

من هم الذين يدرسون مادة اللغة الانجليزية في إمارة رأس الخيمة؟ وما هي الآثار المترتبة على عملية توظيف المعلمين الذكور وتنمية قدراتهم وإمكانياتهم؟

كامبريا دود راسل، الجامعة الأمريكية في رأس الخيمة

مقدمة

إن الغاية من ورقة السياسة هذه هي مناقشة خصائص وخبرات مدرسي اللغة الإنجليزية الذكور في إمارة رأس الخيمة، وكذلك تسليط الضوء على الآثار المترتبة على تلك المعلومات في توظيف وتنمية قدرات وإمكانيات كادر تدريس عالي الجودة من معلمي اللغة الإنجليزية. لقد تم الحصول على البيانات والتحليلات المقدمة في ورقة السياسة هذه من خلال دراسة بحثية أجريت خلال العام الدراسي ٢٠١٢ - ٢٠١٣ والتي قام خلالها الباحثون باستخدام أساليب متباينة لجمع المعلومات مثل الاستبيانات والمقابلات وتدوين الملاحظات أثناء الزيارات الصفية. وتشير النتائج إلى أنه لا يوجد معيار بسيط لتحديد خصائص معلم اللغة الإنجليزية المتميز في إمارة رأس الخيمة. وفي الوقت نفسه، فإن النتائج تشير إلى بعض الخيارات السياسية الممكنة.

وتبدأ ورقة السياسة هذه بمناقشة بعض المعلومات السياقية ومن ثم تستعرض بعض النتائج التي توصلت إليها دراسات أخرى ذات الصلة عن خصائص المعلمين وإمكانياتهم التعليمية. ومن ثم يتم تقديم شرح عن الأساليب التي تم إتباعها في هذه الدراسة، مع استعراض للنتائج التي تم التوصل إليها. وأخيراً، تقوم الدراسة بمناقشة الآثار والتداعيات السياسية الممكنة وتختتم برفع بعض التوصيات حول تحسين تعيين المدرسين الجدد في رأس الخيمة.

اللغة الانجليزية وتعليم مادة اللغة الإنجليزية في إمارة رأس الخيمة

إن اللغة العربية هي اللغة الرسمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتشير نتائج البحوث إلى أنه يتم التحدث بما يقارب من ١٠٠ لغة أخرى في الدولة (Randall و Samimi ، ٢٠١٢). وفي الوقت ذاته أصبحت اللغة الإنجليزية بحكم الواقع هي اللغة الرسمية الثانية في الدولة (Samimi و Randall، ٢٠١٢). ويتم استخدام اللغة الإنجليزية في العديد من الدوائر الحكومية والشركات الخاصة، كما يتم أيضاً استخدام هذه اللغة في تدريس المناهج الدراسية في معظم مراحل التعليم العالي داخل الدولة (Alwan، ٢٠١٢، Samimi و Randall، ٢٠١٢).

و تعتبر مادة اللغة الانجليزية من اللغات الإلزامية التي يتم إستخدامها في المدارس الحكومية في دولة الامارات العربية المتحدة، حيث يتم إستخدامها من الصف الأول وحتى الصف ٢١ (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢). كما تشير الدلائل إلى أن قيادة دولة الامارات العربية المتحدة وقادة إمارة رأس الخيمة تحديداً يقدرون ويشجعون تعليم وتعلم اللغة الانجليزية. وهناك أيضاً دعوة جديدة على المستوى الإتحادي لتحسين المناهج التعليمية المقدمة باللغة الانجليزية، مما يشير إلى أن مسألة تنمية مهارات وقدرات الطلبة في مادة اللغة الانجليزية هي من أولويات قادة دولة الإمارات (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٢). و تعتبر جهود التفاني المبذولة في إمارة رأس

الملخص التنفيذي

تصف ورقة السياسة هذه بعض الخصائص الرئيسية للمدرسين الذكور المختصين بتدريس مادة اللغة الإنجليزية في المدارس الحكومية في إمارة رأس الخيمة، دولة الإمارات العربية المتحدة، وتسليط الضوء على بعض الآثار المترتبة على سياسات التوظيف و ذلك في ضوء المعلومات المتوفرة.

لقد تم التوصل إلى هذه النتائج من خلال تحليل البيانات والمعلومات المقدمة أثناء دراسة بحثية أجريت خلال العام الدراسي ٢٠١٢ - ٢٠١٣، حيث قام الباحثون باستخدام أساليب متباينة للحصول على بعض المعلومات، مثل توزيع الاستبيانات على المشاركين وإجراء المقابلات معهم وتدوين الملاحظات خلال الزيارات الصفية أثناء مشاهدة طريقة تدريسهم لطلبتهم داخل الصف. ومن الجدير بالذكر أن جميع النتائج التي تم التوصل إليها لها آثار على السياسات وتعتبر مفيدة ومهمة للغاية لأنها تلعب دور كبير ومهم في عملية توظيف المعلمين الجدد وتنمية مهارات وقدرات المعلمين الحاليين. وتشمل توصيات السياسة تطوير نظام خاص لتقييم المعلمين وتقديم الملاحظات والتوجيهات لهم حول الطرق التي يمكنهم من خلالها تنمية مهاراتهم في مجال التدريس، وكذلك تجربة تطبيق توصيات جديدة وبديلة أثناء عملية توظيف معلمي مادة اللغة الانجليزية.

الخيمة من أجل تحسين فُخرجات مادة اللغة الانجليزية في هذه الإمارة هو على وجه الخصوص، من الدلالات الواضحة على أن الحكومة تستثمر إمكانياتها بشكل كبير في المبادرات التعليمية الخاصة باللغة الانجليزية. ومن الجدير بالذكر، أن إحدى هذه المبادرات شجعت على إبتكار هذا المشروع البحثي.

قامت مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة، بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم، عام ٢٠١٢، بتقديم برنامج التطوير المهني والتدريب التربوي لمدرسي مادة اللغة الانجليزية في إمارة رأس الخيمة. حيث تم تقييم مهارات المعلمين في اللغة الإنجليزية من خلال أدائهم اختبار التوفل الورقي (اختبار اللغة الانجليزية كلغة اجنبية). وقد تم أدناه مناقشة بعض النتائج التي تم التوصل إليها. وبالإضافة إلى ذلك، قامت كل من منطقة رأس الخيمة التعليمية، ومؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة، والجامعة الأمريكية في إمارة رأس الخيمة، وكليات التقنية العليا، بالتعاون معاً عبر شراكة من أجل تنمية مهارات وقدرات تدريس مادة اللغة الانجليزية لدى معلمي اللغة الانجليزية في إمارة رأس الخيمة. ومن الجدير بالذكر أن المشاركين في برنامج التطوير المهني والتدريب التربوي هم موضوع الدراسة الذي تم الإشارة إليه هنا!

التركيز على المعلمين الذكور

تركز هذه الدراسة البحثية على المعلمين الذكور فقط في إمارة رأس الخيمة، ونود التنويه إلى أن معلمات مادة اللغة الانجليزية قد شاركن في برنامج التطوير المهني والتدريب التربوي من أجل تحسين مهاراتهم في تدريس مادة اللغة الانجليزية، إلا أنهم لم يشاركن في برنامج التدريب الخاص بأصول التدريس. وهناك ما يدفع للقلق حول نوعية وجودة التدريس المقدمة في مدارس البنين مقارنة بمدارس الإناث (Ridge, ١٩٠٢, Ridge, ٢٠١٢, Farah و Ridge, ٢٠١٢, Russell, ٢٠١٢, Ridge ٢٠١٢). وبناءً على ذلك، ركزت هذه الدراسة على معلمي اللغة الإنجليزية الذكور فقط الذين يدرسون في مدارس البنين. ومن المؤكد أن القيام بإجراء دراسة مماثلة خاصة بمعلمات مادة اللغة الانجليزية سينتج عنه نتائج مفيدة، ولكن تعتبر هذه المسألة خارجة عن نطاق هذه الدراسة في الوقت الحالي.

مراجعة الدراسات السابقة: خصائص المعلم

لقد تم إجراء ونشر مجموعة كبيرة من الدراسات والأبحاث في الغرب حول فعالية أداء المعلم، وتشير نتائج هذه الابحاث بأن فعالية وكفاءة المعلمين تتراوح من معلم إلى آخر (أنظر Hanushek, ٦٨٩١ لمراجعة مؤرخة وشاملة للأدلة من الولايات المتحدة الأمريكية). وتشير بعض الأبحاث إلى أن المعلمين لديهم تأثير على التحصيل العلمي للطلاب، على الرغم من أن الخصائص المعينة التي تساهم في هذا التأثير قد تكون غير واضحة (Chingos & Peterson, ٢٠١٢; Hammond-Darling,

Rice, ٢٠١٢). وفي إحدى التجارب العشوائية التي أجريت على نطاق أوسع عن تأثير المعلمين على عملية التدريس في المدارس العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، توصل الباحثون إلى أن تأثير المعلم على الطالب يفوق بكثير تأثير البيئة المدرسية. و بعبارة أخرى، «المعلم الذي يدرس الطالب داخل المدرسة له تأثير أكبر على هذا الطالب مقارنة بتأثير المدرسة التي يدرس فيها» (Hedges و Konstantopoulos, Nye, ٢٠٠٢ صفحة رقم ٧٤٢). وعموماً، من الصعب تحديد النوعية والجودة الشاملة لكفاءة وإمكانيات المعلم، ومع ذلك، قام العديد من الباحثين باستخدام مجموعة متنوعة من التدابير في محاولة منهم للتعرف على بعض هذه الخصائص. وهنا تم التركيز على ثلاثة من هذه الخصائص، وهي: الخبرة التي يمتلكها المعلم، ومستوى التعليم الذي حصل عليه، والمعرفة والإلمام بالمادة الدراسية.

سنوات الخبرة

تم نشر الكثير حول دور الخبرة في فعالية وتأثير المعلم. ولقد اكدت نتائج العديد من الدراسات (أجريت بالدرجة الأولى في الولايات المتحدة الامريكية) ان هناك علاقة متبادلة بين خبرة المعلم وفعالية أداءه ولاسيما في السنوات الأولى من عمله كمعلم. ومع ذلك، فإن العلاقة بين سنوات خبرة المعلم وفعالية أداءه تضعف بمرور الوقت، فقد اتضح أنه بعد العمل لفترة تتراوح ما بين خمس إلى عشر سنوات تنخفض قيمة الخبرة، لتصبح النتيجة بعد ذلك سلبية (Peterson و Chingos, ٢٠١٢, Kane, Rockoff, Staiger و Rice, ٢٠١٢). ووفقاً لنتائج الابحاث التي نشرت، المعلمين الذين لديهم سنوات قليلة من الخبرة هم أكثر فعالية من أقرانهم الذين يفتقرون إلى الخبرة. وفي الواقع، اظهرت نتائج بعض الدراسات أن المعلمين ذوي الخبرة الأكثر (أكثر من ٥٢ سنة) قد يكونون أقل فعالية من أقرانهم من ذوي الخبرة الأقل (Rice, ٢٠١٢).

مستوى التعليم

يعتبر تأثير مستوى التعليم (الكمية والنوع على حد سواء) الذي حصل عليه المعلم على التحصيل العلمي للطلاب مسألة غير مؤكدة. ففي الكثير من أنظمة المدارس، يتم مكافأة المعلمين ومنحهم أجور أعلى كلما حصلوا على مستويات علمية أعلى أو تلقوا المزيد من الدورات التدريبية. ويتم تطبيق ذلك إستناداً على الفكرة السائدة بأن الحصول على المزيد من الدراسة والتدريب ينتج عنه تقديم تدريس أكثر فعالية. ومع ذلك، فإن الدلائل تشير إلى أن هذه المعلومة ليست بالضرورة صحيحة، وهناك خلط والتباس كبير في الموضوع. فعند دراسة تأثير حصول المعلم على شهادة علمية متقدمة على فعالية تدريسه، أظهرت النتائج بأن التأثير ضئيل للغاية وكانت النتائج غير متناسقة (Sass و Harris, ٢٠٠٢, Peterson و Chingos, ٢٠١٢).

مؤلفة هذه الورقة هي التي قامت بتيسير برنامج التدريب المهني للمعلمين. وتضمن هذا البرنامج ٥٥ ساعة تدريبية، وخمسة تكاليف منزلية تطلبت من المعلمين التفكير ملياً بكل ما تعلموه خلال البرنامج ومن ثم التطبيق. وشملت المواضيع التي تم تغطيتها تقنيات تدريس مادة اللغة الانجليزية كلغة اجنبية، وإدارة الصف، والتدريس التأملي، والتخطيط للدروس. وتم إجراء حصص مشاهدة وتقييم كل معلم أثناء التدريس بالإضافة إلى إعطائه الملاحظات حول أسلوب تدريسه و كيفية إستخدامه للتقنيات التي تعلمها خلال الدورة التدريبية.

والمسألة الأخرى التي كانت مثيرة للإهتمام، هو نوع التعليم الذي يحصل عليه المعلم والذي يؤثر في فعالية المعلم. وعموماً، هناك نوعين من التعليم وهما تحديداً التعليم التربوي مقابل معرفة وإلمام المعلم بالمادة الدراسية، ويشير التعليم التربوي عموماً إلى البرامج التي تشمل المعرفة التأسيسية المتعلقة بالتعليم (تنمية الطفل، علم النفس التربوي، الخ) جنباً إلى جنب مع الدورات الدراسية لتطوير المهارات التربوية اللازمة لتخطيط وتقديم المحتوى للطلاب. ويؤكد بعض الباحثين، مثل لندا دارلينغ هاموند (٢٠٠٢) بأن الإعداد المهني والتربوي للمعلم هو المفتاح الرئيسي لنجاح الطالب (Byrne ، ٣٨٩١ ، Hill و Cohen ، Myhill ، Jones ، Watson و Jones ، ٣١٠٢). وفي إحدى الدراسات التي شملت ٢٠٠٢ معلم، وجد الباحثون أن الدورات التدريبية المخصصة لتنمية مهارات وإمكانيات المعلمين لها تأثير أكبر عليهم مقارنة بمعرفتهم وإلمامهم بالمادة الدراسية (Womack و Ferguson ، ٣٩٩١). وفي المقابل، وجد باحثون آخرون أن ليس هناك أي فرق بين المعلمين الذين يحملون شهادات في التربية والتعليم والمعلمين الذين لديهم شهادات تخصصية بالمحتوى الدراسي (Peterson و Chingos ، ١١٠٢ ، Steele و Murnane ، ٧٠٠٢).

المعرفة والإلمام بالمادة الدراسية

توجد بعض الأدلة التي تشير إلى أن المعرفة بالمادة الدراسية تؤثر على التحصيل العلمي للطلاب، لكن لم يتم تأكيد مدى هذا التأثير بعد. ففي حين أن الدراسات المتعلقة بهذه المسألة غامضة بعض الشيء، تمكنت إحدى الدراسات التي ركزت على معلمي اللغة، من التوصل إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة بين مدى إتقان المعلم لمهارات التحدث والنجاح العلمي الذي يحققه الطلاب في الاستماع والتحدث (Carroll ، ٥٧٩١). كما وجد كل من Sass و Harris (٨٠٠٢) بأن التركيز على المعرفة بالمادة الدراسية خلال برنامج التطوير المهني أسفر عنه تحقيق المعلمين للمزيد من النجاحات مع طلبتهم.

وفي ضوء كل ما تم ذكره أعلاه، من المتوقع أن يتمكن المعلمين الحاصلين على شهادات في مجال التربية والتعليم الذين يجيدون اللغة الإنجليزية ولديهم إلمام كبير في هذه المادة الدراسية من التأثير بشكل أكبر على طلبتهم بحيث يتمكنون من تحقيق معدلات أعلى في الإمتحانات. وبالإضافة إلى ذلك، سيتمكن المعلمون الذين لديهم بعض الخبرات المكتسبة من خلال التدريس داخل الصف من الأداء بشكل أفضل مقارنة بزملائهم الذين ليس لديهم هذه الخبرة المكتسبة.

الأساليب التي تم إتباعها

كان جميع المشاركين في هذه الدراسة من فئة الذكور الذين يقومون بتدريس مادة اللغة الإنجليزية في إمارة رأس الخيمة والذين شاركوا في برنامج التطوير المهني برعاية مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة ووزارة التربية والتعليم. وتعكس العينة الغرض من برنامج تدريب المعلمين. وقد شارك في البرنامج التدريبي ٤٩ معلماً وهم يمثلون حوالي ٠.٨% من إجمالي مدرسي مادة اللغة الإنجليزية الذكور في إمارة رأس الخيمة وقد استثنى من الدراسة

المعلمين الذين هم على وشك التقاعد في غضون الثلاث سنوات القادمة أو الذين هم من حملة شهادات الماجستير في التربية والتعليم. وتمثل جميع البيانات المقدمة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال توزيع الاستبيان على ٤٦١ من المعلمين المشاركين (خلال وبعد التدريب)، والقيام ب٤٩٦ حصة مشاهدة، والإجابات التي تم الحصول عليها من المشاركين نتيجة ٨٢ مقابلة. وقد قام المشاركون بتعبئة جميع الاستبيانات في مرحلة ما قبل الدراسة إلا أن ٤٢ استبياناً في مرحلة ما بعد الدراسة لم يتم إعادتها وقد أجري هذا البحث بين شهري سبتمبر ٢٠٠٢ و مايو ٢٠٠٢ في إمارة رأس الخيمة.

وتم تحليل البيانات الكمية باستخدام التحليلات التلزامية البسيطة التي لا تأخذ بعين الاعتبار العوامل الأخرى التي قد تؤثر على أداء الطالب مثل الموارد المدرسية أو خصائص الطالب. ولذلك فإن النتائج الكمية محدودة في فائدتها. وبالنسبة للبيانات النوعية، فقد تم جمعها من خلال المقابلات التي تم إجراؤها والملاحظات التي تم تدوينها أثناء المراقبات الصفية، وقد تم ترميزها وتحليلها موضوعياً.

و تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين بعض الصفات القابلة للقياس والنتائج الجيدة التي يتمكن الطلاب من تحقيقها في مادة اللغة الإنجليزية. وتعتبر عملية تحليل البيانات هي الخطوة الأولى في تحسين عملية توظيف المعلمين وتنمية قدراتهم وإمكانياتهم فيما يتعلق بتعليم مادة اللغة الإنجليزية في الإمارة. ولقد تم استخدام مقياس إجمالي لقياس معدلات تحصيل الطلبة في الإمتحانات، وفي حين يعد هذا المقياس طريقة مبسطة للتوصل إلى النتائج، من المؤمل استخدام هذه النتائج للقيام بدراسات أكثر دقة.

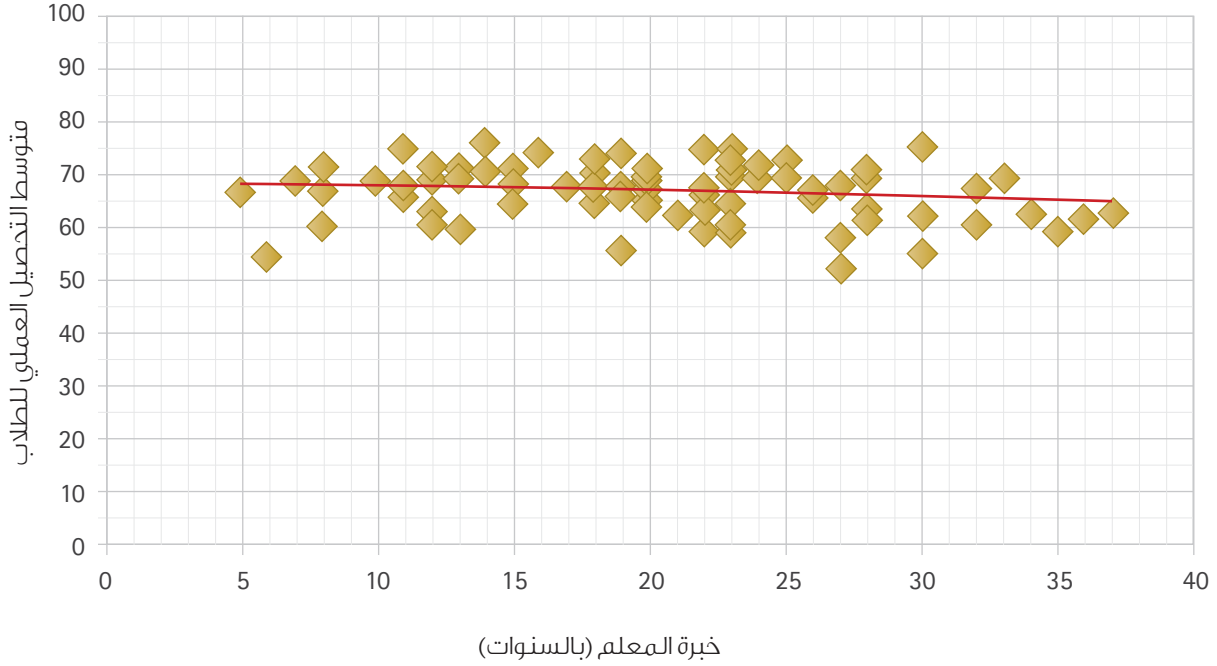
النتائج

يعرض هذا القسم النتائج المتعلقة بمستويات الخبرة لدى مدرسي مادة اللغة الإنجليزية. ويلى ذلك معلومات عن مستوى تعليم هؤلاء المعلمين ومدى إلمامهم ومعرفتهم بالمادة الدراسية التي يقومون بتدريسها.

الخبرة

كان متوسط عدد سنوات خبرة تدريس مادة اللغة الإنجليزية بين المعلمين الرجال الذين شاركوا في الدراسة ١٢ سنة (SD = ٥.٧، النطاق = ٧٣ - ٥). وبما أنه قد تم إعفاء المعلمين الذين كانوا على وشك التقاعد من المشاركة في برنامج التدريب المهني للمعلمين، بإمكاننا الافتراض أن متوسط خبرة مجموعة الدراسة هي أقل من متوسط خبرة إجمالي عدد معلمين مادة اللغة الإنجليزية الذكور في الإمارة. كما أن استبعاد المعلمين في برامج الدراسات العليا وهذا يشير إلى أن معروف على متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال التدريس. وفي العينة، لم يكن هناك معلمون عديمو الخبرة إلا أولئك الذين يسعون لشهادات الدراسات العليا وهذا يشير إلى أن معلمي اللغة الإنجليزية الذكور في الإمارة لا تقل خبرتهم عن خمس سنوات. ومن خلال الإطلاع على الشكل رقم ١، نلاحظ أن هناك علاقة سلبية بسيطة عند مقارنة سنوات خبرة المعلم مع متوسط التحصيل العلمي للطلاب (الممثلة من درجات

الشكل رقم ١: سنوات خبرة المعلم مقابل متوسط التحصيل العلمي للطلاب



ولقد أفاد اثنين من المشاركين أنهم يحملون شهادة الماجستير، الأولى في الأدب الإنجليزي والثانية في مجال الأعمال التجارية ولم يتم إعفاؤهم من الدورة لأن دراستهم لم تكن في التربية والتعليم. ولكن تم إعفاء بعض المعلمين الذين كانوا ملتحقين في برامج الماجستير في مجال التربية والتعليم من المشاركة في برنامج التدريب المهني للمعلمين، وبالتالي، لم يتم إدراجهم في عينة البحث. وفي وقت لاحق، تم إعفاء اثنين من المشاركين الآخرين من الدراسة لأنهم قرروا مواصلة دراستهم للحصول على شهادة الماجستير في مجال التربية والتعليم. ونظراً لوجود عدد قليل من المشاركين الحاصلين على شهادات متقدمة، لم نتمكن من التوصل إلى أية استنتاجات حول تأثير التعليم الإضافي. ومن المثير للإهتمام، تمكن المشارك الذي يحمل شهادة في الأعمال التجارية من تحقيق نتائج إيجابية للغاية أثناء عملية التدريس داخل الصف كما ذكر المراقبون أنه قام بتطبيق جميع التقنيات التي تعلمها في برنامج التدريب المهني للمعلمين بشكل ناجح وفعال.

المعرفة والإلمام بالمادة الدراسية

كما تم الإشارة إليه أعلاه، قامت بعض البحوث بإيجاد علاقة بين معرفة المعلم بالمادة الدراسية والنتائج التي يمكن الطلاب من تحقيقها. ومن خلال استخدام النتائج التي حصل عليها المعلمون في امتحان التوفل كدلالة على معرفتهم بالمادة الدراسية، تم مقارنة معدلات المعلمين بالنتائج التي توصل إليها الطلاب، وأظهرت النتائج أن ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة ($N=17, r=-0.2, p=0.04$). ويمكن ملاحظة ذلك عند الإطلاع على الشكل رقم ٢ في الصفحة التالية.

وأشارت النتائج إلى أن معرفة المعلمين بالمادة الدراسية ليس لها بالضرورة علاقة على المعدلات التي يحصل عليها

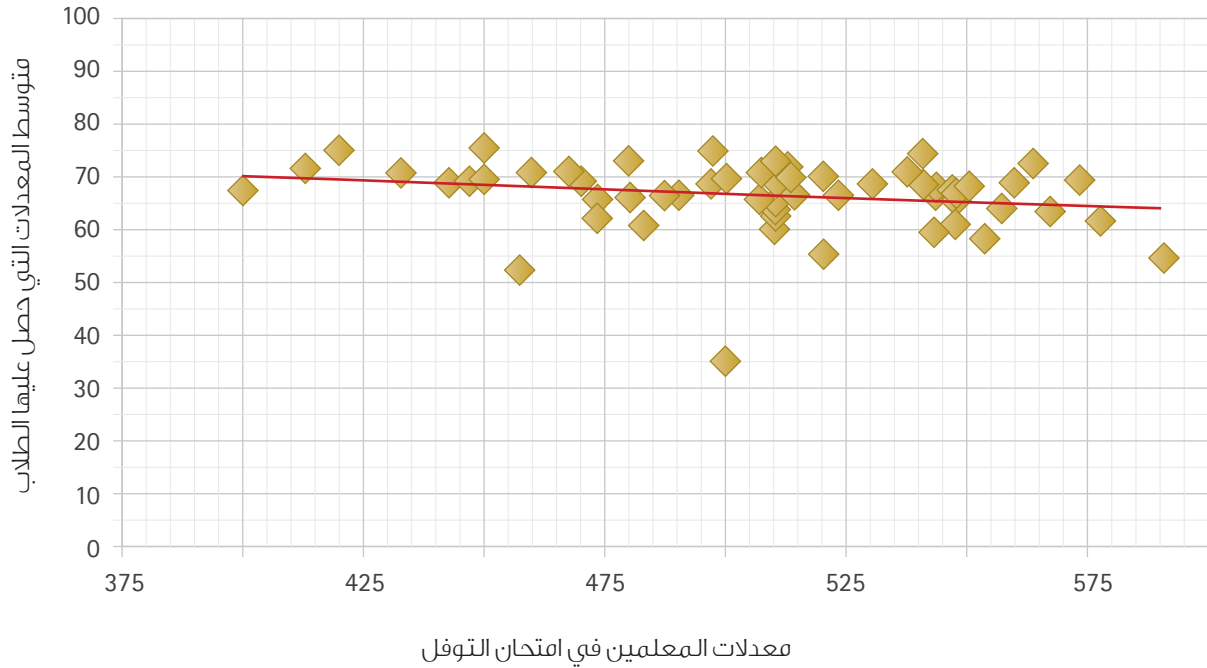
الاختبار)، لكن هذه العلاقة لم تكن ذات صلة إحصائية ذات أهمية كبيرة ($r=-0.2, p=0.16$).

آخرين في دراسات أخرى انخفاض تأثير المعلمين الذين لديهم أكثر من ٢٥ عاماً من الخبرة. وإن كان هذا الاتجاه مماثل لما هو عليه الحال في إمارة رأس الخيمة، يوجد هناك ما يدعو للقلق لأن متوسط سنوات خبرة تدريس مادة اللغة الانجليزية بين المدرسين المذكور تعتبر عالية.

التعليم

كانت لجميع المشاركين في هذه الدراسة خلفيات تعليمية مختلفة، كما أنهم منحدرين من ثمانية بلدان، وقد خضع كل معلم لطريقة إعداد مختلفة، وفي هذا الاستطلاع، طلب من المشاركين تحديد أعلى مستوى علمي حصلوا عليه. ومن خلال الإجابات تم تصنيف المعلمين المذكور ضمن ثلاث مجاميع وهي مجموعة «الإنجليزي» وهي فئة المعلمين الحاصلين على شهادة في مادة اللغة الانجليزية. ومجموعة «التربية والتعليم» وهي فئة المعلمين الذين لديهم تخصص في مجال التربية والتعليم، ومجموعة «أخرى» وهم من فئة المعلمين الذين قدموا إجابات مبهمه أو الذين ذكروا أنهم يحملون شهادة في مادة أخرى غير اللغة الانجليزية أو التربية والتعليم. بعد ذلك تم مقارنة المعدلات التي حصل عليها المعلمون في إمتحان TOEFL من كل مجموعة. وفي حين اختلفت الدرجات، لوحظ أن المعلمين المتخصصين في مادة اللغة الانجليزية تمكنوا من تحقيق متوسط نتائج أعلى في إمتحان TOEFL، وكانت الفوارق بين نتائج المجموعات الثلاثة ليست ذات دلالة إحصائية هامة ($F(2, 84)=22.3, p=0.0001$). وبالمثل، عند الإطلاع على النتائج التي توصل إليها الطلاب، لوحظ أن ليس هناك فوارق ذات دلالة إحصائية كبيرة بين مجموعات الاختبار $F(1, 19)=41.0, p=0.0001$.

الشكل رقم ٢: معدلات المعلمين في امتحان التوفل مقابل متوسط المعدلات التي حصل عليها الطلاب



مثل أفلام الفيديو، لإثراء الدروس التعليمية لأنه شعر بأنه غير متأكد من المواد والمعلومات التي يحاول توصيلها لطلبيته. وبالإضافة إلى استخدام هذا المعلم للمصادر الخارجية أثناء عملية تدريس الطلاب داخل الصف، قام في وقت لاحق بتقديم معلومات غير صحيحة وخاطئة لغويًا للطلاب. ولم تكن هذه الحالة الوحيدة التي لاحظها الباحثون، بل كانت هناك العديد من الحالات المماثلة التي تم تدوينها أثناء المراقبات الصفية.

ومن الجدير بالذكر أيضاً، عندما طلب من الباحثون تحديد المعلمين الذين أظهروا قدرات تعليم ممتازة^٣، لوحظ أن جميع المعلمين الذين تم تحديدهم كانوا من الذين حصلوا على ٤٠ نقطة أعلى من المتوسط الطبيعي في امتحان التوفل. وهذا يتوافق مع النتائج التي تم التوصل إليها أعلاه (Carroll, ١٩٧٩؛ Harris (Sass, ٨٠٠٢ عن العلاقة بين معرفة المعلم بالمادة الدراسية وفعالية أداء المعلم داخل الصف. وتساهم نتائج هذه الدراسة في هذا المحفل من المعرفة وتضمن إجراء مزيد من التحقيق في هذا الارتباط.

وهناك تناقض بين البيانات الكمية التي تربط درجات التوفل مع درجات اختبارات الطلاب ومع ملاحظات المعلم النوعية. ويمكن أن يشير الفرق إلى الطريقة الخاطئة التي يتم فيها استخدام نتائج امتحان التوفل والنتائج التي يحصل عليها الطلاب كبداية لمعرفة اللغة الإنجليزية والتحصيل العلمي للطلاب. حيث أن التأثير الناجم من تدريس مادة اللغة الإنجليزية بطريقة ممتازة قد لا تظهر نتائج إيجابية فورية أثناء الإمتحانات بل تتضح الفوائد في وقت لاحق. وبالإضافة إلى ذلك، ما قد يعتبره الباحثون على أنه «تعليم ممتاز» خلال مشاهدة المعلم قد لا يؤدي بالضرورة إلى تحقيق معدلات أعلى في الامتحانات. وستكون هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم أفضل لهذا التضارب في البيانات.

الطلاب. ومع ذلك، لم تتوفر نتائج امتحان التوفل للعديد من المشاركين، مما عرقل عملية الحصول على النتائج المرجوة. وكان متوسط معدل اختبار التوفل بالنسبة للمشاركين في برنامج التدريب المهني للمعلمين (٧.٥ = SD) ٦٤.٣٤، النطاق = ٤٠.٤ - ٩٥). إن معظم البرامج الجامعية في دولة الإمارات العربية المتحدة تتطلب أن يكون الطالب المتقدم للدراسة حاصل على معدل ما لا يقل عن ٥٠. في امتحان التوفل. ولكن الأمر المثير للدهشة هو أن الكثير من معلمي مادة اللغة الإنجليزية لم يستوفوا هذا المعيار. وبإجراء مزيد من الدراسة على معلمي اللغة الإنجليزية قد يكون من المفيد وجود المزيد من أدوات قياس كفاءة المعلمين.

وتشير البيانات الكمية إلى أن مهارات اللغة الإنجليزية قد لا تؤثر على المعدلات التي يحققها الطلاب في الإختبارات. ومع ذلك، فإن البيانات التي تم التوصل إليها من خلال القيام بحصص المشاهدة الصفية تقدم تفسير أفضل حول الطريقة التي تؤثر فيها مهارات المعلم في مادة اللغة الإنجليزية على نتائج الطلاب. فقد لاحظ الباحثون أثناء زيارتهم الصفية العديد من الحالات التي أثرت فيها مهارات اللغة الفقيرة على نوعية وجودة أسلوب التدريس المقدم للطلاب خلال الحصة الدراسية. كما لاحظ الباحثون أن بعض المعلمين قاموا باستخدام مجموعة متنوعة من التقنيات أثناء عملية التدريس من أجل التعويض عن إمكانياتهم التدريسية البسيطة وقلّة معرفتهم باللغة الإنجليزية.

وفيما يلي أحد الأمثلة الذي يقدم أمثلة على هذه الظواهر على حد سواء. قام أحد المعلمين الذي حصل على معدل ٥٤.٥ في امتحان التوفل باستخدام مجموعة من أفلام الفيديو القصيرة من أجل تدريس بعض قواعد اللغة الإنجليزية الجديدة لطلبيته، بدلاً من شرح المادة لهم بنفسه. ووفقاً للمقابلات التي تم إجرائها، قام أحد المعلمين باستخدام مصادر تعليمية خارجية،

^٣ تم القياس باستخدام نظام لتصنيف الملاحظات الذي تم إبتكاره خصيصاً لهذا المشروع والذي اقتبس من أداة تم تطويرها من قبل مشروع المعلم الجديد (١١٠٢)

و في الخلاصة ، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن معلمي مادة اللغة الانجليزية في إمارة رأس الخيمة هم مجموعة من المغتربين العرب الرجال الذين لديهم خبرة ومهارات تدريس تتفاوت من معلم إلى آخر. وفي المستوى المتوسط، إن مهاراتهم في تدريس مادة اللغة الانجليزية هي أقل مما كان متوقعا. ولم يتم التوصل إلى أية معلومات ديموغرافية (سكانية) أساسية بالنسبة للمعلمين الذين تمكنوا من تحقيق نتائج أفضل مع طلبتهم، ولكن تم تحديد المعلمين الذين يقومون بتقديم التدريس بشكل أفضل من نظرائهم على أنهم تمكنوا من الحصول على معدلات أعلى من المتوسط الطبيعي في امتحان التوفل.

مناقشة السياسة

تسلط هذه الدراسة الضوء على الحاجة إلى وضع سياسات تعالج توظيف مدرسي اللغة الإنجليزية الذكور والاحتفاظ بذوي الكفاءات منهم في رأس الخيمة. وفيما يلي أربعة من هذه الخيارات:

الخيار الأول: هو أن تبقى المدارس الحكومية في إمارة رأس الخيمة على الحالة التي هي عليها الآن. ويتضمن هذا المسار مواصلة توظيف المعلمين المغتربين العرب من مختلف البلدان العربية من أجل تعليم مادة اللغة الانجليزية والاستمرار في عملية تنمية المعلم الراهن. وإن لم يكن هناك المزيد من التدخل، يمكن افتراض عدم حدوث تحسن في نتائج الطلاب.

الخيار الثاني: إن بقي وضع المعلمين المغتربين العرب الذين تم تعيينهم في السابق على ما هو عليه الحال الآن، يجب بذل المزيد من الجهود لضمان أن المعلمين الجدد الذين يتم تعيينهم من الآن فصاعداً يتقنون مادة اللغة الإنجليزية بشكل جيد. وتشير النتائج التي توصلنا إليها إلى أن التدابير البسيطة لتنمية مهارات المعلمين وتعزيز خبراتهم لن تؤدي بالضرورة إلى تحسين نتائج الطلاب في مادة اللغة الانجليزية. ومع ذلك، هناك بعض الدلائل التي تشير إلى أن المعلمين الذين حصلوا على درجات أعلى في التوفل تم تصنيفهم على أنهم بارعين في تدريس مادة اللغة الانجليزية مقارنة بغيرهم من المدرسين ولذلك قد يكون من الأهمية بمكان توظيف وتعيين المدرسين الذكور ذوي درجات التوفل الأعلى.

الخيار الثالث: البديل الآخر لتوظيف المعلمين العرب المغتربين لتدريس مادة اللغة الانجليزية هو توظيف مجموعة مختلفة تماماً من المعلمين. ويمكن أن يشمل ذلك توظيف المعلمين الإماراتيين (ندرة وجود معلمين إماراتيين هو السبب الذي يدفع إلى تعيين المعلمين المغتربين العرب). كما يمكن توظيف المعلمين الناطقين باللغة الانجليزية، أو معلمين من جنوب شرق آسيا. وينبغي على المسؤولين السعي نحو القيام بتغيرات جذرية فيما يتعلق بتعيين المعلمين الجدد وتوخي الحذر الشديد أثناء التعاقد معهم. كما ينبغي تطبيق برنامج تجريبي ذي تدابير تقييم صارمة قبل توقيع العقود مع المعلمين الجدد. وكبديل، يمكن السماح للمعلمين الإماراتيين بتقديم التدريس للطلاب في المرحلتين الثانية والثالثة داخل المدارس في الإمارة. وقد يكون هذا الخيار مثير للجدل، ولكن تشير نتائج التحصيل الدراسي لمدارس

البنات أن المعدلات التي تمكنت المعلمات من التوصل إليها كانت أعلى مقارنة بالمعدلات التي توصل إليها المعلمون في مدارس البنين (Ahmed, 2012, Ridge, 2012, Walker, 2012). وفي حين أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل الإجتماعية التي تسهم في ذلك (Russell, 2012)، تعتبر فعالية أداء المعلم هي على الأرجح عامل يشير إلى أن استخدام المعلمات قد يكون وسيلة فعالة لتحسين عملية تعليم مادة اللغة الانجليزية في مدارس البنين.

الخيار الرابع: تصميم برنامج لتحديد فعالية أداء المعلمين الذين يقومون بتدريس مادة اللغة الإنجليزية بشكل فعال قد يكون مفتاحاً لتحسين معدلات الطلاب في إمارة رأس الخيمة. وحينها يمكن مكافئة المعلمين المتميزين ومن ثم الاستفادة من خبراتهم التدريسية في برامج تنمية وتوجيهية أخرى. وفي حين يوجد هناك نظام تقييم للمعلمين، أفاد المعلمون الذين شاركوا في الدراسة أن نظام التقييم هذا لا يتم استخدامه بانتظام، ونادراً ما يتلقى المعلمون أية ردود فعل أو ملاحظات. كما أفاد أحد المعلمين أن الباحثين الذين قاموا بزيارة الصف من أجل تدوين الملاحظات الصفية هم الوحيدون الذين قاموا بزيارة حصته الدراسية وتقديم الملاحظات له طيلة الأربع سنوات التي قام فيها بتدريس مادة اللغة الإنجليزية.

يعتبر نظام شهادة المجلس الوطني للتعليم المهني (NBPTS) في الولايات المتحدة الأمريكية هو أحد الأمثلة على البرامج الناجحة لتقييم المعلمين. ويعد هذا البرنامج بمثابة شهادة تطوعية متوفرة للمعلمين. وثبت أن المعلمين الحاصلين على شهادة NBPTS هم أكثر فعالية مقارنة بأولئك الذين لا يحملون هذه الشهادة (Peterson و Chingos, 2012). وقد يساعد برنامج مماثل لتقييم المدرسين في تحديد المعلمين الذين ينبغي عليهم الإستمرار بتقديم التدريس في إمارة رأس الخيمة، والمعلمين الذين ينبغي مكافئتهم نتيجة لجهودهم المتميزة في التعليم. يعتبر برنامج ترخيص المعلم، الذي أعلن عنه مؤخراً (Dajani و Pennington, 2012) فرصة ممتازة لإبتكار نظام تقييم الجودة العالية الذي يمكن أن يشمل تحليل ردود الفعل من خلاله التعرف على المعلمين المتميزين، وتقديم المزيد من الدعم للمعلمين من أجل مساعدتهم في تنمية مهاراتهم وإمكاناتهم في التنمية المهنية. في الوقت الحالي، بإمكان المسؤولين الإداريين مكافئة المعلمين الحاليين الذين يظهرون إمكانيات تدريس ممتازة ونتائج قوية مع طلابهم، وبالوقت ذاته بإمكانهم تقديم الفرص للمعلمين الذين لا يتمتعون بمهارات تدريس ممتازة ونتائج جيدة مع طلابهم من أجل مساعدتهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم في صفوفهم.

التوصيات

يمكن القيام بخطة عمل معقولة من خلال الجمع بين الخيارات التي تم ذكرها أعلاه. في الوقت الحالي، يمكن أن تبقى الطريقة التي يتم فيها تعيين المدرسين العرب الذكور المغتربين لتدريس مادة اللغة الانجليزية في إمارة رأس الخيمة سارية المفعول إلى أن يتمكن صناع القرار من التوصل إلى حلول بديلة وأكثر فعالية. وينبغي على المسؤولين تطبيق

• نظام شامل للتقييم من أجل تحديد مدى فعالية مجموعة متنوعة من نماذج التوظيف. كما هو الحال مع أي تدخل على نطاق واسع، والقيام بعمليات تقييم صارمة لهذه التغييرات ضرورية لضمان تحسين تعليم اللغة الإنجليزية في الإمارة.

وفي حين قد يكون الخيار الأسهل – مثل توظيف المعلمين من حملة شهادات التربية والتعليم فقط لتدريس مادة اللغة الإنجليزية – هو الأنسب، ولكن النتائج التي توصل إليها هذا البحث تشير إلى أن اتباع تدابير مثل هذه لن يضمن بالضرورة تحقيق النتائج المرجوة مع الطلاب. فقد توصل هذا البحث إلى أن العلاقة بين خبرة المعلم في مجال التدريس والشهادة التي يحملها هذا المعلم لا تؤثر بشكل وثيق على النتائج التي يحصل عليها الطلاب في الامتحانات. وبناءً على ذلك، إن لم يتم إتخاذ التدابير المطلوبة من أجل تحديد المعلمين المتميزين، ينبغي النظر في الطرق التي يمكن من خلالها التعرف على المعلمين الذين يقدمون التدريس بشكل متميز وبالتالي يتمكنون من تحقيق النتائج المطلوبة مع طلبتهم وتترجم مهاراتهم إلى المزيد من تحقيق النجاحات.

فيما يلي بعض التوصيات العامة التي توصلنا إليها نتيجة بحثنا هذا:

ينبغي أن تتضمن القيادة التربوية اتباع بعض المعايير من أجل تحديد مستوى الكفاءة في اللغة الإنجليزية كاختبار التوفل TOEFL أثناء توظيف المعلمين الجدد.

• تنفيذ نظام صارم لتقييم معلمي مادة اللغة الإنجليزية وتقديم الملاحظات لهم عن الطرق والأساليب التي يمكنهم من خلالها تنمية قدراتهم وإمكانياتهم في مجال التدريس.

قائمة المراجع

- Ahmed, A. (2011). Girls outperform boys in Dubai schools. *The National*. Retrieved March 1, 2012 from <http://www.thenational.ae/news/uae-news/girls-outperform-boys-in-dubai-schools>
- Alwan, F. (2006). An analysis of English language teachers' perceptions of curriculum change in the United Arab Emirates. University of Exeter. Retrieved August 8, 2014 from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED503767.pdf>
- Byrne, C. J. (1983). Teacher knowledge and teacher effectiveness: A literature review, theoretical analysis and discussion of research strategy. In Meeting of the Northwestern Educational Research Association, Ellenville, NY.
- Carroll, J. B. (1975). *The teaching of French as a foreign language in 8 countries*. Stockholm: Almqvist & Wiksell Tryckeri AB.
- Chingos, M. M., & Peterson, P. E. (2011). It's easier to pick a good teacher than to train one: Familiar and new results on the correlates of teacher effectiveness. *Economics of Education Review*, 30(3), 449-465.
- Dajani, H., & Pennington, R. (2014, June 3). New licensing system for teachers in the UAE. *The National*. Retrieved August 1, 2014 from <http://www.thenational.ae/uae/education/new-licensing-system-for-teachers-in-the-uae#ixzz3FzzEgHnH>
- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives* 8(1), 1-9.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ferguson, P., & S. Womack. (1993). The impact of subject matter and education coursework on teaching performance. *Journal of Teacher Education* 44(1), 55-63.
- Hanushek, E. A. (1986). The economics of schooling: Production and efficiency in public schools. *Journal of Economic Literature* 24(3), 1141-1177.
- Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7), 798-812.
- Kane, T. J., Rockoff, J. E., & Staiger, D. O. (2008). What does certification tell us about teacher effectiveness? Evidence from New York City. *Economics of Education Review* 27, 615-631.
- Ministry of Education, United Arab Emirates. (2014). Request for proposal for the adaptation of international English language programs for grades 1-12. Retrieved August 5, 2014 from <https://www.moe.gov.ae/English/Documents/Announc.pdf>
- Murnane, R. J., & Steele, J. L. (2007). What is the problem? The challenge of providing effective teachers for all children. *The Future of Children: Excellence in the Classroom*, 17(1), 15-43.
- Myhill, D., Jones, S., & Watson, A. (2013). Grammar matters: How teachers' grammatical knowledge impacts on the teaching of writing. *Teaching and Teacher Education*, 36, 77-91.

- The New Teacher Project. (2011). *Rating a teacher observation tool: Five ways to ensure classroom observations are focused and rigorous*. Retrieved from http://tntp.org/assets/documents/TNTP_RatingATeacherObservationTool_Feb2011.pdf.
- Nye, B., Konstantopoulos, S., & Hedges, L. V. (2004). How large are teacher effects? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26(3), 237-257.
- Randall, M., & Samimi, A. (2010) The status of English in Dubai. *English Today* 26(1), 43-50.
- Rice, J. K. (2010). *The impact of teacher experience: Examining the evidence and policy implications*. Retrieved from The Urban Institute website: <http://www.urban.org/sites/default/files/alfresco/publication-pdfs/1001455-The-Impact-of-Teacher-Experience.PDF>.
- Ridge, N. (2009). *The hidden gender gap in education in the UAE* (Policy Brief No. 12). Retrieved from https://www.academia.edu/1496342/The_Hidden_Gender_Gap_in_Education_in_the_UAE.
- Ridge, N. (2010). *Teacher quality, gender and nationality in the United Arab Emirates: A crisis for boys* (Working Paper No. 10-06). Retrieved from https://www.academia.edu/1496346/Teacher_Quality_Gender_and_Nationality_in_the_UAE_A_Crisis_for_Boys
- Ridge, N. (2014). *Education and the reverse gender divide in the Gulf states*. New York: Teachers College Press.
- Ridge, N., & Farah, S. (2012). *The 30%: Who are the males in higher education in the UAE* (Policy Paper No. 3). Retrieved from the Sheikh Saud bin Saqr Al Qasimi Foundation for Policy Research website: http://www.alqasimifoundation.com/Libraries/Publications/Pub4-paper_Natasha_Ridge_Samar_Farah.sflb.ashx
- Russell, C. (2012). *Gender, academic achievement, and meanings of schooling in Ras Al Khaimah, United Arab Emirates* (unpublished doctoral dissertation). Teachers College, Columbia University.
- Walker, M. (2011). PISA 2009 Plus Results. Victoria, Australia: ACER.

تهدف سلسلة أوراق عمل مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة إلى نشر بحوث الأفراد و المؤسسات التي تهتم و تركز على تنمية السياسة العامة في العالم العربي. و تعبر النتائج و الإستنتاجات عن آراء أصحابها المؤلفين و لا تعتبر كمرجع لمؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة.

مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة

دعم البحوث، توسيع آفاق التفكير

تقع مؤسسة الشيخ سعود بن صقر القاسمي لبحوث السياسة العامة في إمارة رأس الخيمة وهي مؤسسة غير ربحية تأسست في عام 2009 تحت رعاية صاحب السمو الشيخ سعود بن صقر القاسمي، حاكم إمارة رأس الخيمة. وللمؤسسة ثلاث وظائف رئيسية:

- إعلام صانعي السياسات عن طرق إجراء وتكليف البحوث ذات الجودة العالية.
- إثراء القطاع العام المحلي، وخاصة التعليم، من خلال تزويد التربويين وموظفي الخدمة المدنية في إمارة رأس الخيمة بالأدوات اللازمة لإحداث تأثير إيجابي على مجتمعهم.
- بناء روح الجماعة والتعاون والرؤية المشتركة من خلال المشاركة الهادفة التي تعزز العلاقات بين الأفراد والمنظمات.

لمعرفة المزيد عن أبحاثنا، والمنح، و برامج الأنشطة يرجى تسجيل الدخول على:

www.alqasimifoundation.com

ص ب : 12050، إمارة رأس الخيمة، دولة الإمارات العربية المتحدة

الهاتف: +971 7 2338060، فاكس: +971 7 2338070

البريد الإلكتروني: info@alqasimifoundation.rak.ae

www.alqasimifoundation.com

