو الآتي:

1. المساءلة المبنية على الاستجابات: وتستند إلى الاستراتيجيات الأخلاقية: البديهة السياسية، والعوامل العقلانية، وقواعد للتابعين.
2. المساءلة المبنية على استحقاق اللوم أو المحاسبة: وتستند إلى الاستراتيجيات الأخلاقية: التوجيهات المحددة، المعايير الأخلاقية العليا، واحترام الهوية.
3. المساءلة المبنية على المسؤولية (التعاقدية): وتستند إلى الاستراتيجيات الاخلاقية: التزام إيجابي، الضمير الطبيعي، والكفاءة السببية.

4. المساءلة المبنية على السمات: وتستند إلى الاستراتيجيات الأخلاقية: التبعية، وأخلاقيات المواطنة، والفضائل وأخلاقيات الفطرة.

ومن الإشارات القليلة التي بحثت في هذا الموضوع ما ذكره بيستا (Biesta, 2004) حول كيفية تأثير أخلاقيات وثقافة المساءلة في بناء العلاقات التي تربط الناس، سواء أكانوا أفراداً أم مجموعات أم منظمات، وأظهرت بأن هناك تأثيراً متبادلاً بين المساءلة والمسؤولية، وأن المساءلة تزيد من مدى إمكانية تحمل المسؤولية حسب ظروف تطبيق المساءلة الثقافية والإجرائية، ومدى جدتها وتأثيرها في تطبيق الحوافز.

وهناك عديد من المعايير والإرشادات التي توجه بناء مدونات السلوك أو المدونات الأخلاقية، وقد أشارت وثيقة مبادئ إدارة آداب الخدمة العامة (OECD Council, 1998) إلى عدد من هذه المبادئ التي يجب ان تتوفر في مدونات الآداب وهي:

1. أن تكون معايير الآداب واضحة.
2. أن تستند معايير الآداب إلى الإطار القانوني.
3. أن تكون توجيهات الآداب متاحة لجميع المعنيين.
4. أن يعرف موظفو الخدمة العامة حقوقهم والتزاماتهم عند الكشف عن مخالفات أخلاقية.
5. أن يعزز الالتزام السياسي الممارسات المطلوبة لمدونات آداب موظفي الخدمة العامة.
6. أن تكون عملية صنع القرار شفافة ومنفتحة للتدقيق.
7. أن تكون هناك مبادئ توجيهية واضحة للتفاعل بين القطاعين العام والخاص.
8. يجب على المديرين إظهار السلوك الأخلاقي وتعزيزه.
9. أن تعزز السياسات والإجراءات والممارسات الإدارية السلوك الأخلاقي.
10. أن تعزز الشروط المرجعية لوظيفة الخدمة العامة وإدارة الموارد البشرية السلوك الأخلاقي.
11. وجود آليات مساءلة كافية داخل نظام الخدمة العامة.
12. أن تكون هناك إجراءات وعقوبات مناسبة للتعامل مع سوء السلوك.

كما ناقش أوفسد (Ofsted, 2016) عدداً من المفردات أو العناصر التي يجب تضمينها في مدونات الآداب أو السلوك، والتمسك بأعلى المعايير المهنية في عملهم ومعالجة كل ما يواجهونه أثناء عمليات التفتيش بنزاهة واحترام وحساسية، وكان منها: الموضوعية، والحياد دون خوف أو محاباة أو تأييد، وإظهار التمسك بقيم المؤسسة في جميع الأوقات، وإصدار حكم التقييم بما

يتماشى مع الأطر، والمعايير الوطنية واستنادا إلى أدلة واضحة وقوية، والإعلان عن تضارب المصالح الفعلية والمتوقع حدوثه والذي يمكن أن يقوض موضوعية التقييم، فضلاً عن الالتزام بالنزاهة، والعمل على تحقيق رفاه متلقي الخدمة، مع إعطاء الأولوية لحماية الأطفال والمتعلمين في جميع الأوقات، واحترام سرية وخصوصية المعلومات، لا سيما عن الأفراد وعملهم. واتخاذ إجراءات فورية وملائمة بشأن أي قضايا تتعلق بالحماية أو الصحة والسلامة، كما قدم مجموعة من إرشادات الآداب لأولئك الذين تطبق عليهم المساءلة منها:

- أ. التهذيب والتعامل مع المفتشين باحترام وكياسة.
- ب. أن يطبقوا قواعد السلوك الخاصة بهم في تعاملهم مع المفتشين.
- ج. تمكين المفتشين من القيام بزيارتهم بطريقة منفتحة وصادقة.
- د. تمكين المقيمين من إجراء التقييم المخصص بشكل موضوعي استنادا إلى الأطر والمعايير والمتطلبات التنظيمية المحددة.
- هـ. تقديم الأدلة التي تمكن المفتش من تقديم تقارير صادقة ونزيهة وموثوق بها.
- و. العمل مع المفتشين للحد من الارباك والتوتر والبيروقراطية.
- ز. ضمان سلامة المفتشين وصحتهم في أثناء وجودهم في مكان التفتيش.
- ح. الحفاظ على الحوار الهادف مع المفتش أو فريق التفتيش.
- ط. أن يوجه انتباه المفتشين فوراً وبطريقة مناسبة إلى أي مخاوف بشأن التفتيش.
- ي. إدراك أن بعض المفتشين قد يحتاجون إلى ملاحظة ممارسات معينة أو التحدث مع بعض الموظفين والمستخدمين دون حضور المدير أو أي شخص آخر.

لقد طورت وزارة التربية والتعليم (Ministry of Education, 2015) في الأردن مدونة لآداب المساءلة تطبقها وحدة المساءلة وجودة التعليم، تمثل مدونة سلوك بدائية للمقيمين عند زيارة الميدان، ولكنها لم تبين العلاقة بين هذه الآداب ودرجة المسؤولية أو المساءلة أو مدى تأثيرها في تعديل الممارسات أو الثقافة الإدارية للمؤسسات، وقد تضمنت هذه المدونة عدداً من العناصر الأساسية منها: منع التدخين داخل المدارس، وأمام المعلمين والطلبة، وعدم قبول أية ضيافات من المدرسة: إداريين ومعلمين، وعدم استغلال المنصب من أجل تحقيق مكاسب ذاتية، أو للمقربين من المنفذين للمساءلة إذ يمثل ذلك نوعاً من أنواع الفساد، واحترام الكرامة الإنسانية للمستهدفين بالمساءلة، وعدم التحيز الديني، أو الطائفي، أو الثقافي، أو العرقي. والالتزام بأصول العمل

والكفاءة، والمحافظة على خصوصية الأفراد وسرية المعلومات.

ويظهر من هذه العناصر أن المدونة قد اقتصرت على آداب المقيمين أو المقتشين وأخلاقياتهم؛ خلال عملية تطبيق أدوات المساءلة داخل المؤسسات التعليمية، في حين توجد جوانب أدبية وأخلاقية أخرى مهمة، منها على سبيل المثال، ضرورة احترام خصوصية معلومات الأفراد وعدم إعلانها، بحيث تركز عمليات تحليل البيانات على المعلومات العامة القابلة للتطوير المؤسسي، من غير الاهتمام ببيانات الأفراد والتشهير بهم، هذا فضلاً عن عدم إبراز أهمية النزاهة والعدالة والشفافية في عمليات المساءلة؛ سواء أكان ذلك في أثناء عملية التقييم الميداني، أم في كتابة التقارير، أم تحليل البيانات واستخراج المؤشرات المشتركة بين المؤسسات التعليمية، بهدف الاستفادة منها في رسم السياسات والتخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرارات، ومن هنا تبرز أهمية إجراء هذه الدراسة في الحاجة إلى التعرف إلى واقع تطبيق آداب المساءلة وتوظيف هذه البيانات في تطوير مدونة آداب شاملة للمساءلة تتضمن آداب المقيمين وإدارة المساءلة والمستهدفين بعمليات المساءلة.

وقد أجريت بعض الدراسات السابقة في مجال أخلاقيات وآداب المساءلة منها دراسة داناوشوين وفندانقومبو (Danaasuren and Vandangombo, n.d.) والتي هدفت إلى تعرف دوافع بعض القضايا الأخلاقيات لموظفي القطاع العام وعلاقتها بالفساد والمساءلة في منغوليا، وقد طبقت الدراسة على (470) موظفاً من القطاع العام والهيئات المحلية في منغوليا، وأظهرت النتائج أن المساءلة الحكومية مسؤولة عن الاستجابة والالتزام بالأخلاقيات العامة، وأن هناك درجة معنوية من المحسوبية والمحاباة والتشاؤم من الوظيفة العامة لا يمكن التغلب عليها بدون مدونات أخلاقية متفق عليها من خلال برامج التوعية والتعريف بها، والتأكيد على مشاركة المجتمعات المحلية لبنائها وتطبيقها.

وقد أجرى أمير (Amir, 2010) دراسة هدفت إلى تطوير مدونة آداب للأداء المالي في وزارة التربية والتعليم الاوغندية، وقد طبقت الدراسة على (60) مشاركاً من مجتمع الدراسة البالغ (160) مديراً في وزارة التربية والرياضة، ولقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين مدونات الآداب والسلوك من جهة، وتحسن الأداء المالي للوزارة من جهة أخرى.

وهدف دراسة موندال وروي (Mondal & Roy, 2013) إلى تعرف العلاقة بين أخلاقيات مهنة التدريس والمساءلة التربوية، وكيف تتم المحافظة على مستوى معين من أخلاقيات

المهنة، وأجريت الدراسة من خلال الملاحظة، واستبانة ميدانية، طبقتا على معلمين في مدرسة ثانوية في ولاية البنغال الغربية في الهند، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تدهوراً كبيراً في المستوى الأخلاقي، وتدنياً في مستوى المساءلة التربوية، وأن هذا يعود لعدم الوعي بآداب السلوك والممارسات التربوية، مما يتطلب ضرورة ملحة لتوفير مدونات آداب تربوية وتدريب العاملين للتعريف ببندوها وكيفية تحقيق معاييرها.

كما قامت النشاش والكيلاني (Al-Nashash & Al-Kilani, 2015) بدراسة هدفت إلى تطوير مدونة أخلاقية للقيادة الخدمية في الأردن، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (1305) من مديري التربية والتعليم ومساعدتهم، ومديري المدارس الثانوية، وأظهرت نتائج الدراسة: أن القيادات التربوية في الأردن تمارس القيادة الخدمية بدرجة متوسطة، وأظهرت أن أهمية مجالات القيادة الخدمية قد كانت بدرجة عالية، وأظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم والمدارس الثانوية لأهمية القيادة الخدمية، وبين واقع ممارستهم لها وذلك لصالح تقديرات الأهمية، كما أظهرت الدراسة وجود ثمانية مبادئ أخلاقية أساسية تبنى عليها المدونات الأخلاقية للقيادة هي: الوعي، والإصغاء، والالتزام بنماء الآخرين، والتعاطف، وبناء المجتمع، والاقناع، والتصور والبصيرة.

وأجرى نيومان (Newman, 2015) دراسة هدفت إلى تعرف كيفية تناغم مدونات سلوك المدارس والمديريات التعليمية في المناطق الريفية مع الممارسات الصفية الفعلية، ومدى إدراك المعنيين إلى مقدرة هذه المدونة في تحقيق بيانات تعليمية آمنة ومنتجة، في ولاية ميريلاند الأمريكية، وقد تمت مقابلة عشرين مشاركاً من الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور والإداريين بشكل فردي ومن ثم على شكل مجموعة تركيز، وأظهرت النتائج أن وجهات نظر المشاركين تؤكد أن مدونات السلوك لا تجبر المدرسة على تحقيق مناخ يدفع ويعزز ثقافة التعلم.

وأجرى الطويسي (Twissi, 2017) دراسة هدفت إلى تطوير استراتيجية إدارية للمساءلة المجتمعية في ضوء المعايير النوعية لأداء المدرسة الفاعلة في الأردن، وطبق أداة الدراسة على عينة مكونة من (90) رئيس مجلس تربوي من المجتمع المحلي، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق المساءلة المجتمعية كانت بدرجة هامشية، وكانت أيضاً درجة تطبيق مجال أخلاقيات المساءلة بدرجة هامشية، وطورت الدراسة استراتيجية للمساءلة المجتمعية كان أحد مجالاتها أخلاقيات المساءلة وآدابها.

وقام ماكسول (Maxwell, 2019) بدراسة هدفت إلى تعرف مدى احتواء برامج إعداد المعلمين على محتوى خاص بالتوعية والتعريف بالمدونات الأخلاقية التي ستطبق عليهم في مرحلة الاحتراف، وقد طبقت الدراسة على عينة من المعلمين في خمس دول هي: (50) معلماً من هولندا، (47) معلماً من بريطانيا، (33) معلماً من كندا، (26) معلماً من استراليا، وقد أظهرت النتائج ان 30% من المعلمين أشاروا إلى وجود محتوى واحد على الأقل يتضمن معلومات عن الآداب والمدونات الأخلاقية، وان 44% من الوحدات التدريسية لا تحتوي على أي إشارة للآداب، وكانت برامج المعلمين التي تحتوي على معلومات حول مدونات الآداب هي الأعلى في استراليا إذ بلغت (50%) من البرامج، في حين كانت الأقل في بريطانيا فقد بلغت النسبة (20%).

وقد أجرى غانم وكاستيلي (Ghanem & Castelli, 2019) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين المساءلة والكفاءة الأخلاقية والقيادة الأخلاقية في عينة عددها (103) من قيادات لمؤسسات متنوعة وعدد من المناطق هي: أوروبا، وكندا، وآسيا، والشرق الأوسط. وأظهرت النتائج أن المساءلة تمثل مؤشراً إيجابياً كبيراً للقيادة الأخلاقية. كما أظهرت أيضاً أن الزيادة في الكفاءة الأخلاقية تعزز من زيادة الآثار الإيجابية للمساءلة على القيادة الأخلاقية. وتشير نتائج الدراسة إلى أنه يمكن تحسين القيادة الأخلاقية من خلال المساءلة (وخاصة المساءلة الذاتية) والكفاءة الأخلاقية من خلال تدريب القيادات على توظيف سلوك المراقبة الذاتية وزيادة التعليم الأخلاقي.

ويظهر من الدراسات السابقة أن هناك تراجعاً في تطبيق اخلاقيات المساءلة على الرغم من أهمية الالتزام الأخلاقي في عمليات المساءلة في القطاع العام، وأن تطبيق أخلاقيات المساءلة يتم بدرجة هامشية، (Twissi, 2017)، (Danaasuren and Vandangombo, n.d)، (Mondal & Roy, 2013)، وان التوعية بالمدونات الأخلاقية في المجال التربوي لازال نادراً (Maxwell, 2019)، وأشار (Amir, 2010) إلى وجود علاقة إيجابية بين مدونات الآداب والسلوك من جهة، وتحسن الأداء المالي من جهة أخرى، وتم الاستفادة من دراسة الناشاش والكيلاني (Al-Nashash & Al-Kilani, 2015) في تحديد المبادئ والمجالات الأساسية التي تبنى عليها المدونات الأخلاقية للقيادة وهي: الوعي، والإصغاء، والالتزام بنماء الآخرين، والتعاطف، وبناء المجتمع، والاقتناع، والتصور والبصيرة. وتم الاستفادة من عدد من الدراسات في تطوير أداة الدراسة منها (Ofsted, 2016) و (Ministry of education, 2015) و (Twissi, 2017).

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها الدراسة الأولى التي قامت بتطوير مدونة

أخلاقية للمساءلة التربوية تقع في ثلاثة مكونات هي: مدونة آداب المقيمين، ومدونة آداب إدارة المساءلة، ومدونة آداب العاملين في المؤسسات التي يتم تقييمها.

مشكلة الدراسة

صدر أول نظام خاص بالمساءلة التربوية في الأردن عام 2016، وخلال مشاركة الباحث في عدد من الدراسات السابقة في مجال المساءلة، ظهر عدم وجود مدونة أخلاقية للمساءلة التربوية، على الرغم من أهميتها في ضبط سلوك المساءلة وإجراءاتها وتحقيق الموضوعية والعدالة والنزاهة (Twiss, 2017)، كما لوحظ عدم وجود أي تقييمات لواقع تطبيق أخلاقيات المساءلة التربوية في الأردن، لذا فإن مشكلة الدراسة تمثلت في تحديد مستوى تطبيق أخلاقيات المساءلة التربوية، وتطوير مدونة آداب يتم الامتثال لها من قبل الجهات ذات العلاقة بالمساءلة والمتمثلة في المقيمين، وإدارة المساءلة، والمؤسسات التي تستهدفها المساءلة.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

1. تعرف واقع تطبيق آداب المساءلة التربوية من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في الأردن.
2. تطوير مدونة آداب للمساءلة التربوية في الأردن.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما واقع تطبيق آداب المساءلة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في الأردن؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في تقدير عينة الدراسة لواقع المساءلة تعزى للجنس؟

السؤال الثالث: ما مدونة الآداب المناسبة للمساءلة التربوية في الأردن؟

أهمية الدراسة

يؤمل من هذه الدراسة أن تفيد كلاً من:

1. الحكومة الأردنية في تعزيز توجهاتها نحو تحقيق الشفافية والنزاهة.
2. وزارة التربية والتعليم لضمان امتثال العاملين في عمليات التقييم والمساءلة لدرجة عالية من

أخلاقيات المساءلة وآدابها.

3. المجالس التربوية في الميدان للموازنة بين عدم انتهاك خصوصية الأفراد وتحقيق درجة عالية من الخضوع والإلتزام للمساءلة.

حدود الدراسة

نظراً لندرة الدراسات ذات العلاقة بآداب المساءلة التربوية، فإنه يمكن بيان حدود الدراسة في

بعدين:

- **الحدود البشرية:** هذه الدراسة ستعتمد إلى حد كبير على وجهات نظر مديري المدارس الذين تعرضوا لتطبيق أو تجريب المساءلة في مدارسهم في الأردن، ومقيمي وحدة المساءلة وجودة التعليم الذين عملوا على تطبيقها.

- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في المرحلة الأولى من مراحل تطبيق المساءلة التربوية في الأردن والمتمثلة في العام الدراسي (2017-2108)، وهي المرحلة التي لا زالت تبنى فيها مقدرات فريق المساءلة التربوية في الأردن.

مصطلحات الدراسة

تتبنى الدراسة التعريفات الآتية:

الآداب: تمثل مجموعة خيارات قيم الصح والخطأ وممارسات التقييم والبحث. وتخضع لتفسيرات مختلفة ولأحكام معقدة حتى وإن كانت في سياق محدد. وهي جزء مهم من عمليات التقييم الجيدة. وعدم الإهتمام بها سيضر بالتقييم ونتائج البحوث (Williams, 2015).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: قواعد للسلوك تعترف بها وتحترمها فئة معينة من أصحاب الأعمال أو جماعة بشرية أو ثقافة مهنية معينة وتُعبّر عنها مجموعة الممارسات المضمنة في أداة الدراسة.

الأخلاق: الصفات الموجودة في النفس، وأفعال السجية النفسية، وصفات لهيئة النفس، كما أن الخلق صفات لهيئة الشكل (Al-Aşfahani, n.d)، وقد تتغير بتغير معتقدات الفرد (Almaany.com, 2019).

منهج الدراسة

المنهج المسحي التطويري، إذ تم جمع الأدب السابق، واستطلاع ممارسات الآداب المذكورة ومجالاتها، كما تم عقد مجموعتي تركيز كان في الأولى سبعة مقيمين من وحدة المساءلة وجودة

التعليم في وزارة التربية والتعليم، وثلاثة مديري مدارس تم اختيارهم بناء على أنهم الأفضل والأكثر خبرة كونهم الأقدم في المساءلة، وتكونت المجموعة الثانية أيضاً من سبعة مقيمين وثلاثة مديري مدارس، وقد طورت أداة خاصة لقيادة النقاش في المجموعتين، تكونت من عدد من الأسئلة المفتوحة، وصنفت في مجالات بنيت المدونة على أساسها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الذين تم تطبيق نظام المساءلة وجودة التعليم على مدارسهم وقد بلغ عددها (183) مدرسة. كما هي في الجدول (1). فضلاً عن (80) مقيماً في وحدة المساءلة وجودة التعليم.

الجدول (1) مجتمع الدراسة

مجموع	اناث	نكور	
105	36	69	ثانوي
78	38	40	اساسي
183	74	109	

عينة الدراسة

بسبب قلة أعداد المدارس في مجتمع الدراسة فقد تم أخذ جميع مديري المدارس في مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (183) مدير ومديرة وبحسب الجدول (1). كما تم اختيار (15) مقيماً للمشاركة في مجموعة التركيز، و(6) مديرين للمدارس.

أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من (35) فقرة موزعة في ستة مجالات، وقد بنيت على أساس ممارسات الآداب التي ظهرت في الأدب السابق، فضلاً عن حزمة الآداب التي ظهرت في دليل المساءلة وجودة التعليم لوزارة التربية والتعليم (Ministry of Education, 2015). كما تم بناء دليل لإدارة مجموعات التركيز والذي تضمن الأسئلة التوجيهية، ومدة الحوار والمشاركين، وكيفية استشارة الحوار، ومقررين إثنين لتوثيق الحوار.

صدق الأدوات وثباتها

الاستبانة: تكونت أداة الدراسة بصورتها الأولية من (50) فقرة؛ وعرضت على عدد من المحكمين ذوي الخبرة بالمساءلة التربوية، إذ تم حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر وإضافة فقرتين، وجاءت بصورتها النهائية في (35) فقرة موزعة في ثلاثة مكونات هي: آداب المقيمين وآداب إدارة المساءلة وآداب المستهدفين بالمساءلة، وللتأكد من ثبات الأداة فقد تم استخدام معادلة

كرونباخ-ألفا إذ بلغ (90.6) وهي نسبة مناسبة لاجراء الدراسة، كما تم إجراء التحليل العاملي لتصنيف فقرات أداة مدونة المفتشين أو المقيمين في مجالاتها الستة، سميت على النحو الآتي: المعرفة والإحتراف والجدارة، والتركيز على المتعلمين، الاحترام والمشاركة والإستقلالية، والحماية والخصوصية، والموضوعية والشواهد والأدلة، وتضارب المصالح.

مجموعات التركيز: تم مناقشة أسئلة مجموعات التركيز مع خمسة مقيمين ورئيس وحدة المساءلة في وزارة التربية والتعليم وأقرت بالإجماع، وخلال مجموعات التركيز فقد كان هناك كاتبين منفصلين لتوثيق مجريات الحوار، إذ تم مقارنتهما والأخذ بالملاحظات المتفق عليها من قبل الكاتبين، وبعد الانتهاء من تصنيف الملاحظات فقد تم مناقشتها مع وزير التربية والتعليم، ورئيس وحدة المساءلة وثلاثة مقيمين في وحدة المساءلة واجمع الكل على أهمية هذه النتائج والملاحظات المستخلصة من مجموعات التركيز، وتم تبويب آراء المشاركين في مجموعات التركيز والتي أثرت الأداة في عديد من الفقرات وأثرت المدونة في عديد من الأفكار.

مدونة الآداب: وبعد تطوير مدونة آداب المساءلة في الاردن؛ فقد تم التحقق من صدق محتواها عن طريق عرضها على عدد من الخبراء في مجال المساءلة وعددهم (10) من المقيمين، والمختصين في الادارة التربوية في الجامعات الاردنية، ومديري التربية الذين طبقت المساءلة في مديرياتهم، وطلب منهم تقييم درجة ملاءمة بنود المدونة لما وضعت من أجله، وانتماء البنود للمجال الذي وضعت فيه، فضلاً عن وضوح الصياغة والتدقيق اللغوي، وقد تم الأخذ بالفقرات والبنود التي حصلت على 85% فأكثر.

تصحيح الأداة والمعالجات الإحصائية

لتوصيف واقع أداء المساءلة فقد استخدم التدرج من (1) إلى (5) والمستخدم من قبل الطويسي سابقاً (Twissi,2017). وأصبح توصيف واقع آداب المساءلة على النحو الآتي:

التقدير حدود التقدير	1	ضعيف جداً	2	ضعيف	3	جيد	4	جيد جداً	5
-------------------------	---	-----------	---	------	---	-----	---	----------	---

للإجابة على أسئلة الدراسة فقد تم استخدام برمجية الإكسل لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بحسب مجالات الأداة، وقد استخدم اختبار-ت للتعرف إلى الفروق بين الذكور والإناث في تقدير واقع آداب المساءلة التربوية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن أسئلة الدراسة فقد تم تحليل البيانات باستخدام الإكسل، وقد كانت النتائج على النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول: ما واقع تطبيق آداب المساءلة من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في الأردن؟: لقد حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لل فقرات والمجالات الستة، ويظهر الجدول (2) هذه المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجالات الستة.

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات آداب المساءلة

المجالات	المتوسط	الانحراف	وصف المستوى
المعرفة والاحتراف والجدارة	2.7	1.7	ضعيف
التركيز على المتعلمين	2.9	1.7	ضعيف
الاحترام والمشاركة	2.8	1.5	ضعيف
الحماية والخصوصية	2.5	1.6	ضعيف
الموضوعية والشواهد والأدلة	2.6	1.7	ضعيف
تضارب المصالح	1.9	1	ضعيف جداً
الكلية	2.5	1.6	ضعيف

ويظهر من الجدول أن المتوسط الكلي لجميع الفقرات قد كان (2.5) وبتقدير ضعيف، وهي قيمة متدنية إذا ما علمنا أن المقياس مكون من خمسة مستويات، كما تراوحت قيمة المتوسطات بين (1.9-2.7) وكان الأقل هو مجال تضارب المصالح والذي يدل على مستوى متدنٍ، وقد يؤكد أو يفسر هذه النتيجة قيام بعض المقيمين بتنفيذ بعض البرامج التدريبية لمديري المدارس، إذ أفادوا بانهم قصدوا من ذلك التوعية بالمعايير المستخدمة في المساءلة، ولكن الواقع أنهم يتقاضون عليها أجراً فضلاً عن رواتبهم؛ مما يولد حالة من تضارب المصالح، ولا يوجد ما يمنع من القيام بمثل هذه الأعمال في التعليمات أو القانون، مما يؤكد أهمية هذه الدراسة لبناء هذه المدونة.

في حين بلغ المتوسط للمجال الأعلى (2.9) وبتقدير ضعيف لمجال التركيز على المتعلمين، والذي قد يؤكد على جودة عمليات وحدة المساءلة من حيث إهتمام المقيمين بالعمليات التعليمية، والتربوية الفنية في المدرسة، إلا أنها لازالت أدنى من الحد المأمول، وقد يعزى ذلك إلى أن ثقافة المساءلة لازالت جديدة، ولا زال نظام المساءلة في بداياته.

وقد حققت جميع الفقرات في مجالات: المعرفة والاحتراف والجدارة، والتركيز على المتعلمين، الاحترام والمشاركة متوسطات أعلى من (2.6) وقد يعود ذلك إلى كون هذه الممارسات والسلوك تمثل دوراً فنياً تقليدياً وتم التدريب عليها بشكل مستفيض.

وفي مجال الحماية والخصوصية فقد حققت الفقرة (يتجنب المقيم الأنشطة التي قد تضر بالجمهور، وقد تشوه سمعة المؤسسة، أو تحد من ثقة الجمهور في المهنة) المتوسط الأدنى (1.9) وفي مجال الموضوعية والشواهد والأدلة فقد تراوحت متوسطاتها بين (1.6 - 3.3) وكانت الفقرة التي نصها "يتم الاعلان عن المقيمين أو مؤهلاتهم بمعلومات دقيقة وليست خاطئة أو خادعة أو مضللة" هي ذات المتوسط الأدنى، وقد يدل ذلك على وجود بعض الأخطاء في الإعلان واختيار وتعيين المقيمين في وحدة المساءلة، مما يؤكد على أهمية النزاهة والشفافية في الاختيار والتأهيل وتنفيذ الواجبات.

وفي مجال تضارب المصالح فقد تراوحت المتوسطات بين (1.6 - 2.1) وكانت الفقرتان ذات المتوسط الأدنى هما: "لا يعمل المقيمون على تقييم أو تققد أي مؤسسات له رابطة عائلية بالعاملين فيها"، "لا يعمل المقيمون على التفتيش على مؤسسة لهم بها أي مصالح مالية، كان يكون شريكاً فيها مثلاً هو أو أحد افراد عائلته"، وهذا قد يدل على وجود تعارض للمصالح بين مهمات المقيمين ومصالحهم الشخصية في المؤسسات التربوية، وقد يعود ذلك إلى حداثة نظام المساءلة وضعف نضوج التجربة، هذا فضلاً عن عدم وجود ضوابط أخلاقية تمنع تعارض المصالح، وبشكل عام تؤكد هذه النتائج على أهمية هذه الدراسة في بناء هذه المدونة الأخلاقية إذ أن متوسط واقع تطبيق آداب المساءلة يقع في مستوى الضعيف وبمتوسط (2.5).

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) في تقدير عينة الدراسة لواقع المساءلة تعزى للجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية للمجالات الستة بحسب الجنس، ويظهر الجدول (3) هذه المتوسطات.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية لمجالات آداب المساءلة الستة بحسب الجنس

الجنس	المعرفة والاحتراف والجدارة	التركيز على المتعلمين	الاحترام والمشاركة	الحماية والخصوصية	الموضوعية والشواهد والأدلة	تضارب المصالح	الكلي
ذكور	2.9	3.1	2.8	2.6	2.7	1.9	2.9
إناث	2.7	2.7	2.8	2.5	2.6	1.9	2.7

ويظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية للمجالات بحسب استجابات الذكور قد تراوحت بين (1.9) لمجال تضارب المصالح و(3.1) لمجال التركيز على المتعلمين، في حين تراوحت استجابات الإناث بين (1.9) لمجال تضارب المصالح و(2.8) لمجال الاحترام والمشاركة، كما كان المتوسط الحسابي الكلي لاستجابة الذكور (2.6) في حين كانت للإناث

(2.5)، والذي يبين تقارباً في وجهات النظر بين الذكور والإناث، لذا فقد تم احتساب قيمة معامل (إختبار-ت) للتعرف إلى الفروق بين متوسطات الذكور والإناث، وقد كان معامل (إختبار-ت) يساوي (0.33) وهي أكبر من (0.05)؛ لذا فإنه لا توجد فروق تعزى للجنس، وبالتالي لا توجد فروق بين الذكور والإناث في تقدير واقع تطبيق آداب المساءلة التربوية، وقد يعود ذلك إلى أن المساءلة تطبق للمعايير وفقاً والإجراءات ذاتها في كل المدارس، فضلاً عن احتواء فرق المساءلة على مقيمين من الجنسين الذكور والإناث، كما أن تأهيلهم وتدريبهم يتم وفقاً للظروف ذاتها وبشكل مختلط، ومن قبل المدرسين أنفسهم.

السؤال الثالث: ما مدونة الآداب المناسبة للمساءلة التربوية في الأردن؟

بناءً على مراجعة الأدب والدراسات السابقة، ونتائج تحليل البيانات النوعية التي جمعت في مجموعات التركيز التي حضرها (21) مشاركاً، فقد طُوِّرت مدونة آداب المساءلة في الأردن، وقد تكونت من ثلاثة مكونات أساسية هي: آداب مقيمي المساءلة، وآداب إدارة المساءلة، وآداب العاملين في المؤسسات التي يتم تقييمها (المستفيدون من المساءلة). وظهرت على النحو الآتي:

- المادة 1: تسمى هذه المدونة:

مدونة آداب المساءلة التربوية في الأردن: وتحدد المبادئ والأسس التي يستند إليها كل من سلوك الأفراد، وآليات بناء سياسات المساءلة، بما يضمن علاقات مهنية احترافية بين جميع المستويات الإدارية والمعنيين بعمليات المساءلة. وتمثل معياراً أخلاقياً للحكم على الأداء. ويعمل بها اعتباراً من إقرارها من قبل وزارة التربية والتعليم.

- المادة 2: هدف المساءلة:

تسعى وحدة جودة التعليم والمساءلة إلى تحسين العملية التربوية والتعليمية في جميع المراحل من الطفولة المبكرة وحتى الثانوية العامة، وبجميع فروعها المهنية والأكاديمية، والارتقاء بالمخرجات التعليمية لتكون قادرة على المنافسة الدولية. وذلك من خلال عمليات تقييم وتحليل مضبوطة يتم تقريرها بموضوعية وشفافية لتوظيفها في بناء السياسات والقرارات التربوية الاستراتيجية.

- المادة 3: منهجية المساءلة المعتمدة لتقديم المشورة ودعم التعليم:

تعمل وحدة المساءلة على تحديد المؤسسات التعليمية ذات الأداء الأدنى وتعمل على زيارتها وتفتيشها وملاحظة أداء الأفراد والمؤسسة، وجمع البيانات من المعنيين مثل الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور والإداريين، وتحليل البيانات وتوثيقها تقريرياً بشكل منظم قابل للاسترجاع والمتابعة،

لخدمة تعديل أو بناء سياسات تربوية تطويرية جديدة، وبما يخدم تحسين المخرجات التعليمية.

- **المادة 4: أهداف مدونة آداب المساءلة:**

- تحديد أنماط السلوك المقبولة، ووضع إطار للسلوك والمسؤوليات الرسمية والخاصة.
- تعزيز مستويات احترام عالية من الممارسة والتطبيق.
- توفير معيار أخلاقي للتقييم الذاتي.
- بناء أنموذج محدد للهوية المهنية.
- زيادة فرص تعزيز النضج والاعتراف بمهنة المقيمين المحترفين.
- ضمان النزاهة والعدالة والشفافية.

- **المادة 5: مبادئ المساءلة:**

تعمل المنظومة التربوية لتقديم خدمات تعليمية قادرة على تحقيق مخرجات نوعية قادرة على المنافسة، وبفاعلية وكفاءة وعليه فإن المساءلة تستند إلى المبادئ الآتية:

1. التركيز على المتعلمين لأنهم محور العملية التربوية.
2. التعاون والمشاركة مع جميع المعنيين لتحقيق أفضل النتائج.
3. المساءلة بحسب درجة المسؤولية.
4. الشمولية في العمليات والتكاملية بين كل المستويات الإدارية.
5. التطوير والتحسين المستمر في ضوء التغيير العالمي المستمر والمتسارع.

- **المادة 6: مكونات مدونة الآداب:**

تتكون هذه المدونة من ثلاثة مكونات تدعم عمليات المساءلة بشكل شمولي وتكاملي وهي:

أ. **مدونة آداب المقيمين:**

1. **المعرفة والاحتراف والجدارة**

أ. يجب أن يكون سجل المرشحين لوظيفة مقيم خالياً من العقوبات السابقة على الأقل في آخر خمس سنوات.

ب. المقيمون لا يصدرن أحكاماً معتمدة إلا بعد التدريب الخاص، والممارسة العملية تحت الإشراف، واعتماده كمقيم مؤقت.

ج. يجب أن يتمتع المقيم بمهارات قيادية فضلاً عن مهاراته المعرفية في التخصص وعمليات المساءلة.

- د. على المرشح إظهار الالتزام بالتطوير الذاتي المستمر وبطرق متنوعة.
هـ. الالتزام بالتعليمات التي يطبقها المعلمون فيما يخص الانضباط، والتي قد تكون جزء من منهاج خفي يتأثر به سلوك الطلبة.

2. التركيز على المتعلمين:

- أ. التركيز على متابعة البيانات وملاحظتها وجمعها عن أداء الطلبة والمعايير التي يحققونها.
ب. التركيز على متابعة عمليات التعلم والتعليم الصفية وملاحظتها سواء أكانت داخل الغرفة أم الساحات أم الملاعب أم الميدان.
ج. أخذ المرحلة النمائية للطلبة بعين الاعتبار.
د. العمل بهدف تحقيق أفضل النتائج والممارسات والرفاه للطلبة.

3. الاحترام والمشاركة، والاستقلالية:

- أ. أخذ آراء جميع المعنيين من طلبة وأولياء الأمور والمعلمين والمجتمع المحلي واحترامها دون تحيز.
ب. المحافظة على تحقيق حوار مفيد ومنتج مع المعنيين وإبلاغ الأحكام بوضوح وبصراحة.
ج. حسن النية في فهم سلوك الآخرين وعدم الحقد أو التحيز الشخصي عند اتخاذ القرارات والأحكام.
د. مقارنة وجهات نظر الناس والتركيز على التسامح والعقل المنفتح.
هـ. احترام الناس بغض النظر عن الأدوار أو مستوياتهم الوظيفية، أو أعراقهم أو دياناتهم أو ثقافتهم

4. الحماية والخصوصية:

- أ. تقرير أية قضايا ذات علاقة بحماية الطفل في مكان التقييم، وفقا لسياسات الوزارة في حماية الطفل وبما لا يسيء لمستقبل الأطفال.
ب. اتخاذ إجراءات سريعة ومناسبة بشأن أي مسائل تتعلق بالصون أو السلامة والصحة، ومن خلال قرارات فريق التقييم.
ج. التقليل من الضغط على المشاركين خلال عملية التقييم.

- د. احترام سرية المعلومات، خاصة حول خصوصية الأفراد وعملهم.
- هـ. عدم مضايقة الآخرين أو اظهار أي مؤشر له علاقة بالتحرش.
- و. في حال الحصول على أي معلومات سرية تؤثر بشكل مباشر في مستقبل الطفل مثل قضايا التحرش والمخدرات، تتولى وحدة المساءلة بالتعاون مع مدير المدرسة فقط إبلاغ الأهل.
- ز. لا يجوز لأي من المقيمين تقديم أية معلومات، أو إichاعات حول نتائج التقييم لأي جهة داخل المدرسة، أو خارجها، إلا من خلال منسق الفريق وبعد ختام عملية التقييم، وحسب الأصول المتبعة لذلك.

5. الموضوعية والشواهد والأدلة:

- أ. الاستناد في جميع الأحكام إلى أدلة مباشرة وواضحة وقوية.
- ب. تؤخذ قرارات الأحكام بالأغلبية في حال ضعف الشواهد الملموسة.
- ج. توثيق الشواهد، وتثليث مصادر البيانات.
- د. التقييم بنزاهة، وتحييد العلاقات الشخصية والمجاملة والحساسية الشخصية.
- هـ. إظهار الاتساق بين السلوك الشخصي والمهني.
- و. احترام الكرامة الإنسانية للمستهدفين بالتقييم، والمحافظة على حقوق الإنسان لكل الأشخاص ذوي العلاقة، دون إظهار أي تحيز ديني، أو طائفي، أو ثقافي، أو عرقي.
- ز. لا يقبل المقيمون أي تدخل من أي جهة خارجية، أو داخلية تؤثر في الالتزام بأصول العمل والأحكام الصادرة، وينحسر قبول الملاحظات على منهجية العمل واستراتيجيات التنفيذ.

6. تضارب المصالح

- أ. إصدار الحكم بما يتماشى مع الأطر والمعايير الوطنية لجودة الأداء.
- ب. لا يجوز لأي أشخاص من خارج أعضاء فريق التقييم حضور جلسات التقييم إلا بموافقة رئيس فريق التقييم أو رئيس وحدة المساءلة.
- ج. يمنع قبول أية ضيافات أو هدايا أو أعطيات خلال عملية التقييم.
- د. في حال تضارب المصالح، لا يجوز استغلال المنصب أو عملية التقييم لتحقيق مكاسب ذاتية، أو للمقربين، إذ يمثل ذلك فساداً يحاسب عليه قانوناً.

- هـ. إن تنفيذ أي عمل، أو الامتناع عن تنفيذه بشكل مخالف للقانون بهدف الحصول على أموال، أو أية منافع مادية، أو معنوية، أو اعتبارية، يُعد من قبيل الرشوة.
- و. على المقيّم ألا يمارس التقييم على أي فرد أو مؤسسة تربطه بها روابط قرابية، أو مصاهرة مباشرة، أو صداقة حميمة.
- ز. يُعد المقيّمون أبعد ما يكونوا عن المحسوبية التي تتضمن تقديم منفعة لحزب، أو عائلة، أو منطقة... الخ، دون أن يكونوا مستحقين لها.

ب. مدونة آداب إدارة المساءلة:

1. تعزيز آليات التقييم الذاتي والمساءلة الداخلية ودعمها، لضمان تحقيق عمليات التطوير والتحسين.
2. تأكيد الممارسات التعليمية الفضلى ونشرها فقط التي أثبتت تحسناً في المخرجات.
3. دعم اللغة العربية الفصحى وتعزيزها، في جميع العمليات التعليمية.
4. إعطاء الفرصة الكافية لقادة الفرق لتشكيل فرق التقييم بما يروونه مناسباً دون تدخل لفرض أعضاء معينين في فرق التقييم، وعدم التدخل لضمان إصدار الأحكام بموضوعية، مع المطالبة بالشواهد والأدلة المناسبة وتوثيق البيانات.
5. دعم مشاركة الجهات ذات العلاقة في وزارة التربية والتعليم والمجتمع المحلي للمشاركة في تحديث معايير المدرسة الأردنية الفاعلة، بما يضمن التركيز على المتعلمين.
6. العمل على رفع مستوى المعرفة والاحتراف والجدارة للمقيمين وتدريبهم على أحدث البرامج والمعايير الدولية في مجال التقييم.
7. الشفافية والنزاهة في وضع المعايير والاختصاصات المرجعية للمرشحين للقيام بوظيفة المقيّم، بما في ذلك المهارات القيادية التعليمية اللازمة.
8. الحماية والخصوصية، من حيث وضع اللوائح والتشريعات اللازمة لضمان حماية الطفل في مكان التقييم، وفقاً لسياسات الوزارة؛ في حماية الطفل وبما لا يسيء لمستقبل الأطفال.
9. اتخاذ إجراءات سريعة ومناسبة بشأن أي مسائل تتعلق بالصون أو السلامة والصحة، وبناء تقارير التقييم الرسمية.
10. ضمان رقي العلاقات بين جميع العاملين بعيداً عن مضايقة الآخرين، أو إظهار أي

مؤشر له علاقة بالتحرش.

11. تعزيز استقلالية المقيمين دون أي تدخل من أي جهة خارجية، أو داخلية تؤثر في الالتزام بأصول العمل والأحكام الصادرة. وتتخذ الإدارة الإجراءات التصحيحية المناسبة في حال انتهاكات القواعد أو السياسة أو الإجراءات الخاصة بإحتراف التقييم.

12. العمل على استكشاف أية قضايا تؤدي إلى تضارب المصالح لدى العاملين، ومتابعة إصدار الأحكام بما يتماشى مع الأطر والمعايير الوطنية لجودة الأداء.

13. الانفتاح على اقتراحات المقيمين لتحسين الأداء والجودة، ووجود برنامج رسمي للتدريب على آداب وأخلاقيات وقيم التقييم والمساءلة، على أن تستند صناعة القرارات في الإدارة إلى القيم الأخلاقية ومدونة الآداب.

14. تضمن الإدارة أن يكون المشنكي محمياً من الانتقام إذا أبلغ عن أي انتهاك مشتبه فيه.

15. في حال الإعلان عن شواغر مقيمين؛ يتم إرفاق مدونة آداب المساءلة لتكون جزء من إجراءات الاختيار.

16. لا يتلقى أي من المفتشين تعويضاً عن التفتيش من أي جهة إلا بموافقة رئيس الوحدة وبشكل معلن وحسب الأصول.

17. تؤكد الإدارة على المقيمين ألا يستفيدوا عمداً من المعلومات التي يحصلون عليها في أثناء أدائهم لواجباتهم الرسمية والتي لا تتوفر لعامة الجمهور.

18. عند وضع سياسات التقييم والتفتيش، ينبغي مراعاة التنوع والاختلاف في الثقافات والمصالح والغايات التي سيستخدم لها التقييم، فضلاً عن القضايا البيئية والمحافظة عليها.

19. تسمح ثقافة المساءلة لأي مشارك سحب كلامه أو ملاحظاته قبل كتابة التقرير النهائي مع الإشارة إلى ذلك دون الإشارة إلى اسم ذلك الشخص.

20. لا تمنع إدارة الوحدة في خضوعها للمساءلة بشكلها الاحترافي.

21. تعمل الإدارة على بناء مقدرات فريق المقيمين لمستوى الاحتراف.

ج. مدونة آداب العاملين في المؤسسات التي يتم تقييمها

1. تطبيق قواعد السلوك الخاصة بهم في تعاملهم مع المقيمين.

2. تمكين المقيمين من إجراء التقييم بانفتاح ومصداقية.
3. تمكينهم من الوصول إلى كل البيانات المطلوبة.
4. تمكين المفتشين من التقييم بموضوعية ونزاهة وشفافية في إطار معايير التقييم.
5. مساعدة المقيمين لتقليل الاضطراب والتوتر والبيروقراطية التي قد تنتج لتخوف العاملين من المساءلة.
6. المحافظة على صحة وسلامة المقيمين بحيث لا يتعرضون للضرر في أثناء وجودهم للتقييم.
7. فتح كل الإمكانيات التي تساعد على تحقيق حوار هادف ومنطقي مع المقيمين.
8. تمكين المقيمين من التحدث إلى الجميع دون وجود المدير أو أي شخص قد يؤثر في عملية جمع البيانات.
9. عدم تقديم أية هدايا أو منافع شخصية للمقيمين بما يؤثر في عملية التقييم أو أحكامهم.
10. عدم القيام بأنشطة غير مخططة بهدف إضاعة وقت المقيمين، أو جذب انتباههم بعيداً عن عملهم الفعلي.

توصيات الدراسة

- في ضوء النتائج التي أظهرتها الدراسة والمتمثلة في تضارب المصالح وضعف امتثال المعنيين لآداب المساءلة من وجهة نظر مديري المدارس توصي الدراسة بما يأتي:
1. تبني مدونة الآداب التي تم تطويرها في هذه الدراسة من قبل وحدة المساءلة وجودة التعليم في وزارة التربية والتعليم والمعنيين في المدارس الحكومية.
 2. اجراء مزيد من الدراسات لتقييم واقع تطبيق آداب المساءلة التربوية، وتحديد الدروس المستفادة لتطوير المدونة مستقبلاً.

References

- Al-Aṣfahani, R. (n.d). **Al-Mufradat fi Gharib al-Qur'an**. Ed: Muhammad Sayyid Kilani. Lebanon: Dar al-Ma'rifah.
- Albrithen, Abdulaziz A. (2008). An attempt to formulate a code of ethics for Arabic social work. **Journal of Social Work Studies and Humanity Sciences**, Helwan University, Issue of April 2008.
- Al-Ghamdi, Saeed &Badahdah, Ali. (2010). **Ethics of the profession an Islamic authenticity and age vision**. Dar Hafez, 3rd ed, Saudi Arabia.

- Almaany.com. (2019, February 9). **Almaany Arabic dictionary: Aadab"ethicks"**. Retrieved from: <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>
- Al-Mawardi, Abu al-Hasan. (1985). **Ethic of the world and religion**. Beirut. Dar Iqra.
- Al-Nashash, Fatimah & Al-Kilani, Anmar. (2015). Developing code of ethics for educational servant leadership in Jordan. **Dirasat: Educational Sciences**. 42(2): 347-359.
- AL-Saud, Ratib. (2014). Building a moral system in educational institutions. **Third International Symposium: Education Future Prospects**, Al-Baha University, Saudi Arabia. Retrieved from: http://bu.edu.sa/c/document_library/get_file?uuid=65291233-1150-41a1-8be2-06e25427ccf6&groupId=16
- Amir, Lubanga. (2010). **Code of conduct and ethics on perceived financial performance in Uganda public service: A case of Ministry of Education and Sports**. Makerere University. Uganda. Retrieved from: <https://news.mak.ac.ug/documents/Makfiles/theses/LUBANGA%20AMIL.pdf>
- Biesta, Gert J.J. (2004). Education, accountability, and the ethical demand: Can the democratic potential of accountability be regained? **Educational Theory**, (54)3:233-250
- Danaasuren, Vandangombo; and Vandangombo, Radnaasumberel.(n.d.). **Ethics and accountability: Motives of public servants in Mongolia**, Retrieved from: <http://ceses.cuni.cz/CESES-125-version1-Vandangombo.pdf>
- Dubnick, M. (2003). Accountability and ethics: Reconsidering the relationships, **International Journal of Organization Theory and Behavior**, (6)3: 405-441
- Ghanem, Kassem A. and Castelli, Patricia A. (2019). Accountability and moral competence promote ethical leadership," **The Journal of Values-Based Leadership**, (12)1: Article 11 Retrieved from: <http://dx.doi.org/10.22543/0733.121.1247>
- Ibn Manthoor, Muhammad, (n,d), **Lisan Al-Arab**. Ed1, Beirut, Dar al-Maarif.
- Maxwell, Bruce. (2017). Codes of professional conduct and ethics education for future teachers. **Philosophical Inquiry in Education**, (24)4:323-347

- Ministry of Education. (2015). **Guid for school accountability system**. Amman. Jordan
- Mondal, Prolay & Roy,Ramananda. (2013). Professional ethics and accountability of teaching. **Review of Research**. 2(10):1-8
- Newman. Wayne R. (2015, April 30). The impact of codes of conduct on stakeholders. **ERIC. Non-Journal**. ERICNumber: ED558013. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED558013.pdf>
- OECD Council. (1998). Principles for managing ethics in the public service. **PUMA Policy Brief No. 4**.Retrieved from:https://www.kpk-rs.si/upload/datoteke/OECD_Public_service_2.pdf
- Ofsted. (2016 February29). **Conduct during inspections for inspectors** undertaking inspections on behalf of Her Majesty’s Chief Inspector of Education, Children’s Services and Skills. No. 160005. Retrieved from http://dera.ioe.ac.uk/25587/1/Conduct_during_Ofsted_inspections.pdf
- Omar, Ahmed Mukhtar. (2008). **Dictionary of the Modern Arabic Language**. Cairo: Alam Al Kotob.
- Twissi, Ziad Ahmed. (2017). Administrative proposal strategy for community accountability based on the effective school's quality performance standards in Jordan. **Ph.D. Thesis**. University of Joran.
- University of Texas at Austin. (2016). **The University of Texas at Austin Compliance and ethics guide**. Retrieved from <https://utw10474.utweb.utexas.edu/cw100/ComplianceAndEthicsGuide.pdf>
- Van der Waladt, G. & Helmbold, R. (1995). **The constitution and a new public administration**. Cape Town: Juta & Co. Ltd
- Williams, Leslie Groves. (2015, January 31).**Review of ethics principles and guidance in evaluation and research**. UKaid. Retrieved from<https://www.oecd.org/dac/evaluation/DFID-Ethics-Principles-Report.pdf>