

مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين "NCATE" في كلية التربية - جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

أ. سيف الدين إدريس أونيا^(*1)

د. عادل محمد دفع الله²

د. فضل المولى عبد الرضي الشيخ³

© 2019 University of Science and Technology, Sana'a, Yemen. This article can be distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2019 جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

¹ محاضر - قسم أصول التربية والإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الخرطوم - السودان

² أستاذ مساعد - قسم أصول التربية والإدارة التربوية - كلية التربية - جامعة الخرطوم - السودان

³ أستاذ مشارك - قسم علم النفس التربوي - جامعة الخرطوم - كلية التربية - السودان

* عنوان المراسلة: saiifldom07@gmail.com

مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين "NCATE" في كلية التربية - جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ حجم العينة (51) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة التي تتكون من (54) فقرة مقسمة إلى (6) مجالات، هي: البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والتنوع، والخبرة الميدانية، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة. وقد تم تحليل البيانات باختبار "ت" لعينة واحدة، واختبار مان-ويتني للفرق بين متوسطات الرتب المستقلة، إضافة إلى تحليل التباين الأحادي. وقد أظهرت النتائج توسط مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عدا مجال نظام التقييم والتقويم، ولصالح الذكور. وفيما يخص متغير الدرجة العلمية فقد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق في تطبيق معايير اعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات للتعرف إلى المعوقات التي تحول دون تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم.

الكلمات المفتاحية: معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين، كلية التربية، جامعة الخرطوم، أعضاء هيئة التدريس.

The Level of Applying the “NCATE” Standards in the Faculty of Education, University of Khartoum from the Point of View of Faculty Members

Abstract:

This study aimed to identify the level of applying the “NCATE” Standards in the Faculty of Education, University of Khartoum, from the faculty members’ perspective. To achieve this objective, the descriptive method was used by administering a questionnaire on a sample of 51 faculty members. The questionnaire consisted of 54 items divided into 6 fields: Offered Programs, System of Assessment and Evaluation, Diversity, Field Experience, Professional Development of Staff, Resources and Governance. The data were analyzed by using one sample T-test, and Mann-Whitney test for the difference between the independent grade averages, and the analysis of variance. The results showed a moderate level of the “NCATE” Standards in the Faculty of Education, from the faculty members’ perspective. There were no differences between males and females in applying the “NCATE” Standards in the Faculty of Education except in the system of assessment and evaluation in favor of males. Also, there were no differences in the “NCATE” Standards from the faculty members’ perspective attributed to the academic rank. The study recommended conducting more studies about the obstacles of applying the “NCATE” Standards in the Faculty of Education, University of Khartoum.

Keywords: NCATE, Faculty of Education, University of Khartoum, the staff.

المقدمة:

تقوم كليات التربية بمسؤولية إعداد المعلم، والذي بدوره يعد أهم عنصر في العملية التعليمية، حيث يقع عليه عبء تربية الأجيال وتهيئتهم للحياة في المجتمع. ولذا تولي الدول عنايتها لإعداد المعلمين في ضوء توجهاتها السياسية والاجتماعية (العجمي، متولي وبنجر، 2003). وانطلاقاً من كون المعلم يمثل الركيزة الأساسية للعملية التعليمية، وبالتالي ظهرت في الأونة الأخيرة في أنحاء مختلفة من العالم نداءات كثيرة من التربويين وغيرهم بضرورة إصلاح مؤسسات إعداد المعلمين، والتأكد من جودتها، بكل ما تحتويه من مناهج، وطرائق تدريس، وتقنيات وأساليب تقويم، وإدارة، وغير ذلك، بغية الوصول بهذه المؤسسات إلى الاعتماد (النجار، 2007). وقد أصبحت عملية تقييم وتطوير أداء كليات التربية وأقسامها من أهم الموضوعات التي تواجه إدارتها للوصول إلى مخرجات (معلمين) قادرين على تحقيق أهداف المجتمع بالمستوى المأمول (عبابنة، 2015، 767).

وقد اهتمت العديد من الدراسات والبحوث المعاصرة بالبحث عن أساليب لتطوير الأداء الجامعي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد، وتجارب وخبرات بعض الدول الرائدة في هذا المجال، خاصة بعد أن أصبح نظام الاعتماد اتجاهاً عالمياً تم الأخذ به كمدخل تطوري للوصول إلى جودة مخرجات التعليم الجامعي (الهلائي والسيد، 2009).

لذلك دعا كثير من الباحثين إلى وضع معايير لمؤسسات إعداد المعلم، فمثلاً أكد Cummins وGriffin (2008) على الحاجة الماسة لجميع مؤسسات إعداد المعلمين لتطوير معايير إعداد المعلم، وأتتني معايير أثبتت كفاءتها، مثل معايير المجلس الوطني لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (National Council for Accreditation of Teacher Education - NCATE)، وأكدت على هذه الفكرة السالوس والميمان (2010)، حيث أشارتا إلى أن المعايير العالمية لجودة برامج إعداد المعلم أصبحت واقعاً مستقراً في جميع البلدان التي تسعى مؤسساتها التربوية لتحقيق معايير الجودة والحصول على اعتماد أكاديمي عالمي، مثل معايير NCATE في الولايات المتحدة الأمريكية.

ومن الدراسات التي اهتمت بموضوع اعتماد مؤسسات إعداد المعلمين، وتناولت معايير NCATE، دراسة Friesen (2007) التي هدفت إلى تحديد تقديرات ممارسة معايير NCATE في كلية إعداد المعلمين في جزيرة Somoa، ودراسة Hendricks (2010) في جامعة كاييلا الأمريكية، وكذلك دراسة Al-Azmi (2011) عن مستوى تطبيق مجالات المعايير الستة لمجلس NCATE في كلية التربية بجامعة الكويت، ودراسة العتيبي والربيع (2012) والتي هدفت إلى تقويم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير NCATE، وأيضاً دراسة عبابنة (2015) عن تقييم أداء كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في ضوء معايير NCATE لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وقد قامت عدد من كليات التربية في عدة جامعات بتطبيق معايير (NCATE)، مثل: جامعة جنوب يوتا، وجامعة إسترن مينوت بولاية فرجينيا، وجامعة إنديانا في بلومنجتون، وكلية التربية بجامعة الكويت، وكلية التربية في جامعة الإمارات العربية المتحدة (النبوي، 2007)، لذلك جاءت فكرة هذه الدراسة لتقويم مستوى تطبيق كلية التربية بجامعة الخرطوم لمعايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في الولايات المتحدة الأمريكية.

مشكلة الدراسة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أن كليات التربية تحتاج إلى عملية تقويم جودة أداؤها وإصلاحها باستمرار لتواكب التغييرات والمستجدات في سوق العمل والالتحاق بالركب التعليمي العالمي. فقد أشارت دراسة ليلي (2007)، ودراسة دراسة المغربي (2009) على أنه مع النداءات المتعددة في الأونة الأخيرة من بعض التربويين لإصلاح التعليم العام والرقى بمستواه، وضرورة إعادة النظر في مؤسسات إعداد المعلمين ومحاولة إصلاحها وتطويرها، ومع كل الجهود التي بذلت - ولا تزال تبذل، إلا أن أداء تلك المؤسسات لا

يزال أقل من المستوى المطلوب، ومخرجات تلك المؤسسات لا تزال أقل بكثير من مستوى الحد الأدنى الذي يؤهل المعلمين في جميع التخصصات ليتحملوا مسؤولياتهم التعليمية والتربوية بكل كفاءة واقتدار. حيث أكد كنعان (2009) أن أغلب برامج كليات التربية تعجز عن تزويد الطالب بالمهارات الضرورية التي من ضمنها مهارات التعلم الذاتي الأمر الذي يجعله غير قادر على متابعة المتغيرات التي تحدثت في محتويات المنهج نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي المعاصر، وكذلك البرامج الحالية لم تعد تستطيع أن تعالج المشكلات التي يتعرض لها المعلم أثناء مزاولته المهنة مما يولد أثراً سلبياً في فاعلية أدائه للأدوار التي يقوم بها.

وبالتالي مما لا شك فيه أن أبرز وأهم الخطوات التي تستطيع بها كليات التربية لتكون قادرة على مواكبة التغييرات والتطورات والمستجدات الحديثة وتلبي متطلبات سوق العمل، والقادرة على تحقيق نوع من التجديد والابتكار في النظام التعليمي، تلبي احتياجات المجتمع من الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية تقوم على أساس التخصص المهني والمهني، والالتحاق بالركب التعليمي العالمي الذي تهيئه كوادراً قابلة للعمل في أي مكان من العالم، وهي عملية تقويم مستندة إلى مقياس مصمم وفق معايير أنظمة الجودة العالمية (سلمان، محمد، وعلوش، 2018).

وفي ضوء ما سبق، ومن خلال ما تم عرضه من الدراسات السابقة، تبرز الحاجة إلى تقويم كليات التربية في ضوء المعايير العالمية، كمعايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE)، ومنها كلية التربية في جامعة الخرطوم، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتبلور في الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي التالي:

- ما مستوى تطبيق معايير الجودة للمجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية - جامعة الخرطوم؟

فرضيات الدراسة:

تتمثل في الآتي:

- 1 - تنص الفرضية الأولى على أن هناك ارتفاعاً في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- 2 - تنص الفرضية الثانية على أن هناك فروقاً في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لـ (النوع، والدرجة العلمية) لعضو هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

- 1 - تحديد مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- 2 - التعرف إلى الفروق في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لـ (النوع، والدرجة العلمية) لعضو هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- 1 - تقديم معلومات وحقائق ومفاهيم نظرية عن المعايير العالمية للاعتماد الأكاديمي لكليات التربية، وعرض جهود الدول المختلفة في هذا المجال.
- 2 - قد تسهم هذه الدراسة في لفت نظر المسؤولين عن التعليم العالي في تبني خطط علمية لتطوير كليات التربية في ضوء معايير الاعتماد للمجلس القومي الأمريكي.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: تختص هذه الدراسة بتقويم مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين (البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والتنوع، والخبرة الميدانية، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة) في كلية التربية - جامعة الخرطوم.
- الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة الخرطوم والبالغ عددهم 163 عضواً.
- الحدود المكانية: كلية التربية - جامعة الخرطوم.
- الحدود الزمانية: 2018م.

مصطلحات الدراسة:

- 1 - معايير NCATE: هي معايير المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلمين، وهي أحد أشهر مؤسسات الجودة والاعتماد الأكاديمي لكليات إعداد المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، ويعمل وفق ستة مجالات محددة بغرض بناء نظام عالي الجودة لإعداد المعلمين، وهذه المعايير هي: البرامج المقدمة، ونظام التقويم والتقييم، والخبرة الميدانية، والتنوع، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، والإدارة والموارد (NCATE, 2008).
- ويقصد به إجرائياً المعايير للمجالات الستة وهي البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والتنوع، والخبرة الميدانية، وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة، ومدى تطبيقها في برامج إعداد المعلمين لكلية التربية - جامعة الخرطوم.
- 2 - مستوى تطبيق معايير NCATE: هي المستوى التي يقدرها أعضاء هيئة التدريس لمؤشرات تطبيق معايير "NCATE" الستة بكلية التربية جامعة الخرطوم.
- 3 - كلية التربية: هي المؤسسة التي تعد الطلاب والطالبات إعداداً متكاملًا يجعل منهم مواطنين صالحين في أنفسهم كمعلمين، ويمكنهم من القيام بمهمة تربية الجيل الجديد وتعليمه تعليماً يحقق أهداف المجتمع وغاياته (ضحاوي، 2000).
- إجرائياً: يقصد بها كلية التربية - جامعة الخرطوم بأقسامها وبرامجها المختلفة.
- 4 - أعضاء هيئة التدريس: ويقصد بهم في هذه الدراسة الأساتذة العاملون بكلية التربية جامعة الخرطوم، من مستوى محاضر فما فوق.

الإطار النظري:

معايير الاعتماد الأكاديمي:

تعود نشأة الاعتماد الأكاديمي إلى وجود تعاون تطوعي من عدد من الجامعات والمدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية بهدف تحسين الوضع التربوي، حيث كان ذلك عام 1871م، ومع مرور الوقت تطور هذا التعاون ليتم إنشاء جمعية إقليمية للاعتماد الأكاديمي تشترك فيها أكثر من ولاية، وكان ذلك عام 1887م، وفي عام 1913م تم التحول إلى تقويم واعتماد برامج ومؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الاعتماد، وفي منتصف القرن العشرين شهد الاعتماد الأكاديمي تطوراً ملحوظاً، حيث اتسع نطاق المؤسسات الأكاديمية التي يشملها الاعتماد الأكاديمي، ولم يعد ذلك مقصوراً على مؤسسات معينة، كما أصبح التركيز على مساعدة المؤسسات في تحديد مشكلاتها ومعالجتها قبل زيارة فرق التقويم لها (الثقفي، 2009).

ويتمثل "الاعتماد الأكاديمي بشهادة تمنح مؤسسة تعليم عال تؤمن وتطبق معايير محددة لجودة التعليم، وقد تختلف معايير الاعتماد من بلد إلى بلد أو من مؤسسة مؤسسة" (بركات، 2017، 173). ويعد الاعتماد الأكاديمي عملية تقييم تخضع لها مؤسسة التعليم العالي أو أحد برامجها، وتقوم بها إحدى هيئات الاعتماد استناداً إلى معايير محددة، ثم تقرر بنتيجتها أن تلك المؤسسة أو ذلك البرنامج قد استوفى الحد الأدنى من

المعايير، فيصبح بالتالي معتمداً لفترة زمنية محددة، ويؤهلها لإعداد متخرجين متقنين لمهنتهم، وقادرين على المنافسة في سوق العمل (السعدي والدحياني، 2017).

فوائد الاعتماد الأكاديمي:

إن الأخذ بنظام الاعتماد يمكن أن يحقق للجامعة أو الكلية أو القسم الأكاديمي فوائد كثيرة منها (المعمري، 2017):

- وضوح البرامج الأكاديمية وشفافيتها.
- توفير معلومات واضحة ودقيقة للجهات المعنية بأهداف البرامج التي تقدمها الجامعة.
- رفع مستوى سمعة البرامج التي تقدمها الجامعة للمجتمع.
- ضمان اتساق أنشطة الجامعة وبرامجها مع معايير الاعتماد الأكاديمي ومتطلبات المهنة وحاجات الجامعة وطموحات المجتمع.
- تعزيز ثقة الدولة والمجتمع بالبرامج والأنشطة والخدمات التي تقدمها الجامعة.
- توفير آلية لمساءلة جميع المعنيين بإعداد البرامج الأكاديمية وتنفيذها والإشراف عليها.
- إعادة النظر في البرامج الأكاديمية للجامعة وتحسينها في ضوء متطلبات العصر.
- تأمين النمو الأكاديمي والمهني للعاملين في المؤسسة.
- تسيير العمل الأكاديمي وفق منظومة فعالة توفر الرضا لجميع العاملين في المؤسسة.
- تحقيق الانضباط الذاتي لدى العاملين في المؤسسة.
- ازدياد المساهمات العلمية والأكاديمية للأستاذ الجامعي.
- زيادة دافعية الطلاب نحو التعليم وتنمية مهارات التعلم الذاتي لدى الطالب الجامعي.

أنواع الاعتماد الأكاديمي:

" هناك ثلاثة أنواع من الاعتماد الأكاديمي " (المطوع، 2014، 116):

- 1 - الاعتماد المؤسسي: وهي عملية تقويم جودة المستوى التعليمي للمؤسسة، ويتم من خلالها منح المؤسسة التعليمية الاعتراف بأنها قد حققت الشروط والمواصفات المطلوبة، شريطة أن يتم ذلك وفق معايير محددة سلفاً، ومن جهة خارجية.
- 2 - الاعتماد التخصصي: ويقصد به تقييم البرامج بمؤسسة ما، والتأكد من جودة هذه البرامج ومدى تناسبها لمستوى الشهادة الممنوحة، ويرتبط بهيئات اعتماد فنية وطنية، أو خارجية.
- 3 - الاعتماد المهني التخصصي: ويقصد به الاعتراف بالكيفية لممارسة مهنة معينة في ضوء معايير تصدرها هيئات ومنظمات متخصصة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، مثل النقابات المهنية.

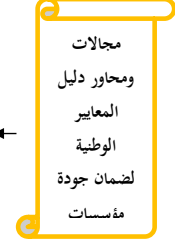
معايير المجلس القومي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE):

يُعد NCATE مجلساً غير ربحي وغير حكومي، تم إنشاؤه في عام 1954م وهو الجهة الرئيسية المخولة لاعتماد المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لأن هدف المجلس هو إعداد المعلم، أو من يعملون في المهن الأخرى في المدارس، حيث عرفت معايير المجلس في منتصف التسعينات من القرن الماضي باسم خطوط إرشادية أو أدلة، ومن ثم أخذت اسم معايير لاحقاً، ويتم مراجعتها كل سبع سنوات (شلدان وأبويليلة، 2017).

وقد بدأت بعض الدول العربية والأجنبية باستخدام معايير (NCATE) لتطوير كلياتها الجامعية وبرامجها الأكاديمية وتحسين أداؤها، ومن " تلك المعايير التي يتم من خلالها تقييم برامج إعداد المعلمين في مجالات الإعداد المختلفة " (حكيم، 2012، 38) للمعايير موزعة في المجالات الآتية:

1. المعرفة ومهارات واتجاهات الطلبة نحو المهنة : يجب على المؤسسات أن توفر للطلبة المعلمين المعرفة التكاملية والمهارات اللازمة للقيام بمهنة التدريس على أكمل وجه، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو المهنة لدى الطلبة، ويتمثل ذلك في البرامج الأكاديمية للأعداد.
 2. نظام التقويم والتقييم: تمتلك المؤسسات نظاما للتقييم، حيث تقوم بجمع المعلومات والبيانات حول عمليات تقويم وتحسين المؤسسة لأداء الطلبة.
 3. الخبرات الميدانية: تقوم المؤسسات بتصميم خبرات ميدانية بالتعاون مع شركائها من المدارس، وتنفيذها تحت إشرافها، مما يجعل الطلبة المعلمين قادرين على تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم المهنية وخبراتهم ورفع مستوى اتجاهاتهم نحو المهنة.
 4. التنوع: تقوم الكلية بتصميم وتنفيذ وتقييم خبرات تعليمية وبرامج دراسية، بحيث تساعد الطلبة على التعليم وتعزيز الاتجاهات الإيجابية، وإشراك الطلبة في التصميم.
 5. مؤهلات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ونموهم المهني: ويركز على مدى تميز أعضاء هيئة التدريس بمستوى عال من التأهيل العلمي، ويجعلهم ذوي قدرة ممتازة للممارسات المهنية، ويكون لديهم العلم الوفير والخبرة الكافية في مجال التدريس، بحيث يكونوا قادرين على تقويم أنفسهم، وتقويم طلبتهم.
 6. الإدارة والموارد: مدى وجود نظام إداري وقيادة تربوية مستقرة تتمتع بالسلطة الفعالة، ويوجد ميزانية كافية، ومجموعة من العمالة والإداريين والإمكانات والموارد ومصادر تكنولوجيا لتساعد في تقديم وتطبيق متطلبات المعايير الأكاديمية والمعايير المهنية.
- المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في السودان:
- أنشئت هيئة التقويم والاعتماد الأكاديمي في السودان لتكون أحد روافد المجلس القومي للتعليم العالي والبحث العلمي فيما يتعلق بالتقويم وضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي في السودان في العام 2008م، وتتمثل " أهداف الهيئة العليا للتقويم والاعتماد " في الآتي (الفكي، أحمد، أحمد، وعبد، 2017، 8):
- نشر ثقافة التقويم وضمان الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي.
 - الكشف عن حركة مؤسسات التعليم العالي من خلال بحوث التقويم بشقيه المؤسسي والبرامجي.
 - الإسهام الفعال في تحسين وتوفير جودة أداء مؤسسات التعليم العالي، والتأكد من تطبيق نظم ضمان الجودة تحقيقا لرسالتها وأهدافها.
 - دعم ومساندة مؤسسات التعليم العالي للقيام بعمليات التقويم الذاتي.
- مجالات ومحاور المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في السودان:
- استناداً إلى الخبرات والتجارب الإقليمية والعالمية، رأت هيئة التقويم والاعتماد في السودان، أن تكون مجالات ومحاور المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي السودانية على النحو الموضح في الشكل (1) (الهيئة العليا للتقويم والاعتماد، 2012، 7).

المجال الأول: الإطار المؤسسي	• التخطيط الاستراتيجي، الرؤية، الرسالة، الغايات والأهداف، الخطط التنفيذية.
المجال الثاني: الحوكمة والإدارة	• النظم واللوائح، الهياكل التنظيمية، المجالس، اللجان، القيادة، العلاقات الخارجية، الموارد المالية وإدارتها.
المجال الثالث: البنية التحتية	• المواقع والمساحات، المنشآت وتجهيزاته، الخدمات الجامعية وإدارتها، بنية تقانة المعلومات والاتصالات.
المجال الرابع: الموارد البشرية	• إدارة الموارد البشرية، أعضاء هيئة التدريس، الأطر المساعدة.
المجال الخامس: الطلاب والمتخرجون	• القبول والتسجيل، إدارة شؤون الطلاب، والمتخرجون.
المجال السادس: التعليم والتعلم ومصادرها	• البرامج الدراسية، المناهج، الإرشاد الأكاديمي، التقويم الأكاديمي للطلاب، المكتبات، المكتبات الافتراضية، المختبرات، الورش، مراكز التقنية التعليمية.
المجال السابع: البحث العلمي والدراسات العليا	• إدارة البحث العلمي، تمويله، تسويقه، إدارة الدراسات العليا، القبول والتسجيل والإشراف وتقويم طلاب الدراسات العليا، برامج الدراسات العليا.
المجال الثامن: خدمة المجتمع	• إدارة خدمة المجتمع، برامج خدمة المجتمع.
المجال التاسع: إدارة الجودة	• إدارة الجودة، برامج إدارة الجودة.



شكل (1): مجالات ومحاور المعايير الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي السودانية

المصدر: (الهيئة العليا للتقويم والاعتماد، 2012).

جامعة الخرطوم لها تجربة تاريخية متميزة في تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي السوداني، ونذكر من الأمثلة هنا: اعتماد التميز الأكاديمي للطلاب شرطاً للقبول في مؤسسات التعليم العالي، والتقييد بشروط وضوابط محددة في تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس ومساعدتي التدريس، والاهتمام بدعم الطلاب وتوفير الخدمات الجامعية لهم، وقيام مجالس الأساتذة والكليات والأقسام بتصميم البرامج والمناهج والمقررات مع المراجعة والتقويم والتحديث المستمر، واعتماد التقويم الخارجي الدوري للبرامج والمناهج الدراسية والطلاب بمشاركة ممتحنين خارجيين من بريطانيا وأمريكا وأوروبا وغيرها، وتوفير البنى التحتية وتقنية مصادر التعلم وقوائم إعداد الطلاب وتضي باحتياجاتهم للتقويم وغيرها (سليمان، 2019).

وفي إطار الجهود المبذولة لتطبيق معايير الجودة العالمية، تعمل كلية التربية جامعة الخرطوم على تطوير مناهجها، وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ورعاية طلابها في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة (حسين، 2018).

ولعل كلية التربية، جامعة الخرطوم تقع عليها مسؤولية المبادرة والمبادأة في إجراء التغيير، خاصة فيما يخص تطبيق المعايير العالمية بما في ذلك معايير NCATE، إلا أن هذه أول دراسة لمعرفة مدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية، جامعة الخرطوم.

الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال معايير NCATE منها دراسة العكول (2019) التي هدفت إلى تحديد مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعات الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من طالبات التربية العملية بتخصص تربية الطفل في كلية العلوم التربوية بالجامعات الأردنية، وبلغ عددهن (55) طالبة، وتم إعداد استبانة تكونت من (6) معايير رئيسية و(66) معياراً فرعياً، وأظهرت نتائج الدراسة توافر كل من المعايير: المعرفة والمهارات والميول المهنية، ونظام التقييم والتقييم في الكلية، والخبرات الميدانية والممارسات العملية، والتنوع، ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس بمستوى كبير، وكان مستوى توافر معيار الإدارة والموارد بمستوى متوسط.

وأيضاً دراسة سلمان وآخرون (2018) والتي هدفت إلى تقييم جودة برامج كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية وفق معايير NCATE، ولغرض جمع بيانات البحث فقد تم إعداد استبانة مكونة من (45) فقرة خاصة لهذا الغرض من خلال الاعتماد على معايير NCATE الست التالية: البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقييم، الخبرات الميدانية، التنوع، أعضاء الهيئة التدريسية، الموارد والحوكمة. وشملت عينة البحث (45) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية، وبعد جمع البيانات وتحليلها تم التوصل إلى عدة نتائج كان من أبرزها: أن مستوى تطبيق معايير NCATE من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت "متوسطة"، ومن خلال النتائج تم تقديم عدة توصيات ومقترحات كان من أهمها مراجعة برامج كليات التربية الأساسية وبما يتناسب مع معايير NCATE، وإقامة دورات تدريبية وورش عمل بالمعايير ولجميع محاورها ومؤشراتها وخصوصاً التي كانت مستوى ممارستها قليلة.

دراسة قطيشات (2017) التي هدفت إلى تقييم جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير NCATE من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانة مكونة من (60) فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي: (البرامج المقدمة، وتقييم الأداء، والخبرات الميدانية، والتنوع، ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس، والموارد والحوكمة). وأظهرت نتائج الدراسة: أن جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير NCATE كان بمستوى متوسط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وكذلك دراسة شلidan وأبوليلة (2017) والتي هدفت التعرف إلى واقع برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في ضوء معايير NCATE وسبل تحسينها، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية، والبالغ عددهم (46) عضواً، وقد استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من أفراد العينة، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى الكلية لواقع برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في ضوء معايير NCATE بلغت بوزن نسبي (68.42%) بمستوى تقدير كبيرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وأيضاً دراسة نادي (2016) التي هدفت إلى تقييم برنامج إعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات الفلسطينية في ضوء معايير NCATE في جامعتي النجاح الوطنية وفلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وطلبة قسم إعداد معلم التكنولوجيا. واستخدمت الباحثة أداتين لتطبيق دراستها: الأولى كانت الاستبانة، مكونة من (47) فقرة موزعة على (6) مجالات، أما الأداة الثانية فهي المقابلة، وأظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى تقييم برنامج إعداد معلم التكنولوجيا في ضوء معايير NCATE، للجامعتين جاءت كبيرة، وبوزن نسبي (69.30%)، وجاء ترتيب مجالات الدراسة تصاعدياً على النحو الآتي: في المرتبة الأولى "الخبرات الميدانية"، وفي المرتبة الثانية: "التنوع"، وأعضاء هيئة التدريس، وفي المرتبة الثالثة "المعرفة والمهارات"، وفي المرتبة الرابعة "الإدارة والموارد"، وفي المرتبة الخامسة "نظام التقييم والامتحانات".

ودراسة أبو العلا (2016) التي هدفت إلى معرفة مستوى تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف. ولتحقيق الهدف طبقت الباحثة استبانة مع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بنسبة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للنوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة لجميع المجالات، باستثناء مجال "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس"، إذ جاءت الفروق لصالح الذكور، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في برنامج إعداد المعلمين الحالي في كلية التربية بجامعة الطائف بما يتناسب مع معايير NCATE، وإجراء المزيد من الدراسات تتناول التخطيط لتطوير تطبيق معايير NCATE في جامعة الطائف.

وكذلك دراسة عبابنة (2015) التي هدفت إلى تحديد مستوى ممارسة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية لمعايير NCATE الستة، وتحديد مستوى الاختلاف في مستوى ممارسة هذه المعايير - إن وجدت - تبعاً لمتغيري رتبة عضو هيئة التدريس وخبرته، ولتحقيق هذه الهدف تم بناء استبانة تكونت من (48) فقرة، وطبقت على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية البالغ عددهم (94) عضواً. وكانت أهم نتائج الدراسة: أن تقييم أفراد العينة لمستوى ممارسة معايير NCATE جاء بمستوى متوسط، وتراوحت مستوى الممارسة بين المتوسطة للمعياريين الخامس "تأهيل أعضاء هيئة التدريس" والأول "البرامج المقدمة"، وقليلة لباقي المعايير، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لممارسة معايير NCATE تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ مشارك وأستاذ، وتبعاً لمتغير خبرة عضو هيئة التدريس، ولصالح ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، ومن 5 إلى 10 سنوات مقارنة بذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات. وفي ضوء النتائج تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تقيد كلية العلوم التربوية في الحصول على اعتماد مؤسسة NCATE.

وأيضاً دراسة العتيبي والربيع (2012) التي هدفت إلى معرفة تقويم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير NCATE، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وبلغ حجم العينة (51) عضو هيئة تدريس. ومن أهم نتائج الدراسة توافر NCATE بمستوى كبيرة باستثناء معيار التنوع الذي توافر بمستوى متوسط، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث، لصالح الذكور حول المتوسط الكلي لمستوى توافر معايير NCATE.

ودراسة Al-Azmi (2011) والتي هدفت التعرف إلى مستوى تطبيق المعايير الستة لمجلس NCATE في كلية التربية بجامعة الكويت، وأشارت النتائج إلى أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى تطبيق المعايير الستة لمجلس NCATE في كلية التربية كانت متوسطة للأداة ككل، ولجميع المعايير، عدا معيار التنوع فقد كان مستوى التطبيق ضعيفة له.

وكذلك دراسة السالوس والميمان (2010) التي هدفت إلى معرفة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة طيبة في المدينة المنورة في تطبيق المعايير وفقاً لمنظمة NCATE. وكان من نتائج الدراسة: تترتب المعايير في كلية التربية في جامعة طيبة كما يلي: معيار "معرفة الطالب ومهاراته وقيمه"، ومعيار "رؤية الكلية ورسالتها وإطارها المفاهيمي" في المرتبة الأولى، ثم جاء معيار "إدارة الكلية ومواردها"، ثم جاء معيار "المتطلبات الأساسية للقبول بالكلية"، ثم معيار "مؤهلات أعضاء هيئة التدريس وأدائهم وتتميمتهم"، ثم معيار وجود نظام شامل للتقييم في الكلية"، ومعيار الخبرات الميدانية والممارسات التطويرية"، وأخيراً معيار "خبرات العمل مع هيئات تدريسية متنوعة".

ودراسة عون (2010) التي هدفت التعرف إلى مدى ارتباط البرامج المقدمة في كلية التربية في جامعة الملك سعود بالإطار المفاهيمي للكلية، وعلى مدى تطبيق معايير NCATE للمجالات الستة في كلية التربية بجامعة الملك سعود، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من جميع وكليات أقسام كلية

التربيه، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تفاوتاً حول مدى توافر مؤشرات كل من الإطار المفاهيمي والمعايير الستة في أقسام كلية التربية، إلا أنه توجد ملاحظات عامة تمثلت في أن معيار التنوع كان الأقل توافراً بحسب آراء وكليات الأقسام، وأوصت الدراسة بتقديم دورات تدريبية مفصلة للهيئات التدريسية، وتكون خاصة بكل معيار، وإشراك كل الجامعة في محاولة تطبيق معايير منظمة NCATE من قبل اللجنة، وتقديم مفهوم المعيار لوكليات أقسام كلية التربية.

كما أجرى Hendricks (2010) دراسة هدفت إلى استقصاء تأثير تطبيق معايير NCATE على ممارسات أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة كابيلا الأمريكية، وبعد تحليل مقابلات الباحث مع أفراد عينة الدراسة تم التوصل إلى النتائج التالية: يوجد تأثير إيجابي لتطبيق معايير NCATE في الكلية فيما يتعلق بصورة الكلية وسمعتها، وأكثر التأثيرات الإيجابية كانت في مجالي التقييم والحاكمة، ولم تؤد إلى تغيير أنماطهم التدريسية، وحققت الكلية وفراً في الوقت والموازنة، بينما لم يؤثر تطبيق المعايير على الاعتقادات الشخصية لعضو هيئة التدريس.

وأخيراً دراسة Friesen (2007) في جزيرة سامواه الأمريكية والتي هدفت إلى تحديد تقديرات ممارسة معايير NCATE في كلية إعداد المعلمين في الجزيرة من وجهة نظر الطلبة، وخلصت الدراسة إلى أن تطبيق معايير NCATE يتم بدرجات متفاوتة بين (القليلة والمتوسطة)، ويتم مقاومة التطبيق لأسباب ثقافية خاصة بمجتمع الجزيرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة، يتضح أن موضوع تقويم تطبيق المعايير العالمية في مؤسسات التعليم العالي بصورة عامة، ومعايير المجلس القومي لاعتماد تعليم المعلمين NCATE بصورة خاصة، قد نالت اهتماماً كبيراً من العديد من الدراسات العلمية، وهو ما يعكس الأهمية الكبيرة لمعايير NCATE وتأثيرها المباشر في تحسين مخرجات التعليم العالي لكليات التربية.

فالدراسات التي عرضها الباحثون قد تناولت جميعها معايير NCATE في كليات التربية، والتي تعد من أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، كذلك من أوجه الاتفاق، المنهج المتبع في إجراء الدراسة (الوصفي)، وأيضاً الأدوات المستخدمة في الدراسة (في معظمها الاستبانة كأداة رئيسية، والبعض الآخر استخدمت فيها المقابلة).

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المكان الجغرافي الذي أجريت فيه، حيث لم يسبق تقويم معايير NCATE بها، والخلاصة أن الباحثين قد استفادوا من الدراسات السابقة في نواحي عديدة، منها: تنظيم الشكل العام للدراسة، واختيار منهج الدراسة، وتصميم أداة الدراسة، وتحديد الخطوات والإجراءات المناسبة للدراسة، وإثراء وتدعيم الإطار النظري لها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والذي يهدف " لوصف واقع الظاهرة المراد دراستها بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة منهم " (عبدالله، عبد الوهاب، وسليمان، 2007، 209).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية _ جامعة الخرطوم، في العام الدراسي الجامعي (2017 / 2018) والبالغ عددهم (163) عضواً. وقد واجه الباحثون صعوبة في الحصول على معلومات إحصائية دقيقة توضح الفئات المختلفة من مجتمع الدراسة.

كلية التربية، جامعة الخرطوم:

" تقع كلية التربية، جامعة الخرطوم في مدينة أم درمان التي تعرف بـ (العاصمة الوطنية) لجمهورية السودان وبالتحديد في حي (ودنوباوي) الذي يعتبر من أعرق أحياء المدينة، وتحديدًا في الجانب الشرقي من شارع الوادي. ويمكن تقسيم الخلفية التاريخية لمعهد تدريب المعلمين العالي - كلية التربية الحالية - منذ إنشائه في 1961م إلى تاريخ تحويله إلى كلية التربية جامعة الخرطوم في 1974م وحتى الآن إلى أربع فترات رئيسية" هي (العماس، أحمد، علي، وجبارة، 2011، 9) :

- تدريب معلمي المرحلة الثانوية في السودان قبل 1961م.
- قيام معهد المعلمين العالي بأم درمان 1961م إلى ما قبل الانتساب 1967م.
- انتساب معهد المعلمين العالي لجامعة الخرطوم 1967م إلى ما قبل ضمه رسمياً للجامعة 1974م.
- ضم معهد المعلمين العالي ككلية تربية لجامعة الخرطوم في 1974م.

وتتمثل أهداف كلية التربية، جامعة الخرطوم في الآتي :

- إعداد الطلاب وتأهيلهم أكاديمياً ومهنيًا للعمل بالتدريس في رياض الأطفال والمدارس السودانية والمؤسسات التعليمية المختلفة.
- تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات والاتجاهات والقيم الإيجابية وأساليب التفكير.
- المساهمة في تطوير المناهج وطرائق التدريس والارتقاء بطرائق وأساليب التدريس.
- القيام بالبحوث والدراسات النظرية والتطبيقية في مجال التربية والتعليم، وفي التخصصات العلمية المختلفة بالكلية.
- تأهيل وتدريب ورفع الكفاية المهنية للمعلمين وغيرهم ممن يعملون في مجال القيادات التربوية.
- الاهتمام بالتعليم قبل المدرسي والتربية الخاصة والتعليم شبه النظامي والتربية الأسرية وتعليم الكبار.
- تقديم الخدمات التدريسية والتدريبية والإعدادية لكليات الجامعة وكليات التربية بالجامعات والمؤسسات التربوية الأخرى.
- تقييم الخدمات التعليمي والتدريبية لأساتذة الجامعة وأطرها التربوية والتعليمية.
- الإسهام مع كليات التربية السودانية الأخرى ووزارة التربية والتعليم العام ووزارات التربية الولائية لدراسة مشكلات التعليم وتقديم الاستشارات والخدمات المناسبة.
- الاهتمام بقضايا البيئة المحلية والقومية من خلال البرامج والأنشطة المناسبة.
- العمل على تحقيق أهداف التربية السودانية (العماس وآخرون، 2011).

عيينة الدراسة :

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وذلك نسبة لتعذر الحصول على معلومات إحصائية دقيقة توضح الفئات المختلفة من مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة المختارة في الدراسة (51) عضواً من إجمالي (163) عضواً في كلية التربية - جامعة الخرطوم.

وصف عينة الدراسة :

لإجراء عملية الوصف تم أولاً تفريغ البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد العينة، وبعد إجراء التحليل جاءت نتائج وصف عينة الدراسة كما يلي:

جدول (1): وصف عينة الدراسة

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	32	62.7
	أنثى	19	37.3
المرتبة العلمية	المجموع	51	100.0
	محاضر	17	33.3
	أستاذ مساعد	29	56.9
	أستاذ مشارك	4	7.8
	أستاذ	1	2.0
	المجموع	51	100.0
الخبرة العملية	أقل من 5 سنوات	24	47.1
	من 5 - 10 سنوات	10	19.6
	أكثر من 10 سنوات	17	33.3
	المجموع	51	100.0

من الجدول (1) يتضح أن نسبة الذكور الذين شاركوا في الدراسة أكثر من الإناث، حيث بلغ نسبة الذكور (62.7%)، والإناث (37.3%)، وأن معظم أفراد العينة كانوا ممن يحملون مستوى أستاذ مساعد بنسبة (56.9%)، وهذا مؤشر جيد في تدعيم الدراسة، وتفاوتت خبرات أفراد العينة من 5 سنوات إلى أكثر من 10 سنوات في التدريس في الكلية.

أدوات الدراسة :

أُستُخدمت في هذه الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة؛ لأنها تُعد من أهم أدوات المنهج الوصفي المسحي، حيث قام الباحثون بتصميم هذه الاستبانة وتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية - جامعة الخرطوم، وتم إعداد الاستبانة لهذه الدراسة وفق الخطوات التالية: أولاً: بعد الاطلاع على الأدب التربوي في المجال والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تم تحديد محاور الاستبانة، ومن ثم قام الباحثون بصياغة عبارات الاستبانة لتغطي فرضيات الدراسة وأهدافها، وبعدها تم وضع الاستبانة في صورتها الأولية. ثانياً: تم عرض الاستبانة على بعض من الأساتذة المتخصصين في الإدارة التربوية في كلية التربية - جامعة الخرطوم لتحكيمها. ثالثاً: تم إجراء بعض التعديلات اللازمة، ومن ثم تم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية، واشتملت الاستبانة على قسمين هما:

- 1 - البيانات الشخصية: وتشمل النوع، والرتبة العلمية، والخبرة العملية.
- 2 - محاور الاستبانة: اشتملت على ستة مجالات بها مجموعة من الفقرات، لكل عبارة خمسة خيارات وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، وقد بلغ عدد العبارات (54) عبارة، جاءت مفصلة وفقاً للجدول (2).

جدول (2): مجالات الاستبانة وعدد عباراتها ونسبتها المئوية

الرقم	المجال	عدد العبارات	النسبة المئوية (%)
1	البرامج المقدمة	9	16.67
2	نظام التقييم والتقويم	9	16.67
3	التنوع	9	16.67
4	الخبرة الميدانية	9	16.67
5	التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	9	16.66
6	الموارد والحوكمة	9	16.66
	المجموع	54	% 100

تقنين الاستبانة :

1. الثبات: لمعرفة ثبات الاستبانة استخدم الباحثون معامل (α) ألفا لكرونباخ، كما موضح في الجدول (3) أدناه.

2. الصدق: هو مدى قدرة الأداة على قياس وتحقيق الأهداف التي من أجلها تمت صياغتها، أي أن تقيس فعلاً ما يفترض أنها أن تقيسه، وللتأكد من الصدق الذاتي فقد تم حسابه بأخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وفق المعادلة:

$$\text{الصدق} = \sqrt{0.905} = \sqrt{0.95}$$

جدول (3): ثبات وصدق الاستبانة

الرقم	المجال	معامل (α)	الصدق
1	البرامج المقدمة	0.897	0.947
2	نظام التقييم والتقويم	0.877	0.936
3	التنوع	0.899	0.948
4	الخبرة الميدانية	0.894	0.945
5	التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	0.867	0.931
6	الموارد والحوكمة	0.886	0.941
	المستوى الكلية للأداة	0.904	0.951

وقد نتج عن هذا التطبيق أن معامل الثبات الكلي يساوي 0.905، والصدق = 0.95. ويتضح من القيمتين أعلاه أن الاستبانة تمتعت بثبات وصدق عاليين جداً، مما يبين مدى وضوح عباراتها بالنسبة لأفراد العينة.

توزيع الاستبانة :

تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية — جامعة الخرطوم، من خلال النزول الميداني، وقد تم اختيار المفردات عشوائياً وبرغبة أعضاء هيئة التدريس الذين أبدوا استعدادهم للإجابة عن التساؤلات الواردة في الاستبانة، وتمكن الباحثون من توزيع (70) استبانة على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية — علماً أن إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية (163) عضواً، وذلك نسبة لعدم لتواجد معظم أعضاء هيئة التدريس في الكلية لظروف الإبتعاث أو الإجازة، وتم استعادة (53) استبانة، - (17) استبانة لم يتمكن الباحثون من استرجاعها - منها (51) صالحة للدراسة والتحليل - (2) منها تأفة؛ لعدم وجود علامة الاستجابة في بعض فقرات الاستبانة - أي بنسبة استجابة قدرها (73 %) وهي نسبة استجابة جيدة.

المعالجة الإحصائية :

استخدم الباحثون في تحليل بيانات الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات بحسب ما يتناسب مع المنهج الوصفي من تكرارات، ومتوسطات حسابية، وانحرافات معيارية، والاختبار التائي، T-test، واختبار مان-وتيني لاختبار فرضيات البحث، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية :

1. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة مدى مصداقية أداة الدراسة.
2. التكرارات والنسب المئوية لحساب تكرار والنسبة المئوية للمشاركين في العينة.
3. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة متوسط آراء العينة المشاركة في الدراسة ومدى انحراف إجابات العينة عن متوسطها.
4. اختبار t-Test لمعرفة الفروق في مستوى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم.
5. اختبار مان-وتيني لمعرفة الفروق بين مجموعات البحث بحسب النوع في مستوى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق بين مجموعات البحث بحسب المرتبة العلمية في مستوى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم.

المقياس المعتمد :

لتحديد المقياس المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5 - 1 = 4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (4/5 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): المحك المعتمد في الدراسة

مستوى الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
منخفضة جداً	من 20% - 36%	من 1 - 1.80
منخفضة	أكبر من 36% - 52%	أكبر من 1.80 - 2.60
متوسطة	أكبر من 52% - 68%	أكبر من 2.60 - 3.40
مرتفعة	أكبر من 68% - 84%	أكبر من 3.40 - 4.20
مرتفعة جداً	أكبر من 84% - 100%	أكبر من 4.20 - 5.00

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي: ما مستوى تطبيق معايير الجودة للمجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين "NCATE" في كلية التربية - جامعة الخرطوم؟
قام الباحثون باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية كما موضح في الجدول (5).

مستوى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم:

جدول (5): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق معايير NCATE

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى التطبيق	الترتيب
1	البرامج المقدمة	28.51	5.62	52.79	متوسطة	1
2	نظام التقييم والتقويم	28.35	6.17	52.50	متوسطة	2
3	التنوع	20.47	5.39	37.90	منخفضة	6
4	الخبرة الميدانية	20.55	5.69	38.05	منخفضة	5
5	التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس	21.45	6.81	39.72	منخفضة	4
6	الموارد والحوكمة	28.33	5.24	52.46	متوسطة	3
	تطبيق معايير NCATE ككل	147.66	34.92	54.68	متوسطة	

يتضح من الجدول (5):

- أن تطبيق ثلاثة مجالات من معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم جاءت بمستوى متوسط، وهي: (البرامج المقدمة "52.79%"، ونظام التقييم والتقويم "52.50%"، والموارد والحوكمة "52.46%").
- وكانت تطبيق ثلاثة مجالات بمستوى منخفض، وهي: (التنوع "37.90%"، والخبرة الميدانية "38.05%"، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس "39.72%").
- احتلت مجال البرامج المقدمة المرتبة الأولى بوزن نسبي "52.79%" بمستوى تقدير متوسط. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة السالوس والميمان (2010) حيث جاءت فيها البرامج المقدمة في كلية التربية في جامعة طيبة في المرتبة الأولى، واختلفت مع دراسة نادي (2016) حيث جاءت في المرتبة الثالثة.
- أما مجال التنوع فقد احتل المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 37.90% بمستوى تقدير منخفض، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة السالوس والميمان (2010)، عون (2010)، ودراسة Al-Azmi (2011) حيث جاء هذا المعيار في المرتبة الأخيرة أيضاً، واختلفت مع دراسة نادي (2016) التي احتلت فيها المرتبة الثانية.
- وكان ترتيب المجالات كالاتي: البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقويم، الموارد والحوكمة، التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الخبرة الميدانية، وأخيراً التنوع.

إن مستوى تطبيق معايير NCATE ككل في كلية التربية - جامعة الخرطوم كان متوسطاً، وذلك بوزن نسبي بلغ (54.68%)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Al-Azmi (2011) التي هدفت التعرف إلى مستوى تطبيق المعايير الستة لمجلس NCATE في كلية التربية بجامعة الكويت، كان متوسطاً، ودراسة عابنة (2015) التي توصلت إلى أن تقييم أفراد العينة لمستوى ممارسة معايير NCATE في كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية جاء بمستوى متوسطة. ودراسة أبو العلاء (2016) التي خلصت إلى أن مستوى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية بجامعة الطائف جاءت بنسبة متوسطة. ودراسة قطيشات (2017) التي أظهرت أن جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير NCATE كان بمستوى متوسط. ودراسة سلمان وآخرون (2018) أن تقييم جودة برامج كلية التربية الأساسية في الجامعة المستنصرية وفق معايير NCATE جاءت "متوسطة".

واختلفت مع دراسة العتيبي والربيع (2012) التي أظهرت توافر معايير NCATE في برامج كلية التربية بجامعة نجران بمستوى كبير. ودراسة نادي (2016) في أن مستوى تقويم برنامج إعداد معلم التكنولوجيا في ضوء معايير NCATE في جامعتي النجاح الوطنية وفلسطين التقنية جاءت كبيرة. ودراسة شلدان وأبو ليلة (2017) على واقع برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في ضوء معايير NCATE بمستوى تقدير كبير.

ولتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي عن مستوى تطبيق معايير الجودة للمجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية - جامعة الخرطوم، قام الباحثون بإعداد الجداول الموضحة أدناه للمجالات الستة لمعايير NCATE.

مستوى تطبيق المجال الأول (البرامج المقدمة) :

جدول (6): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للمجال الأول (البرامج المقدمة)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تعتبر البرامج من رؤية ورسالة الكلية.	3.84	0.367	مرتفعة	1
2	تنمي قدرات الطلاب على ربط المعرفة العلمية بالواقع.	3.31	1.140	متوسطة	3
3	يوازن محتوى البرنامج بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للطلاب.	2.71	0.610	متوسطة	9
4	تنمي برامج الكلية اتجاهات إيجابية عند الطلاب نحو مهنة التدريس.	2.82	1.396	متوسطة	8
5	تطور الكلية أهداف برامجها بما ينسجم مع التطورات العلمية والتربوية.	2.86	1.233	متوسطة	7
6	ترتبط برامج الكلية مع الوظائف المستقبلية.	3.27	1.185	متوسطة	4
7	تنمي برامج الكلية لدى الطالب مهارات البحث العلمي.	3.12	1.194	متوسطة	6
8	تتيح برامج الكلية مساحة لإبداعات الطلاب.	3.35	1.246	متوسطة	2
9	تحقق برامج الكلية تكاملاً بين المقررات بحيث تضمن الإعداد الجيد للطلاب.	3.22	1.238	متوسطة	5
	المجال ككل	3.16		متوسطة	

نلاحظ من الجدول (6) الآتي :

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.71-3.84)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (3.16)، وكان مستوى تطبيق مجال البرامج المقدمة ككل متوسطاً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو العلاء (2016)، ودراسة شلدان وأبوليلة (2017)، دراسة عبابنة (2015)، حيث جاءت متوسطة في مجال البرامج المقدمة.
- جميع الفقرات المتعلقة بالمجال الأول جاءت بمستوى متوسط، عدا الفقرة (تعتبر البرامج من رؤية ورسالة الكلية) فجاءت بمستوى مرتفع، حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.84). ويعزو الباحثون ذلك إلى وضوح رؤية ورسالة وأهداف الكلية لجميع أعضاء هيئة التدريس، وأنهم يعملون جميعاً من أجل تحقيقها.
- وجاءت الفقرة (تتيح برامج الكلية مساحة لإبداعات الطلاب) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.35)، ومستوى تطبيق متوسط، ويظهر ذلك جلياً في أن الكلية توفر مساحات لأركان نقاش الطلاب، وتتيح لهم مساحة لإبراز إبداعاتهم من خلال تنظيم البرامج الثقافية من حين لآخر.
- وجاءت الفقرة (يوازن محتوى البرنامج بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للطلاب) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.71)، ومستوى تطبيق متوسط. ويعزو الباحثون ذلك إلى تركيز أعضاء هيئة التدريس في بعض الأحيان على المعارف (الجوانب النظرية) أكثر من الجوانب التطبيقية المتعلقة بتمليك المهارات للطلاب.

مستوى تطبيق المجال الثاني (نظام التقييم والتقييم):

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني (نظام التقييم والتقييم)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تتبع الكلية نظاماً محدداً لتقييم أداء عضو هيئة التدريس.	3.25	1.262	متوسطة	4
2	يتضمن البرنامج معايير واضحة لتقييم تعلم الطلبة.	3.35	1.110	متوسطة	3
3	توجد معايير واضحة لتقييم المقررات الدراسية.	3.08	0.771	متوسطة	6
4	تستخدم الكلية التغذية الراجعة في تحسين أداء عضو هيئة التدريس.	2.96	1.166	متوسطة	7
5	تتبع الكلية مبدأ المشاركة في التقييم.	2.88	1.013	متوسطة	9
6	هنالك توعية للطلبة بنظام التقييم في الكلية.	3.37	1.183	متوسطة	2
7	تقوم الكلية ببرنامجها بصورة مستمرة.	2.90	1.100	متوسطة	8
8	يستفاد من نتائج التقييم في إجراء التعديلات على برنامج الكلية.	3.43	0.944	متوسطة	1
9	تستخدم الكلية الأساليب الحديثة في التقييم.	3.12	1.194	متوسطة	5
	المجال ككل	3.15		متوسطة	

من الجدول (7) يتضح الآتي:

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.88-3.43)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (3.15)، وكان مستوى تطبيق نظام التقييم والتقييم في كلية التربية بجامعة الخرطوم متوسطة. وتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Hendricks) (2010)، (Al-Azmi) (2011)، (أبو العلا) (2016)، ودراسة شلدان وأبوئيلة (2017).
- كانت الفقرة: (يستفاد من نتائج التقييم في إجراء التعديلات على برنامج الكلية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.43).
- وهذا يظهر جلياً في الإصلاحات التي قامت بها الكلية في السنوات الأخيرة، حيث تحولت الكلية من نظام الأربع سنوات إلى الخمس سنوات.
- وفي المرتبة الثانية (هنالك توعية للطلبة بنظام التقييم في الكلية) بمتوسط حسابي (3.37).
- ويعزو الباحثون ذلك إلى أنه بمجرد قبول الطالب في الكلية يتم تسليمه دليلاً إرشادياً يحوي نظام التقييم من السنة الأولى حتى التخرج.
- وجاءت في المرتبة الأخيرة (تتبع الكلية مبدأ المشاركة في التقييم) وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.88)، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن التقييم يقتصر بمستوى كبيرة على أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

مستوى تطبيق المجال الثالث (التنوع):

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث (التنوع)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	برامج الكلية متنوعة تراعي تنوع الطلبة المقبولين.	2.86	1.114	متوسطة	2
2	تنوع مكتبة الكلية في مصادرها ومراجعتها.	3.16	1.120	متوسطة	1
3	تنفذ الكلية أنشطة لا صفية متنوعة.	1.39	1.201	منخفضة جداً	9
4	تحرص الكلية على توافر التنوع عند تشكيل اللجان ومجموعات العمل.	2.14	0.895	منخفضة	6

جدول (8): يتبع

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
5	يتضمن البرنامج التنوع في المقررات الدراسية.	2.14	0.825	منخفضة	5
6	تتيح الكلية لكل طالب الحق في التعبير عن رأيه بدون تمييز.	2.31	1.122	منخفضة	4
7	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تنوع الطلبة عند تشكيل مجموعات العمل الجماعي.	2.06	0.810	منخفضة	8
8	تتوافر في الكلية خدمات طلابية متنوعة.	2.10	0.781	منخفضة	7
9	توجد قاعات تدريسية متنوعة تلائم عدد الطلاب.	2.31	1.225	منخفضة	3
	المجال ككل	2.27		منخفضة	

نلاحظ من الجدول (8) الآتي:

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.39-3.16)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (2.27)، وكان مستوى التطبيق لمجال التنوع ككل منخفض. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عون (2010)، Al-Azmi (2011)، عباينة (2015)، أبو العلا (2016)، ودراسة شلدان وأبوليلة (2017) التي كانت قليلة.
- أن أعلى فقرة كانت: (تنوع مكتبة الكلية في مصادرها ومراجعها)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.16)، وكان مستوى التطبيق متوسطا.
- ويعزو الباحثون ذلك إلى وجود مكتبة كبيرة في الكلية تتوافر فيها مختلف المراجع والمصادر، وتضاف إليها المراجع الحديثة بين كل فترة وأخرى، بالإضافة إلى وجود المكتبة الإلكترونية في الكلية.
- وجاءت الفقرة التي تنص على: (برامج الكلية متنوعة تراعي تنوع الطلبة المقبولين) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.86)، وكان مستوى التطبيق متوسطا، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الكلية تقبل الطلاب المستوفين لشروط القبول من جميع الولايات ومن جميع فئات المجتمع.
- وفي المرتبة قبل الأخيرة، جاءت الفقرة: (يحرص أعضاء هيئة التدريس على تنوع الطلبة عند تشكيل مجموعات العمل الجماعي) بمتوسط حسابي (2.06)، وكان مستوى التطبيق منخفضا. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس غالبا ما يشكلون هذه المجموعات بطريقة عشوائية دون مراعاة للفروق بين الطلاب.
- وأدنى فقرة كانت: (تنفذ الكلية أنشطة لاصفية متنوعة)، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.39)، بمستوى تطبيق منخفض جدا.

مستوى تطبيق المجال الرابع (الخبرة الميدانية):

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الرابع (الخبرة الميدانية)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تحدد الكلية لوائح للتدريب الميداني بين الكلية والمدارس المشاركة.	1.86	0.825	منخفضة	9
2	أهداف التدريب الميداني محددة بدقة.	2.16	0.925	منخفضة	6
3	تنتقي الكلية مدارس متميزة لتطبيق التدريب الميداني.	2.75	1.129	متوسطة	2
4	يعطي برنامج التدريب الميداني الحرية الكاملة في المدرسة للطلاب المدرب.	2.84	1.138	متوسطة	1
5	تنفذ لقاءات دورية بين المشرف والمتدرب لتحسين الأداء.	2.10	1.005	منخفضة	8
6	يوضح البرنامج طريقة قياس تقدم الطلبة العلميين.	2.24	0.907	منخفضة	5

جدول (9): يتبع

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
7	يستخدم البرنامج التعليم المصغر لتدريب الطلبة على تطبيق المعارف والمهارات التدريسية.	2.12	0.765	منخفضة	7
8	يترجم البرنامج نظريات ومفاهيم المقررات إلى واقع عملي.	2.24	0.929	منخفضة	4
9	هناك تخطيط واضح للتدريب الميداني.	2.25	1.017	منخفضة	3
	المجال ككل	2.28		منخفضة	

نلاحظ من الجدول (9) الآتي:

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (2.84 - 1.86)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (2.28)، وكان مستوى تطبيق مجال الخبرة الميدانية ككل منخفضاً. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة عابنة (2015)، ودراسة شلدان وأبوليلة (2017) التي كانت قليلة.
- أن أعلى فقرة كانت: (يعطي برنامج التدريب الميداني الحرية الكاملة في المدرسة للطلاب المتدرب)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.84)، وكان مستوى التطبيق متوسطاً.
- وجاءت الفقرة التي تنص على: (تنتقي الكلية مدارس متميزة لتطبيق التدريب الميداني) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.75)، وكان مستوى التطبيق متوسطاً.
- ويعزو الباحثون ذلك إلى وضوح رؤية برنامج التربية العملية في الكلية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب وبالنسبة للمدارس في الولاية، وللمتيز والسمة الطيبة لطلاب كلية التربية، جامعة الخرطوم في المدارس مما يجعل الكلية تنتقي مدارس متميزة لطلابها.
- وفي المرتبة قبل الأخيرة، كانت الفقرة: (تنفذ لقاءات دورية بين المشرف والمتدرب لتحسين الأداء) بمتوسط حسابي (2.10)، وبمستوى تطبيق منخفض، ويعزو الباحثون ذلك إلى أن بعض المشرفين يكتفون بزيارة الطالب (المتدرب) مرة أو مرتين والتي تعد قليلة.
- وأن أدنى فقرة كانت: (تحدد الكلية لوائح للتدريب الميداني بين الكلية والمدارس المشاركة)، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.86)، وكان مستوى التطبيق منخفضاً.

مستوى تطبيق المجال الخامس (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس):

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الخامس (التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تقدم الكلية خططاً متكاملة للتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس مثل الدورات التدريبية.	2.55	1.270	منخفضة	3
2	يتم اختيار أعضاء هيئة التدريس وفق مواصفات مهنية وأكاديمية محددة.	2.33	1.071	منخفضة	5
3	يشارك أعضاء هيئة التدريس في لجان الكلية ومجالسها بفاعلية.	1.92	0.956	منخفضة	9
4	تحرص الكلية على مشاركة أعضاء التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية.	2.29	1.238	منخفضة	6
5	تشجع الكلية التنمية المهنية الذاتية.	2.22	1.026	منخفضة	8
6	تهيئ الكلية بيئة عمل تشجع على تجويد الأداء المستمر.	2.51	1.120	منخفضة	4
7	يتوفر عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس للعمل في اختصاصات الكلية.	2.25	1.111	منخفضة	7

جدول (10): يتبع

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
8	تساهم نتائج الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء التدريس في تطوير التعليم في المجتمع.	2.65	1.246	متوسطة	2
9	توفر الكلية معايير واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.	2.73	1.266	متوسطة	1
	المجال ككل	2.38		منخفضة	

نلاحظ من الجدول (10) الآتي:

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (1.92-2.73)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (2.38)، وكان مستوى التطبيق العام لمجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس منخفضاً، واتفقت مع دراسة أبو العلاء (2016).
- أن أعلى فقرة كانت: (توفر الكلية معايير واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس)، حيث جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.73)، وكان مستوى التطبيق متوسطاً. ويعزو الباحثون ذلك لمتابعة الكلية للأداء التدريسي لأعضائها باستمرار.
- وجاءت الفقرة التي تنص على: (تساهم نتائج الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء التدريس في تطوير التعليم في المجتمع) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.65)، وبمستوى تطبيق متوسط.
- وفي المرتبة قبل الأخيرة، كانت الفقرة: (تشجع الكلية التنمية المهنية الذاتية) بمتوسط حسابي (2.22)، وبمستوى تطبيق منخفض.
- وأن أدنى فقرة كانت: (يشارك أعضاء هيئة التدريس في لجان الكلية ومجالسها بفاعلية) بمتوسط حسابي (1.92)، وكان مستوى التطبيق منخفضاً. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يعتبرون في بعض الأحيان عن المشاركة في لجان الكلية.

مستوى تطبيق المجال السادس (الموارد والحوكمة):

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال السادس (الموارد والحوكمة)

م	المجال	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تحرص الكلية على تنمية العلاقات الإنسانية بين منسوبي الكلية.	3.31	0.948	متوسطة	2
2	تمتاز البنية التحتية للكلية بجاهزية عالية لتحقيق تميز الأداء.	3.27	1.097	متوسطة	3
3	تتوافر لدى الكلية ميزانية كافية لتلبية احتياجات الجودة.	3.41	0.920	مرتفعة	1
4	تشارك إدارة الكلية جميع أطراف القرار في صنعه.	3.27	0.896	متوسطة	4
5	يتوافر دليل إرشادي لأنظمة وقوانين الكلية متاح للجميع.	2.88	0.909	متوسطة	9
6	تُشرك الكلية متخصصين من الميدان التربوي في تصميم برامجها.	3.10	0.671	متوسطة	6
7	تنسق الكلية مع الكليات التربوية الأخرى في تخطيط برامجها.	3.12	0.864	متوسطة	5
8	تحرص الكلية على أن يكون العبء التدريسي لأعضاء التدريس ضمن المعايير المتعارف عليها عالمياً.	3.02	0.927	متوسطة	7
9	تمتاز قنوات الاتصال والتواصل في الكلية بكفاءة تقنية عالية.	2.94	1.008	متوسطة	8
	المجال ككل	3.14		متوسطة	

يتضح من الجدول (11) الآتي:

- أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.41 - 2.88)، وأن المتوسط الحسابي العام للمجال بلغ (3.14)، وكان مستوى التطبيق لمجال الموارد والحوكمة ككل متوسطاً. واتفقت مع دراسة Hendricks (2010)، Al-Azmi (2011)، أبو العلاء (2016)، شلطان وأبوئيلة (2017)، ودراسة العكول (2019).

- أن تطبيق جميع الفقرات المتعلقة بمجال الموارد والحوكمة جاءت بمستوى متوسط، عدا الفقرة: (تتوافر لدى الكلية ميزانية كافية لتلبية احتياجات الجودة)، فكان مستوى تطبيقها مرتفعاً، حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.41). ويعزو الباحثون ذلك لما للكلية رياض ومدارس تابعة لها مما يشكل مصدراً لتغطية ميزانية الكلية.
- وجاءت الفقرة: (تحرص الكلية على تنمية العلاقات الإنسانية بين منسوبي الكلية) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.31)، وبمستوى تطبيق متوسط. وذلك لوجود رابطة لأعضاء هيئة التدريس في الكلية تربطهم مع بعضهم.
- في المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة: (تمتاز قنوات الاتصال والتواصل في الكلية بكفاءة تقنية عالية) بمتوسط حسابي (2.94)، وبمستوى تطبيق متوسط.
- وفي المرتبة الأخيرة: (يتوافر دليل إرشادي لأنظمة وقوانين الكلية متاح للجميع) بمتوسط حسابي (2.88)، وبمستوى تطبيق متوسط.

نتائج الفرضية الأول للدراسة:

وتنص على أن "هناك ارتفاع في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين في كلية التربية - جامعة الخرطوم"، وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحثون اختبار "ت" لعينة واحدة والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12): اختبار "ت" لعينة واحدة لمستوى تطبيق معايير NCATE بكلية التربية - جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم	المحور	المتوسط	الانحراف	العدد	القيمة المحكية	قيمة «ت»	مستوى الحرية	الاحتمالية	الاستنتاج
1	البرامج المقدمة	28.51	5.623	51	27	1.91	50	0.06	غير دالة إحصائياً
2	نظام التقييم	28.35	6.17	51	27	1.56	50	0.12	غير دالة إحصائياً
3	التنوع	20.47	5.39	51	27	8.65	50	0.00	دالة إحصائياً
4	الخبرة الميدانية	20.55	5.69	51	27	8.09	50	0.00	دالة إحصائياً
5	التنمية المهنية	21.45	6.81	51	27	5.81	50	0.00	دالة إحصائياً
6	الموارد والحوكمة	28.33	5.24	51	27	1.81	50	0.07	غير دالة إحصائياً

من الجدول (12) يظهر أن قيم "ت" للفرق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم في ثلاثة مجالات: "البرامج المقدمة، ونظام التقييم، والتقويم، والموارد والحوكمة" غير دالة إحصائية مقارنة بالقيم المحكية (وهي الوسيط في مقياس ليكرت الخماسي = 3 مضروب في عدد أسئلة المحور = 9 في كل المجالات) حيث إن متوسطاتها أكبر من القيمة المحكية (27). وأيضاً قيمة الاحتمالية في هذه الثلاثة المجالات أكبر من (0.05)، مما يشير إلى وسطية تطبيق معايير البرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقويم، والموارد والحوكمة. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس مطلعون على البرامج المقدمة في الجامعة بما ذلك رؤية ورسالة وأهداف الكلية، ونظام التقييم في الكلية، وأن أعضاء هيئة التدريس على علم تام بها لأنها متوافرة في شكل دلائل إرشادية في جميع الأقسام وبالتالي يسهل اطلاعها، وكذلك في إدارة الموارد والحوكمة في الكلية تحرص الكلية على إشراك جميع أعضاء هيئة التدريس في التخطيط وصنع القرار في الكلية والتي تكون في شكل لجان.

وأن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم في ثلاثة مجالات: "التنوع، الخبرة الميدانية، التنمية المهنية" دالة إحصائية مقارنة بالقيم المحكية، حيث إن متوسطاتها أصغر من القيمة المحكية (27)، وأيضاً قيمة الاحتمالية في هذه الثلاثة المجالات أقل من (0.05)، مما يشير إلى انخفاض معايير التنوع، الخبرة الميدانية، التنمية المهنية. ويعزو الباحثون انخفاض هذه المعايير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أنها قليلة الأهمية بالنسبة للكلية.

واتفقت نتيجة هذا الفرض في مجمله مع دراسة Friesen (2007)، ودراسة عابنة (2015) والتي أشارتا إلى أن مستوى تقييم أعضاء هيئة التدريس تراوحت بين المتوسطة والقليلة. واختلقت مع دراسة العكول (2019) التي خلصت إلى توافر خمسة معايير بمستوى كبير ومتوسط في معيار واحد.

نتائج الفرضية الثانية للدراسة:

وتنص على أن "هناك فروق في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي للاعتماد في برامج إعداد المعلمين في كلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لـ (النوع، والدرجة العلمية) لعضو هيئة التدريس"، وللتحقق من صحة الفرض استخدم الباحثون اختبار مان-ويتني للفروق بين متوسط الرتب للمجموعات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي، والجداول التالية توضح ذلك.

أولاً: وفقاً لنوع عضو هيئة التدريس:

جدول (13): قيم "ي" مان-ويتني للفروق بين الذكور والإناث في معايير NCATE بكلية التربية - جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم	التغيير	النوع	مجموع الرتب	العدد	متوسط الرتب	«ي» مان-ويتني	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
1	البرامج المقدمة	ذكور	908.50	32	28.39	227.50	0.13	لا توجد فروق
		إناث	417.50	19	21.97			
2	نظام التقييم	ذكور	985.50	32	30.80	150.50	0.00	توجد فروق لصالح الذكور
		إناث	340.50	19	17.92			
3	التنوع	ذكور	908.50	32	28.39	227.50	.130	لا توجد فروق
		إناث	417.50	19	21.97			
4	الخبرة الميدانية	ذكور	876.50	32	27.39	259.50	0.38	لا توجد فروق
		إناث	449.50	19	23.66			
5	التنمية المهنية	ذكور	918.00	32	28.69	218.00	0.09	لا توجد فروق
		إناث	408.00	19	21.47			
6	الموارد والحوكمة	ذكور	898.50	32	28.08	237.50	0.19	لا توجد فروق
		إناث	427.50	19	22.50			

من الجدول (13) يظهر أن قيم "ي" للفروق بين متوسط رتب درجات كل من الذكور والإناث لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمتد من 150.00 إلى 259.50 غير دالة إحصائياً، حيث إن قيم الاحتمالية أكبر من (0.05) بالنسبة لمجالات، البرامج المقدمة، التنوع، الخبرة الميدانية، التنمية المهنية، الموارد والحوكمة؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق في هذه المجالات بين الذكور والإناث في مستوى تطبيق معايير NCATE بكلية التربية، جامعة الخرطوم. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الفهم نفسه في هذه المعايير دون تمييز للنوع بينهم، بينما دالة

إحصائية في مجال التقييم والتقويم (قيمة الاحتمالية أصغر من 0.05)؛ مما يشير إلى وجود فروق في مجال التقييم والتقويم ولصالح الذكور. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور أكثر نشاطاً في الكلية في المشاركة لعملية تقويم برامج الكلية، والمشاركة في عقد لقاءات مع الطلاب في تنويرهم بنظام التقييم في الكلية.

واتفقت مع دراسة العتيبي والربيع (2012)، ودراسة قطيشات (2017)، واختلفت مع دراسة أبو العلاء (2016) في الفرق في معيار "التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس".

ثانياً: وفقاً للدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس:

جدول (14): اختبار One-way ANOVA للفرق بين الدرجات العلمية في معايير NCATE بكلية التربية - جامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

رقم	المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
1	البرامج المقدمة	البيني	72.234	4	18.059	0.55	0.69	لا توجد فروق
		الداخلي	1508.511	46	32.794			
		الكلية	1580.745	50				
2	نظام التقييم	البيني	214.322	4	53.581	1.45	0.23	لا توجد فروق
		الداخلي	1689.325	46	36.724			
		الكلية	1903.647	50				
3	التنوع	البيني	67.483	4	16.871	0.56	0.69	لا توجد فروق
		الداخلي	1385.223	46	30.114			
		الكلية	1452.706	50				
4	الخبرة الميدانية	البيني	243.316	4	60.829	2.03	0.10	لا توجد فروق
		الداخلي	1375.311	46	29.898			
		الكلية	1618.627	50				
5	التنمية المهنية	البيني	132.331	4	33.083	0.69	0.59	لا توجد فروق
		الداخلي	2186.296	46	47.528			
		الكلية	2318.627	50				
6	الموارد والحكومة	البيني	35.236	4	8.809	30.	0.87	لا توجد فروق
		الداخلي	1342.097	46	29.176			
		الكلية	1377.333	50				

من الجدول (14) يظهر أن قيم "ف" للفرق بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم وفقاً للدرجة العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمتد من 0.30 إلى 2.03 وجميعها غير دالة إحصائياً، حيث إن قيم الاحتمالية في جميع المجالات أكبر من (0.05)؛ مما يشير إلى أن الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس لا تؤثر على وجهة نظره في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحكم أنهم يعملون في الكلية نفسها تحت رؤية وأهداف واحدة، فلم تؤثر درجاتهم العلمية في مستوى تطبيق معايير NCATE بكلية التربية، جامعة الخرطوم. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو العلاء (2016)، واختلفت مع دراسة عباينة (2015) في وجود فروق في الرتبة الأكاديمية.

الاستنتاجات:

تمثلت أهداف الدراسة في تحديد مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية جامعة الخرطوم، والتعرف إلى، الفروق في مستوى تطبيق معايير المجلس القومي الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين بكلية التربية بجامعة الخرطوم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وفقاً لـ (النوع، والدرجة العلمية) لعضو هيئة التدريس. وفي سبيل تحقيق الدراسة لأهدافها اتبع الباحثون المنهج الوصفي مع استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، وتوصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:

- هنالك توسط في مستوى تطبيق مجالات معايير NCATE في كلية التربية - جامعة الخرطوم؛ حيث تطبق كلية التربية بعض المجالات من معايير NCATE، كالبرامج المقدمة، ونظام التقييم والتقييم، والموارد والحوكمة. وتحتاج إلى المزيد من الجهد في تطبيق مجالات التنوع، والخبرة الميدانية، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.
- تطبق كلية التربية، جامعة الخرطوم خصائص معيار البرامج المقدمة؛ حيث يُعبر البرامج عن رؤية ورسالة الكلية، وينمي البرامج قدرات الطلاب في ربط المعرفة العلمية بالواقع، وكذلك تتيح برامج الكلية مساحة لإبداعات الطلاب، مع الحاجة إلى التوازن في محتوى البرامج بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للطلاب، وتنمية اتجاهات إيجابية عند الطلاب نحو مهنة التدريس.
- هنالك تطبيق لمعيار نظام التقييم والتقييم في كلية التربية، جامعة الخرطوم؛ حيث يتضمن البرنامج معايير واضحة لتقييم تعلم الطلبة، وتوعية الطلبة بنظام التقييم في الكلية، وكذلك يستفاد من نتائج التقييم في إجراء التعديلات على برنامج الكلية. إلا أن هناك ضعفاً في اتباع مبدأ المشاركة في التقييم، بالإضافة إلى أن الكلية تحتاج لتقويم برامجها بصورة مستمرة.
- وجود ضعف في بعض مؤشرات معيار التنوع في كلية التربية، جامعة الخرطوم، كالضعف في حرص أعضاء هيئة التدريس في تنوع الطلبة عند تشكيل مجموعات العمل الجماعي، وتنفيذ أنشطة لاصفية متنوعة.
- هنالك ضعف في بعض مؤشرات معيار الخبرة الميدانية، مثل تحديد الكلية لوائح للتدريب الميداني بين الكلية والمدارس المشاركة، وتنفيذ لقاءات دورية بين المشرف والمتدرب لتحسين الأداء.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في لجان الكلية ومجالسها بفاعلية، وتشجيعهم على التنمية المهنية الذاتية من المؤشرات الضعيفة في معيار التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، جامعة الخرطوم.
- مجال الموارد والحوكمة في كلية التربية، جامعة الخرطوم قد يسهم في توفير ميزانية كافية لتلبية احتياجات الجودة في الكلية، وتنمية العلاقات الإنسانية بين منسوبي الكلية. إلا أنها تحتاج إلى توافر دليل إرشادي لأنظمة وقوانين الكلية بحيث يكون متاحاً للجميع، مع وجود قنوات الاتصال والتواصل في الكلية بكفاءة تقنية عالية.
- يلاحظ عدم تأثر مستوى تطبيق معايير NCATE بكلية التربية، جامعة الخرطوم بنوع أو الدرجة العلمية لعضو هيئة التدريس.

التوصيات:

- في ظل ما توصل إليه البحث من استنتاجات، فإن الباحثين يتقدمون بمجموعة من التوصيات لضمان جودة العملية التعليمية في كلية التربية وفقاً للمعايير العالمية وهي:
- الحرص على توفير كل المعينات التي تساعد في تطبيق مجالات معايير NCATE في كلية التربية، جامعة الخرطوم.
 - ضرورة مراعاة التوازن في محتوى البرامج المقدمة بين المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة للطلاب، وتنمية اتجاهات إيجابية عند الطلاب نحو مهنة التدريس.
 - العمل على اتباع مبدأ المشاركة في تقييم برامج الكلية، مع مراعاة أن يكون التقييم بصورة مستمرة.
 - ضرورة مراعاة مبدأ التنوع، خاصة عند تشكيل مجموعات العمل الجماعي، وتنفيذ أنشطة لاصفية متنوعة في الكلية.
 - العمل على تحديد لوائح واضحة للتدريب الميداني بين الكلية والمدارس المشاركة.
 - الحرص على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في لجان الكلية ومجالسها المختلفة بفاعلية، وتشجيع التنمية المهنية الذاتية لهم.
 - إصدار الكتيبات والأدلة الإرشادية لأنظمة وقوانين الكلية لتكون متاحة للجميع في الكلية، وأن تكون قنوات الاتصال والتواصل في الكلية بكفاءة تقنية عالية.
 - إجراء المزيد من الدراسات للتعرف إلى المعوقات التي تحول دون تطبيق مجالات معايير NCATE في كلية التربية، جامعة الخرطوم.

المراجع:

- أبو العلا، ليلي محمد (2016). مستوى تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 12 (1)، 101-115.
- بركات، زياد (2017). استراتيجية مقترحة للاعتماد الأكاديمي بالجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10 (27)، 163-188.
- الثقفي، أحمد سالم (2009). مدى مناسبة وتوافق بعض معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات العلوم في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.
- حسين، بانقا (2018). واقع تطبيق عمليات إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الخرطوم. استرجع من <https://www.researchgate.net/publication/333245754>
- حكيم، عبد الملك (2012). معوقات تحقيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك خالد وسبل التغلب عليها (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك خالد، أبها، السعودية.
- السالوس، منى علي، والميمان، بدرية صالح (2010). نحو معايير أكاديمية لجودة إعداد المعلم في كليات التربية بجامعة طيبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر بعنوان تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات، 5 - 6 يناير، اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن). الرياض، السعودية.
- السعدي، محمد زين صالح، والدحياني، ناصر سعيد علي (2017). مدى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في جامعة أزال للتنمية البشرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10 (31)، 171 - 199.

- سلمان، عبود سلمان، محمد، حكمت غازي، وعلوش، جليل ابراهيم (2018). تقييم جودة برامج كلية التربية الأساسية في ضوء معايير "انكيت". *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بجامعة بابل*، (38)، 1640 - 1655.
- سليمان، أماني سليمان أحمد (2019). مدى تطبيق بعض معايير إدارة الجودة الشاملة في كليات جامعة الخرطوم الحكومية وجامعة السودان العالمية الخاصة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، (2) 3، 21 - 45.
- شلدان، فايز كمال، وأبوئيلة، حسين عبدالكريم (2017). واقع برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة في ضوء معايير NCATE وسبل تحسينها. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10 (31)، 45 - 75.
- ضحواوي، بيومي محمد (2000). *قضايا تربوية، مدخل إلى العلوم التربوية*. القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية.
- عبابنة، صالح أحمد (2015). تقييم جودة أداء كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في ضوء معايير انكيت لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *دراسات العلوم التربوية*. 42 (3)، 767 - 785.
- عبدالله، عبدالرحمن أحمد، عبدالوهاب، فيصل محمد، وسليمان، السر أحمد (2007). *المدخل إلى البحث في التربية وعلم النفس*. الرياض، السعودية: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- العتيبي، منصور نايف ماشع، والربيع، علي أحمد حسن (2012). تقييم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير NCATE. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 1 (9)، 559 - 586.
- العجمي، محمد عبدالسلام، متولي، نبيل عبدالخالق، وبنجر، أمانة ارشد (2003). *المدخل في أصول التربية*. الرياض: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- الেকول، غادة محمد (2019). مدى توافق برنامج إعداد معلمات تربية الطفل في الجامعات الأردنية مع معايير إعداد المعلم الأمريكية (NCATE) من وجهة نظر الطالبات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 27 (1)، 396 - 417.
- العماس، عمر محمد، أحمد، خلف الله، علي، غادة صديق، وجبارة، إحلام (2011). *كلية التربية - جامعة الخرطوم معهد تدريب المعلمين العالي (سابقاً): الماضي والحاضر 1961-2011*. استرجع من <https://bit.ly/2sgTKvQ>
- عون، وفاء (2010). *دراسة تقويمية لمدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود*. ندوة التعليم العالي للفتاة حول الأبعاد والتطلعات، 4 - 6 يناير، جامعة طيبة.
- الفكي، الفاتح الأمين عبد الرحيم، أحمد، خضر الصديق محمد، أحمد، محمد أحمد حمدتو، وعبده، أحمد إدريس (2017). إطار مقترح لتطبيق المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي السوداني من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية لكليات إدارة الأعمال. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 10 (30)، 3 - 32.
- قطيشات، منال هاني حسن (2017). *جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير NCATE من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- كنعان، أحمد علي (2009). تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف الأول وأعضاء هيئة التدريس. *مجلة جامعة دمشق*، 25 (4)، 93 - 15.

ليبي، ستيف (2007). نحو معايير مهنية لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين نموذج NCATE. ترجمة صالح عبدالعزيز النصار. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الجودة في التعليم العام (741-749)، 15-16 مايو، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن). الرياض، السعودية.

المطوع، نايف عبد العزيز (2014). معوقات الحصول على الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة للبرامج التعليمية في كلية العلوم والدراسات الإنسانية في جامعة شقراء بالملكة العربية السعودية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 7(17)، 111-127.

المعمري، فهد صالح مغربه (2017). تقييم الأداء الأكاديمي بكلية التربية والألسن - جامعة عمران في الجمهورية اليمنية وفقاً لبعض متطلبات الجودة الشاملة. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 10(27)، 33-66.

المغربي، محمد عباس (2009). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلمين كوسيلة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العام، في المنتدى الثاني للمعلم حول رؤية جديدة نحو تطوير أداء المعلم، قسم علم النفس، كلية التربية الأساسية، الكويت.

نادي، هبة (2016). تقويم برنامج إعداد معلم التكنولوجيا في الجامعات الفلسطينية في ضوء معايير الاتكيت؛ جامعتي النجاح وفلسطين التقنية / حالة دراسية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

النبوي، أمين (2007). الاعتماد الأكاديمي وإدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي. القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.

النجار، عبدالوهاب محمد (2007). الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلمين كوسيلة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العام. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر الجودة في التعليم العام (793-806)، 15-16 مايو، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن). الرياض، السعودية.

الهاللي، الهاللي الشرييني، والسيد، أحمد البهي (2009). معايير الاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي؛ دراسة للواقع والمأمول بكلية التربية النوعية بالمنصورة، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي (الدولي الأول - العربي الرابع) حول الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، 8-9 أبريل، كلية التربية النوعية بالمنصورة، مصر.

الهيئة العليا للتقويم والاعتماد (2012). دليل المعايير الوطنية لضمان جودة التعليم العالي في السودان. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، السودان.

Al-Azmi, M. S. K. (2011). The extent of applying NCATE academic accreditation standards in faculty of education at Kuwait University. *Delhi Business Review*, 12(1), 51-67.

Friesen, D. K. (2007). *Indigenous American Samoan Educators' Perceptions of their Experiences in a National Council of Accreditation for Teacher Education (NCATE) Accredited Program* (Doctoral dissertation). Kent State University.

Griffin, L. L., & Cummins, C. J. (2008). Longitudinal faculty study groups: A model for developing comprehensive teacher preparation programs. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 5(8), 19-26.

- Hendricks, E. D. (2010). *Teaching teachers: A study of teacher educators' perceptions of the effect of meeting mandated NCATE standards* (Doctoral dissertation). Capella University, Minneapolis, Minnesota.
- National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) (2008). *Professional Standards for the Accreditation of Teacher preparation Institutions*. Washington, D.C.: NCATE.