

Constructing a Rubric to Assess Students of College of Education as Educators from the Perspective of Character Education

Jehad Al-anatie¹, Amani Qashmer¹, Basmah Alardi²

¹ School of Educational Sciences, The University of Jordan, Jordan.

² Ministry of Education, Kuwait.

Received: 12/10/2019

Revised: 8/3/2020

Accepted: 5/6/2020

Published: 1/3/2021

Citation: Al-anatie, J., Qashmer, A., & Alardi, B. (2021). Constructing a Rubric to Assess Students of College of Education as Educators from the Perspective of Character Education. *Dirasat: Educational Sciences*, 48(1), 112–126.
Retrieved from:

<https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2538>

Abstract

The study aims to develop a rubric for assessing the students of college of education as educators from the perspective of character education.

To achieve this objective, standards have been developed to assess the teacher from the perspective of character education, including six pillars of character education as main dimensions of the rubric: trust, respect, justice, responsibility, care and citizenship. The rubric prepared for faculty members consisting of 39 standards that derived from six pillars for assessing students as educators. Each standard has three performance indicators for basic assimilation level, partial assimilation level and complete assimilation level. The psychometric properties of the instrument were verified.

The results showed that the rating scale has good content and construct reliability and a high internal consistency, making it a suitable tool for use in institutes and colleges that prepare students for the teaching profession.

In light of the findings of this study, the researchers recommend that educational supervisors in the Ministry of Education adopt the final version of the verbal rating scale for evaluating teachers before and during their work in educational institutions. The researchers also encouraged faculty members in colleges of education to adopt the final version of this scale from the perspective of the moral education system.

Keywords: Character education, assessing ethics, college of education, rubric.

تطوير سلم تقدير لفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية character education

جهاد العناتي¹، أماني قشمر¹، بسمة العاردي²

¹ الجامعة الأردنية، الأردن.

² وزارة التربية، الكويت.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير سلم تقدير لفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية (Character Education). ولتحقيق هذا الهدف جرى تطوير معايير لتقييم أخلاقيات طلبة كلية التربية وفق المحاور الستة الآتية لمنظومة التربية الأخلاقية في الولايات المتحدة الأمريكية: الثقة، الاحترام، العدالة، المسؤولية، الرعاية، المواطنة. وبني سلم تقدير لفظي (Rubric) ليستخدمه أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لتقييم طلبة كلية التربية كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وتكون سلم التقدير اللفظي بصورته النهائية من (39) معيار لكل منها ثلاثة مؤشرات أداء أساسي، جزئي، تام (يعبر كل منها عن مستوى من مستويات تذويت الطالب لمنظومة التربية الأخلاقية). وجرى التحقق من الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي، وأظهرت النتائج تمتعه بمؤشرات صدق بناء ومؤشرات ثبات اتساق داخلي جيدة تجعل منه أداة مناسبة ويمكن استخدامها في المعاهد والكليات والجامعات التي تعد الطلبة لمهنة التعليم. الكلمات الدالة: القيادة الأخلاقية، والمهارات الإبداعية، والمدارس الحكومية.



© 2021 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

يبدل الباحثون التربويون والباحثون في مجال القياس والتقييم على نحو خاص جهوداً كبيرة لتطوير أنظمة التقييم التربوي وذلك لأهميتها في إحداث تغييرات نوعية في النظام التعليمي. فالبيانات الناتجة عنها يستند إليها النظام التعليمي في بناء أحكام التقييم المتعلقة بالجودة والفاعلية والكفاءة، وقد أكدت حركة المساءلة التربوية (Accountability) التي انتشرت في دول العالم المتطورة أهمية جمع بيانات باستخدام أدوات قياس أصيلة وموثوقة (Authentic) في مواقف أداء حقيقية. كما أن التوجهات المعاصرة المتعلقة بتقييم التقدم التربوي على المستويات الدولية والوطنية (Educational Progress) تنبئ مسؤولية المعلم عن إحداث تغييرات لدى طلبته لا تقتصر على الجوانب المعرفية بل تتعداها إلى الجوانب التربوية والأخلاقية الحياتية. ونظراً إلى أن الظواهر السلوكية تتميز بالتعقيد وتعدد المتغيرات؛ فإن قياسها يتطلب ابتكار طرق وأدوات قياس متنوعة تتميز بخصائص محددة تتماشى مع طبيعة هذه السمات ومستوياتها (علام، 2015).

بناء على ما تقدم تبدو الحاجة ملحة إلى بناء مقاييس مقننة لتقييم حسن إعداد معلم المستقبل كمربي من منظور منظومة التربية الأخلاقية (Character Education) التي لاقت انتشاراً واسعاً في الأنظمة التربوية حول العالم بحيث ترقى مخرجات برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الوطن العربي إلى تطلعات المنظومة التربوية في المجتمع المعاصر. لذا جاءت هذه الدراسة لتطوير سلم تقدير لفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وتقنينها على طلبة كلية التربية في جامعة الكويت.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتحدث الأدبيات عن الحياة المهنية للمعلم في العصر الحديث كأنها سلسلة لا نهائية من التعامل اليومي مع معضلات أخلاقية تحتاج إلى إصدار أحكام بشأنها. و يتمحور دور برامج التنمية المهنية حول تدريب المعلم على تحليل المعضلات الأخلاقية التي تتضمنها لاتخاذ القرارات المناسبة بشأنها بناء على أحكام خلقية تتسم بالزهادة والحكمة المهنية (مدبولي، 2002).

وتبين للباحثين من خلال البحث المتعمق عن أدوات تقييم المعلم كمربي من منظور منظومة التربية الأخلاقية أن معظم الأدوات المتوفرة كانت في الولايات المتحدة واتخذت شكل قوائم تقدير ذاتي (قوائم الرصد وسلاسل التقدير بطريقة ليكرت)، كما أنها لم توفر للمقوم معايير موضوعية لإصدار حكمه التقييمي لكل مستوى من مستويات سلم التقدير، واكتفت بعرض مسميات مستويات سلم الاستجابة بطريقة رقمية أو وصفية، وتركت إصدار الحكم للخبرة الشخصية التي تتأثر في الذاتية والمرغوبة الاجتماعية، كما أنها كانت موجهة للمعلم الممارس للمهنة ولم توجه لتقييم حسن إعداد معلم المستقبل كمربي من منظور منظومة التربية الأخلاقية (Character Education) من قبل مقيم خارجي خبير، وتبين أنها لم تكن من قبل مختصين في القياس والتقييم، ولم يتم التحقق من خصائصها السيكومترية. مما يستدعي وضع معايير أخلاقية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، واستعمالها في بناء سلم تقدير لفظي (Rubric) يقيس مستوى تدويت طلبة كليات التربية لهذه المعايير.

لذا جاءت هذه الدراسة لاقتراح معايير مهنية لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وبناء سلم تقدير لفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية والكشف عما يحققه من خصائص سيكومترية من خلال البحث في الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما المعايير المهنية لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية والمقترحة من قبل الخبراء التربويين؟

السؤال الثاني: ما الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي المعد لأعضاء هيئة التدريس لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. تطوير قائمة معايير مهنية لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية والتحقق من صدقها وثباتها.
2. بناء أداة تقييم معدة لأعضاء هيئة التدريس ومدرسي التربية العملية والمشرفين التربويين لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية والتحقق من خصائصها السيكومترية.

أهمية الدراسة

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في أنها تضيف للأدب النظري الخاص في موضوع تقييم منظومة التربية الأخلاقية دراسة علمية جديدة، مما يزيد رصيد المكتبة العربية. وتتجلى الأهمية العملية للدراسة في استهدافها تطوير معايير ومؤشرات أداء وأداة تقييم للمعلمين وطلبة كليات التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؛ إذ يمكن لأعضاء هيئة التدريس في الميدان التربوي توظيفها لإجراء تقييم موضوعي لمدى توافر المعايير الأخلاقية لمنظومة التربية الأخلاقية لدى معلمي المستقبل.

مصطلحات الدراسة:

- سلم التقدير اللفظي لتقويم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية: مقياس مكون من عبارات وصفية مشتقة من منظومة التربية الأخلاقية تحدد معايير الأداء والانجاز الممكنة، ولكل معيار 3 مؤشرات متدرجة تصاعديا وفق المستويات الثلاثة الآتية: أساسي، جزئي، تام.
- المعايير ومؤشرات الأداء **Standards and performance indicators**: هي مجموعة من المحكات التي يتم الرجوع إليها لتقييم مستوى الأداء. وتساعد هذه المحكات المقومين (Assessors) ليحافظوا على موضوعية التقويم. ومن ناحية أخرى فإنها تقدم للشخص الذي يتم تقويمه معلومات حول الأداء المتوقع منه، وتضع أمامه هدفا يسعى لتحقيقه (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2007).
- المعايير الأخلاقية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية **Ethical standards of Character Education**: وتعرف أنها عبارات تصف على نحو دقيق ما يجب على المعلمين معرفته والقيام به في نهج مقصود يسعى لتطوير الفضائل والعادات الجيدة والأخلاقيات الحسنة والمبادئ والقيم الإنسانية الأساسية (Berkowitz, 2011) وفق مستويات تدويت متدرجة. وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنها عبارات تصف على نحو دقيق ما يجب على المعلم معرفته والقيام به من سلوكات أخلاقية وفق مستويات تدويت متدرجة (أساسي، جزئي، تام)، وتستخدم للحكم على مدى تدويت المعلم لمعايير منظومة التربية الأخلاقية.

الإطار النظري

منظومة التربية الأخلاقية **Character education**

يعرف وليامز وشابز (Williams & Schaps, 1999) منظومة التربية الأخلاقية على أنها نهج مقصود يشترك فيه أفراد المجتمع والمدرسة لمساعدة الطلبة على الالتزام بالمبادئ والشعور بالمسؤولية. تشير منظومة التربية الأخلاقية إلى نهج تربوي شامل يتم تصميمه وتطبيقه بالتعاون بين المدرسة والأسرة والمجتمع المحلي بهدف تشكيل شخصية وسلوك النشء ويتم من خلال وسائل واستراتيجيات عديدة تستخدم على نحو مباشر ومنظم (lockwood, 1997, Berkowitz & Bier, 2007, Sivo et al., 2017). وتقوم منظومة التربية الأخلاقية على ستة محاور رئيسية وهي: الثقة، والاحترام، والمسؤولية، والعدالة، والرعاية والمواطنة (Berkowitz & Bier, 2007, Spears, 2010). اتسعت مؤخرا دائرة تبني مبادئ منظومة التربية الأخلاقية في الوسط التربوي. ويأتي هذا الإقبال انطلاقا من فعاليتها في الارتقاء بالعملية التربوية بجميع أركانها. ويتضح أثر منظومة التربية الأخلاقية في بناء علاقات إيجابية آمنة في المدرسة على نحو عام وتشكيل سلوكات واتجاهات إيجابية لدى الطلبة على نحو خاص (Merino, 2010, Berkowitz, 2011). وتولي منظومة التربية الأخلاقية المجتمع المحلي اهتماما ملحوظا؛ إذ يتشاطر المجتمع المحلي والمربون المسؤولية والمبادئ الواجب مراعاتها في تربية النشء (Williams & Schaps, 1999, Berkowitz, 2011) وتطوير الفضائل والعادات الحسنة لديهم (Ryan & Bohlin, 1999).

مبادئ منظومة التربية الأخلاقية

يذكر ليكونا وشابز ولويس (Lickona, Schaps, & Lewis, 2002) أن منظومة التربية الأخلاقية تتضمن أحد عشر مبدأ مهما تعمل كمعايير يمكن أن تستخدم لتخطيط وتقييم برامج وكتب وموارد مناهج التربية الأخلاقية وهي:

- (1) أن تعزز القيم الأخلاقية الأساسية كأساس لشخصية جيدة.
- (2) أن تكون شاملة للتفكير والشعور والسلوك.
- (3) أن تلتزم نهجا معتمدا واستباقيا وشاملا يعزز القيم الأساسية في جميع مراحل الحياة المدرسية.
- (4) أن تكون المدرسة مجتمعا مهتما مشبعا بالقيم الأساسية مثل الاهتمام واحترام الآخرين والمسؤولية واللفظ والإنصاف.
- (5) أن توفر للطلاب فرص للعمل الأخلاقي.
- (6) أن تتضمن منهجا أكاديميا ذا مغزى وهادف يحترم جميع المتعلمين ويساعدهم على النجاح.
- (7) أن تسعى إلى تطوير الحافز الداخلي للطلاب.
- (8) أن يصبح طاقم المدرسة مجتمعا تعليميا وأخلاقيا يشارك فيه الجميع المسؤولية عن منظومة التربية الأخلاقية والتقدير بالقيم الأساسية التي توجه تعليم الطلبة.

- (9) أن تكون منظومة التربية الأخلاقية مطلوبة من الموظفين والطلاب على حد سواء؛
- (10) أن توظف المدرسة الآباء وأفراد المجتمع كشركاء في جهود منظومة التربية الأخلاقية.
- (11) أن تتضمن تقييم للتقدم ومدى إظهار الطلاب للطابع الحسن، وهناك ثلاثة جوانب تستحق الاهتمام هي: طبيعة المدرسة، نمو طاقم

المدرسة كمعلمين متخصصين، شخصية الطالب.

سلم التقدير اللفظي

ينظر إلى التقويم في المجال التربوي أنه عملية منظمة لجمع وتحليل البيانات حول البرامج المتعلقة بالطالب والمعلم والإدارة والوسائل والنشاطات والمرافق التي تشكل بمجموعها وحدة عملية التعليم للتأكد من مدى تحقيق الأهداف لاتخاذ القرارات بشأن البرامج، وذلك بهدف معالجة جوانب الضعف وتعزيز جوانب القوة لتحقيق التطور المتكامل (المحاسبة ومهيدات، 2016). ويعد سلم التقدير اللفظي من أدوات الملاحظة وجمع البيانات المستخدمة في عملية التقويم. ويعرفه المحاسبة ومهيدات (2016) بأنه مجموعة من الفقرات (عبارات) تشير إلى المكونات الفرعية للسمة قيد التقويم. ويطلق على هذه الفقرات اسم مؤشرات الأداء، التي بدورها تشكل السمة العامة المراد قياسها. تتسم صياغة فقرات سلم التقدير بالوضوح والدقة. ويتم تقدير أداء المتعلم عليها على سلم تدرج من عدة مستويات؛ تبدأ من ثلاث فئات وتمتد إلى أربع أو خمس أو سبع فئات؛ حيث تبدأ من الفئة ذات المستوى الأقل وتنتهي بالفئة ذات المستوى الأعلى، أو بالعكس، وذلك حسب اتجاه صياغة الفقرة أو العبارة. يتميز سلم التقدير اللفظي بتوفيره للوقت والجهد، وإمكانية استخدامه مع عدد كبير من السمات. يساهم سلم التقدير في تمكين المعلم من تحديد نقاط الضعف والقوة المتعلقة بالمهارات الفرعية وتحديد مستويات الأداء عليها. يتم التعبير عن فئات التدرج باستخدام الألفاظ بحيث يتم وصف متطلبات أو خصائص الأداء في كل فئة من فئات الأداء، بحيث تعبر كل فئة تقدير عن مواصفات معينة للأداء. وتتطور هذه الأوصاف كلما انتقلنا من فئة تقدير إلى فئة تقدير أعلى والعكس إذا كانت متطلبات الأداء سلبية الاتجاه، ويساعد على تبسيط الأداءات المعقدة بسبب التفصيلات التي يتضمنها، وتحديد متطلبات الأداء الصحيح أو المرغوب فيه.

الدراسات السابقة

ورد في الأدب النظري عدد من الدراسات التي قيمت درجة التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم؛ حيث نجد أن بعض الدراسات استهدفت فئة المعلمين في أثناء الخدمة (السورور، 2018)، وأخرى استهدفت الطلبة المعلمين قبل التحاقهم بالمهنة (Boon, 2011). واعتمدت الدراسات على استبانات مصاغة بطريقة ليكرت التي قد تتأثر في المرغوبة الاجتماعية للمستجيبين (حيدر، 2000، أبو طيخ، 2008، بني ملحم والزيود، 2014، عياد، 2016، Boon & Maxwell, 2016، Turk & Vignjevic, 2016).

أكدت الدراسات أهمية منظومة التربية الأخلاقية و اتفقت الدراسات السابقة على أن المؤسسات التربوية بما تشمله من مدارس (Green, 2011) وجامعات (Chen, 2005) بحاجة إلى البرامج المنبثقة من هذه المنظومة. إن المؤسسات التربوية تؤمن بتعزيز حسن الخلق من خلال تعزيز الجوانب العاطفية والسلوكية، وتشابه المؤسسات التربوية من حيث القيم الشخصية والأخلاقية التي تسعى إلى تدوينها في الطالب (Chen, 2005). من هنا تجدر الإشارة إلى مسؤولية المدرء (Francom, 2013) والمعلمين في تطوير وتنفيذ برامج منظومة التربية الأخلاقية (Berkowitz, 2011). لذا تبرز حاجة المعلمين إلى الإرشاد في مجال التربية الأخلاقية ((Tierney, 2012; Jakubowski, 2013) لاكسابهم الكفايات اللازمة لتطبيق مبادئ منظومة لتربية الأخلاقية في صفوفهم.

تتنوع طرق تطبيق برامج منظومة التربية الأخلاقية بتنوع المؤسسات التي تتبناها؛ فمنها ما يدمج المبادئ والقيم الأخلاقية المستهدفة مع محتوى المواد الأكاديمية ومنها ما يطبق برنامج التربية الأخلاقية كمادة دراسية مستقلة بذاتها (Green, 2011). وأشار جرين (Green, 2011) إلى أن تعرض الطلبة على نحو متكرر لبرنامج التربية الأخلاقية له تأثير إيجابي ملموس على سلوكهم، فالبرامج الأخلاقية لا تقل أهمية عن الدراسات الأكاديمية. تتفاوت المؤسسات التربوية في درجة فعالية تنفيذها لبرامج منظومة التربية الأخلاقية (Sutter, 2009) و تبين الدراسات السابقة ان المؤسسات التربوية ذات التوجهات الدينية هي الأكثر فعالية في تطوير جوانب شخصية الطالب مقارنة مع غير الدينية منها (Chen, 2005، Salahuddin, 2011) وتشمل هذه الجوانب المسؤولية والاحترام والقيادة (Sutter, 2009) بالإضافة الى الهوية الأخلاقية (Qashmer, 2016).

منهجية الدراسة

بما أن الدراسة تسعى إلى اشتقاق معايير أخلاقيات المعلم، وبناء أداة لتقييم درجة امتلاك الطلبة في كلية التربية لها، والكشف عن الخصائص السيكومترية لها، فإن المنهج الوصفي هو الأكثر مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن أسئلتها.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة كلية التربية للعام الدراسي 2018/ 2019 في جامعة الكويت والبالغ عددهم (5315) طالباً وطالبة، ويشير الجدول 1 إلى توزيع أفراد المجتمع وفق متغير نوع التخصص والسنة الدراسية والمعدل التراكمي حسب الإحصائية الرسمية لوحدة القبول والتسجيل بالجامعة للفصل الأول من العام الدراسي 2018/2019.

الجدول 1. توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفق نوع التخصص والسنة الدراسية والمعدل التراكمي.

المتغيرات	مستويات المتغيرات	عدد الطلبة	النسبة المئوية
نوع التخصص	تخصصات أدبية	4214	79%
	تخصصات علمية	1101	21%
	المجموع	5315	100%
السنة الدراسية	الأولى	1110	21%
	الثانية	1234	23%
	الثالثة	1057	20%
	الرابعة	1914	36%
	المجموع	5315	100%
المعدل التراكمي	ممتاز	2162	41%
	جيد جداً	1777	33%
	جيد	1376	26%
	المجموع	5315	100%

عينة الدراسة

تم حساب الحد الأدنى لحجم العينة المناسب لإيجاد الخصائص السيكومترية الصدق والثبات، وكان العدد المناسب بين (5) و(10) أضعاف عدد الفقرات وهو (39)، أي بين (185) و(390) طالب وطالبة، وتكونت عينة الدراسة من ((214 طالب وطالبة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من بين طلبة كلية التربية، مع مراعاة نوع التخصص والسنة الدراسية وفئة المعدل التراكمي في أثناء اختيارهم.

أداة الدراسة

هدفت الدراسة إلى تطوير أداة قياس وهي: سلم تقدير لفظي (Rubric) معد للاستخدام من قبل أعضاء هيئة التدريس لتقييم طلبتهم كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وفي ما يلي وصف لكيفية تطوير أداة الدراسة وخصائصها السيكومترية.

احتوى سلم التقدير اللفظي لتقييم الطلبة كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية على سلسلة من المعايير الأخلاقية للمعلمين كمربين التي من المتوقع من الطالب اكتسابها نتيجة دراسته في كلية التربية لتخصصه التربوي، ولأنه سيمارس مهنة تعليمية في المستقبل القريب، وتكون سلم التقدير اللفظي من (39) معياراً أخلاقياً لمهنة التعليم؛ حيث خصص لكل معيار 3 مؤشرات أداء متدرجة في المستوى ويعبر كل منها عن مستوى من مستويات تذويت الطالب للمعيار الأخلاقي وهي: الأساسي، الجزئي، التام، وقد تم تطوير هذه الأداة وفقاً للخطوات الآتية:

الخطوة الأولى: الاطلاع على المواثيق الأخلاقية الأجنبية الخاصة بمهنة التعليم

تم الاطلاع على المواثيق الأخلاقية لمهنة التعليم لدى جمعيات المعلمين والتربويين في الولايات المتحدة الأمريكية كالميثاق الأخلاقي للتربويين لمكتب التربية بولاية نيويورك (NYSED) (New York State code of Ethics for Educators) (The State Standards and Practices) Board of Ethics for educators, July, 2017) والميثاق الأخلاقي للمجلس الاستشاري لجمعية التربويين الأمريكية (AAE Association of American Educators) (AAE Advisory board, 2016) (CE) (Character Education) (Spears, 2010)، والميثاق الأخلاقي للتربويين للجمعية الوطنية للتربية بالولايات المتحدة الأمريكية (NEA) (NEA Representative Assembly, 2006)، والميثاق الأخلاقي للمعلم في دولة الكويت (برنامج أعداد المعلم، 2016).

الخطوة الثانية: صياغة المعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية بصورتها الأولية

بعد الاطلاع على جميع المواثيق الأخلاقية سابقة الذكر تم اشتقاق وصياغة مجموعة من المعايير الأخلاقية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وتم عرضها على خبراء في المجال و تم التوصل إلى الصورة الأولية للمعايير؛ حيث تضمنت المحاور الستة في منظومة التربية الأخلاقية (Character Education) وهي: الثقة، الاحترام، العدالة، المسؤولية، الرعاية، المواطنة.

الخطوة الثالثة: التحقق من الصدق الظاهري للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية والوصول للصورة

النهائية للمعايير

تم عرض المعايير الأخلاقية للمعلمين بصورتها الأولية على 7 محكمين من ذوي الاختصاص لتحديد انتماء المعايير للمحاور، والتأكد من ملائمة المستويات للمعايير وتدرجها في قياسها، والتحقق من السلامة اللغوية للمعايير والمستويات، وتم الأخذ بالتعديلات المقترحة من المحكمين.

الخطوة الرابعة: بناء الصورة الأولية لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

استناداً إلى المعايير المحكمة من قبل الخبراء، فقد تم بناء صورة أولية لسلم التقدير اللفظي، وتكون من (39) معيار، يقيس أخلاقيات المعلم قبل الخدمة؛ حيث كان لكل معيار 3 مؤشرات أداء لكل مستوى من مستويات تدويت القيم الأخلاقية الآتية: مستوى التدويت الأساسي، مستوى التدويت الجزئي، مستوى التدويت التام.

الخطوة الخامسة: التحقق من الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

إجراءات الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة جرى تنفيذ إجراءات الدراسة كما يلي:

- الحصول على دليل التربية العملية (برنامج إعداد معلم للمراحل رياض الأطفال والابتدائية والمتوسطة والثانوية)، والاطلاع على الميثاق الأخلاقي للمعلم، وعلى المعايير الأخلاقية لمهنة التعليم لدى جمعيات المعلمين والتربويين في الولايات المتحدة الأمريكية كالميثاق الأخلاقي للتربويين لمكتب التربية بولاية نيويورك (NYSED) (New York State code of Ethics for Educators)، والميثاق الأخلاقي للمجلس الاستشاري لجمعية التربويين الأمريكية (AAE) (Association of American Educators)، ومعايير منظومة التربية الأخلاقية الخاصة بالمعلم (CE) (Character Education) والميثاق الأخلاقي للتربويين للجمعية الوطنية للتربية بالولايات المتحدة الأمريكية (NEA) (Code of Ethics National Education Association) الخاصة بالمعلم.

- اشتقاق معايير أخلاقية من الموائيق الأخلاقية المذكورة في البند السابق، وصياغتها وتصنيفها وفقاً لمحاوِر منظومة التربية الأخلاقية (Character Education) وهي: الثقة، الاحترام، العدالة، المسؤولية، الرعاية، المواطنة بصورتها الأولية.

- صياغة "سلم التقدير اللفظي" بصورته الأولية الذي يشمل المعايير والمؤشرات.
- عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين والإفادة من التغذية الراجعة المتحققة في تطويرها، وتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من طلبة كلية التربية ومن خارج عينة البحث ومن المجتمع نفسه للتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة.

- مراجعة سلم التقدير اللفظي في ضوء النتائج المتحققة من التحكيم والدراسة الاستطلاعية وتطويره بصورته النهائية مع دليل الاستخدام.
- تحديد أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

- تطبيق أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة من طلبة كلية التربية من قبل اثنين من الباحثين تم تدريبهما على الأداة ودليل الاستخدام، ثم تم تطبيق الأداة على الطلبة المعلمين وفق الإجراءات الآتية:

- عقد لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية التي شملتها عينة الدراسة (ذكوراً وإناثاً) وتم شرح سلم التقدير اللفظي لهم بصفتهم محققين. وتدريب المقيدين على التطبيق العملي لسلم التقدير اللفظي.

- استغرقت فترة التطبيق ما يزيد عن ستين يوماً.
- تم ترقيم نماذج الاستجابة على نحو متسلسل وأدخلت البيانات على الحاسوب وتم ترميز الاستجابة على كل مستوى من مستويات المعيار؛ حيث أعطيت العلامة (1) للإجابة التي تعبر عن مستوى التدويت الأساسي والعلامة (2) للإجابة التي تعبر عن مستوى التدويت الجزئي، والعلامة (3) للإجابة التي تعبر عن مستوى التدويت التام.

- تم إجراء تحليل للبيانات التي تم التوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences، للإجابة عن أسئلة الدراسة.

المعالجة الإحصائية

يهدف الإجابة عن السؤال الأول "ما المعايير المهنية لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية المقترحة من قبل الخبراء التربويين؟" تم إجراء تحليل نوعي لاستجابات الخبراء والمحكمين ولم تتم أية معالجات إحصائية نظراً إلى أن بيانات السؤال نوعية وغير كمية. وللإجابة عن السؤال الثاني "ما الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي المعد لأعضاء هيئة التدريس لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟" تم البحث في نوعين من صدق البناء، الأول باستخراج قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه والمقياس ككل، والثاني الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، ثم بعد ذلك تم البحث في نوعين من الثبات، الأول ثبات المقيدين عن طريق معامل ارتباط بيرسون، والثاني ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا.

نتائج الدراسة

هدفت الدراسة إلى اشتقاق معايير مهنية لأخلاقيات مهنة التعليم، وبناء أداة لتقييم درجة امتلاك طلبة كلية التربية لها كمربين من منظور

منظومة التربية الاخلاقية والكشف عن الخصائص السيكومترية لتلك الأداة، وفي ما يلي عرض أبرز النتائج وفق أسئلة الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما المعايير المهنية لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟

تم التوصل إلى المعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية المقترحة من وجهة نظر الدراسة، والجدول 2 التالي يعرضها:

الجدول 2. المعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

المحور	المعيار
1-الثقة:	1-يكسب ثقة المجتمع من خلال تعظيم دوره التربوي. 2-يبنى علاقة تربوية بينه وبين المتعلمين بعيدة عن المنفعة الشخصية. 3-يحافظ على سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالطلبة وأسرهم وزملاء. 4-يتجنب الإساءة لزملائه من خلال التشهير والوشاية بهم ونشر الإشاعات عنهم. 5-يحرص على عدم الإدلاء ببيانات كاذبة عن نظام المدرسة و العاملين فيها. 6-يحافظ على حقوق الملكية الفكرية في أثناء توليد المعرفة أو ترجمتها إلى أشكال مفهومة وتقديمها للطلبة.
2-الاحترام:	7-يحترم كرامة وقيمة كل فرد دون تمييز للون أو عرق أو جنس أو طائفة. 8-يحترم آداب الحوار والنقاش مع طلبته وزملاءه. 9-يحترم طبيعة الأدوار التبادلية للتعليم بين المعلمين والطلبة. 10-يحترم زملاء المهنة وحقوقهم في التدريس والتعلم في بيئة آمنة. 11-يحترم كرامة وحقوق المتعلمين. 12-يحترم قيم وعادات وتقاليد الثقافات المتنوعة المتمثلة في المجتمع وفي الفصول الدراسية.
3-العدالة:	13-يعدل بين المتعلمين في المعاملة بغض النظر عن المذهب أو العقيدة أو الجنس. 14-يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين. 15-يلتزم بالقوانين والأنظمة في حل مشكلات الطلبة. 16-يعامل زملاءه بعدالة وإنصاف. 17-يقدم الحقائق دون تشويه أو تحيز.
4-المسؤولية:	18-يعمل وفقاً للمواثيق الأخلاقية لمهنة التدريس. 19-يبدل أقصى طاقاته في انجاز المهام الموكلة إليه لإثبات كفاءته. 20-يعمل جاهداً على أن يكون قدوة حسنة لمتعلميه ونموذجاً أخلاقياً يحتذى به في عمله وسلوكه. 21-يؤمن بأن الجهد التعاوني ضروري بين المعلمين لإنجاح عملية التعلم والتعليم. 22-يدرك أن المعرفة المهنية والتطوير المستمر هما أساس نجاح عملية التعلم والتعليم. 23-يحافظ على مكانة المدرسة وسمعتها. 24-لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة أو المهنة. 25-يتحمل المسؤولية والمساءلة عن أذانه.
5-الرعاية:	26-يساعد الطلبة على تكوين هويتهم الخاصة وتعريف المزيد عن تراثهم الثقافي ومسؤولياتهم الاجتماعية. 27-يساهم في توليد المعرفة وترجمتها إلى أشكال مفهومة تساعد الطالب على فهمها. 28-يتقبل استفسارات المتعلمين بصدر رحب وإبداء الآراء بحرية. 29-يشجع المتعلم على البحث عن المعرفة الصحيحة ويرشده إلى مصادرها الموثوقة. 30-يشجع على إظهار قدرات الطلبة على التفكير وحل المشكلات. 31-يسعى لحل المشكلات الدراسية والشخصية للمتعلم إن أمكن. 32-يبدل جهوداً لحماية الطالب من الظروف الضارة بالتعلم أو الصحة أو السلامة. 33-يشارك في التطوير المهني للمعلمين الجدد وتحفيزهم.

المحور	المعيار
6-المواطنة:	34-يحترم النظام التربوي وفلسفته وأهدافه وخطته وبرامجه.
هي المشاركة الفاعلة للفرد في المجتمع الذي يعيش فيه مما يساهم في تحسين المدرسة والمجتمع.	35-يغرس الوعي الوطني في نفوس المتعلمين.
	36-يبرز الدور الكبير للأسرة في مشاركة المدرسة وتعزيز مكانتها لدى المتعلمين.
	37-يسهم إيجابيا في نشاط مجالس الآباء والمعلمين.
	38-يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على التنمية المهنية.
	39-المشاركة والاندماج في قضايا المجتمع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي المعد لأعضاء هيئة التدريس لتقييم طلبة كلية التربية كمرتين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟

لتوفير البيانات اللازمة للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، استخدم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الصورة النهائية لسلم التقدير اللفظي لتقييم طلبة عينة الدراسة بصورة فردية، واستغرقت عمليات الملاحظة وجمع الأدلة من سلوكيات الطلبة والتقييم الفردي لكل منهم ما يزيد عن شهرين، وكان عدد الطلبة الذين تم تقييمهم (214)، وفي ما يلي عرض لنتائج تحليل البيانات المتعلقة بالخصائص السيكومترية للصورة النهائية لسلم التقدير اللفظي المعد لأعضاء هيئة التدريس لتقييم طلبة كلية التربية كمرتين من منظور منظومة التربية الأخلاقية. أولاً: صدق سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمرتين من منظور منظومة التربية الأخلاقية. أولاً: صدق سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمرتين من منظور منظومة التربية الأخلاقية. الصدق الظاهري.

جرى التحقق من الصدق الظاهري لسلم التقدير اللفظي بصورته الأولية بعرضه على 5 محكمين من ذوي الاختصاص لتحديد مدى ملائمة المعايير والمؤشرات والمجاور لموضوع الدراسة، وللتأكد من السلامة اللغوية للمعايير والمؤشرات ودقة صياغتها ومقروئيتها، وأخذ بالتعديلات المقترحة من المحكمين. صدق البناء

معامل ارتباط درجات المعايير مع درجة المحور الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية كمؤشر على صدق البناء لسلم التقدير اللفظي: تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المعايير ودرجات المحاور التي تنتمي إليها والدرجة الكلية على سلم التقدير اللفظي، والجدول 3 الآتي يعرض النتائج.

الجدول 3. معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المعايير وكل من درجات المحاور التي تنتمي إليها، والعلامة الكلية على سلم التقدير (N=214)

المحور	المعيار	الارتباط مع المحور	الارتباط مع الدرجة الكلية
الثقة	1-يكسب ثقة المجتمع من خلال تعظيم دوره التربوي.	0.816*	0.782*
	2-يبنى علاقة تربوية بينه وبين المتعلمين بعيدة عن المنفعة الشخصية.	0.810*	0.765*
	3-يحافظ على سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالطلبة وأسرهم وزملاء.	0.791*	0.728*
	4-يتجنب الإساءة لزملائه من خلال التشهير والوشاية بهم ونشر الإشاعات عنهم.	0.787*	0.731*
	5-يحرص على عدم الإدلاء ببيانات كاذبة عن نظام المدرسة و العاملين فيها.	0.803*	0.753*
	6-يحافظ على حقوق الملكية الفكرية في أثناء توليد المعرفة أو ترجمتها إلى أشكال مفهومة وتقديمها للطلبة.	0.766*	0.716*
الاحترام	7-يحترم كرامة وقيمة كل فرد دون تمييز للون أو عرق أو جنس أو طائفة.	0.749*	0.695*
	8-يحترم آداب الحوار والنقاش مع طلبته وزملاء.	0.773*	0.714*
	9-يحترم طبيعة الأدوار التبادلية للتعلم بين المعلمين والطلبة.	0.797*	0.755*
	10-يحترم زملاء المهنة وحقوقهم في التدريس والتعلم في بيئة آمنة.	0.737*	0.705*
	11-يحترم كرامة وحقوق المتعلمين.	0.793*	0.756*
	12-يحترم قيم وعادات وتقاليد الثقافات المتنوعة المتمثلة في المجتمع وفي الفصول الدراسية.	0.790*	0.744*

المحور	المعيار	الارتباط مع المحور	الارتباط مع الدرجة الكلية
العدالة	13- يعدل بين المتعلمين في المعاملة بغض النظر عن المذهب أو العقيدة أو الجنس.	0.790*	0.740*
	14- يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	0.800*	0.726*
	15- يلتزم بالقوانين والأنظمة في حل مشكلات الطلبة.	0.808*	0.703*
	16- يعامل زملاءه بعدالة وانصاف.	0.784*	0.706*
	17- يقدم الحقائق دون تشويه أو تحيز.	0.772*	0.714*
المسؤولية	18- يعمل وفقا للمواثيق الأخلاقية لمهنة التدريس.	0.744*	0.715*
	19- يبذل أقصى طاقاته في انجاز المهام الموكلة إليه لإثبات كفاءته.	0.755*	0.747*
	20- يعمل جاهدا على أن يكون قدوة حسنة لمتعلميه ونموذجا أخلاقيا يحتذى به في عمله وسلوكه.	0.793*	0.754*
	21- يؤمن بأن الجهد التعاوني ضروري بين المعلمين لإنجاح عملية التعلم والتعليم.	0.792*	0.778*
	22- يدرك أن المعرفة المهنية والتطوير المستمر هما أساس نجاح عملية التعلم والتعليم.	0.789*	0.766*
	23- يحافظ على مكانة المدرسة وسمعتها.	0.801*	0.756*
	24- لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة أو المهنة.	0.795*	0.762*
	25- يتحمل المسؤولية والمساءلة عن أذائه.	0.812*	0.776*
الرعاية	26- يساعد الطلبة على تكوين هويتهم الخاصة وتعرّف المزيد عن تراثهم الثقافي ومسؤولياتهم الاجتماعية.	0.803*	0.771*
	27- يساهم في توليد المعرفة وترجمتها إلى أشكال مفهومة تساعد الطالب على فهمها.	0.800*	0.759*
	28- يتقبل استفسارات المتعلمين بصدر رحب وإبداء الآراء بحرية.	0.772*	0.738*
	29- يشجع المتعلم على البحث عن المعرفة الصحيحة ويرشده إلى مصادرها الموثوقة.	0.781*	0.773*
	30- يشجع على إظهار قدرات الطلبة على التفكير وحل المشكلات.	0.809*	0.780*
	31- يسعى لحل المشكلات الدراسية والشخصية للمتعلم إن أمكن.	0.846*	0.822*
	32- يبذل جهودا لحماية الطالب من الظروف الضارة بالتعلم أو الصحة أو السلامة.	0.825*	0.791*
	33- يشارك في التطوير المني للمعلمين الجدد وتحفيزهم.	0.812*	0.774*
المواطنة	34- يحترم النظام التربوي وفلسفته وأهدافه وخططه وبرامجه.	0.815*	0.799*
	35- يفرس الوعي الوطني في نفوس المتعلمين.	0.843*	0.759*
	36- يبرز الدور الكبير للأسرة في مشاركة المدرسة وتعزيز مكانتها لدى المتعلمين.	0.830*	0.773*
	37- يسهم إيجابيا في نشاط مجالس الآباء والمعلمين.	0.856*	0.790*
	38- يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على التنمية المهنية.	0.865*	0.811*
	39- المشاركة والاندماج في قضايا المجتمع.	0.862*	0.813*

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

يظهر الجدول 3 أن قيم معاملات ارتباط الدرجات على المعايير مع المحور الذي تنتمي له تراوحت بين (0.737) و(0.865)، بينما كانت قيم معاملات ارتباط الدرجات على المعايير مع العلامة الكلية على سلم التقدير بين (0.695) و(0.822)، وهي جميعها قيم أكبر من (0.60)، وتشير إلى أن معايير سلم التقدير تتمتع بدلالات تمييز عالية، وأن ما يقيسه المعيار يقيسه المحور الذي ينتمي له وسلم التقدير على نحو عام، وبعد ذلك مؤشرا على صدق البناء.

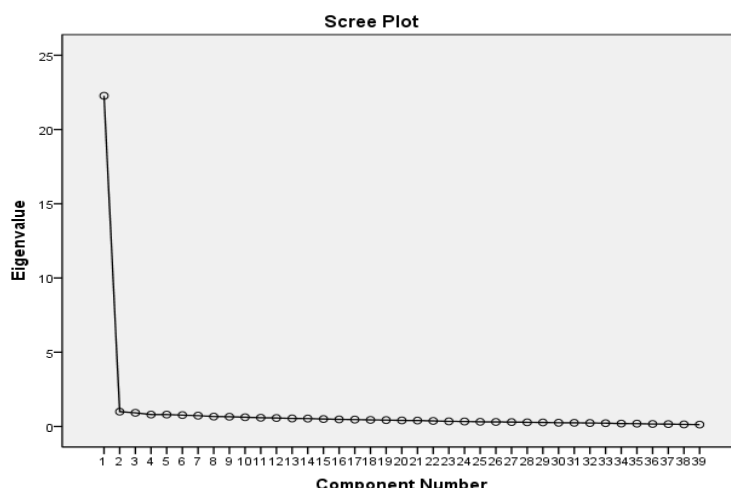
الصدق العاملي كمؤشر على صدق البناء لسلم التقدير اللفظي

تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية للتحقق من صدق البناء، وبين الجدول 4 التباين المفسر بالعوامل التي أفرزها التحليل العاملي، ويعرض الشكل 2 القيم المميزة.

الجدول 4. نسبة التباين المفسر بالعوامل التي أفرزها التحليل العاملي

(N=214)

العوامل الرئيسية	الجزء الكامن	النسبة المئوية للتباين %	النسبة التراكمية للتباين %	الأهمية النسبية للعامل
العامل الأول	22.265	57.090	57.090	57.090



الشكل (1) يبين القيم المميزة للعوامل التي أفرزها التحليل العاملي على سلم التقدير اللفظي لعينة الدراسة.

أفرزت النتائج وجود عامل واحد فقط فسر الأداء على سلم التقدير اللفظي، وكانت نسبة التشبع به 57.090%، وهي نسبة عالية، أي أن سلم التقدير اللفظي يقيس سمة واحدة فقط ويعد ذلك دليلاً على صدق بناء سلم التقدير اللفظي، وبين الجدول 5 نسبة الشيع والتشبعات للمعايير بهذا العامل.

الجدول 5. نسبة الشيع والتشبعات للمعايير الأخلاقية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

(N=214)

الرقم	المعايير	نسبة الشيع	التشبع بالعامل الذي أفرزه سلم التقدير اللفظي
1	يكسب ثقة المجتمع من خلال تعظيم دوره التربوي.	0.612	0.782
2	يبنى علاقة تربوية بينه وبين المتعلمين بعيدة عن المنفعة الشخصية.	0.586	0.765
3	يحافظ على سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالطلبة وأسرهم والزملاء.	0.529	0.727
4	يتجنب الإساءة لزملائه من خلال التشهير والوشاية بهم ونشر الإشاعات عنهم.	0.534	0.731
5	يحرص على عدم الإدلاء ببيانات كاذبة عن نظام المدرسة و العاملين فيها.	0.567	0.753
6	يحافظ على حقوق الملكية الفكرية في أثناء توليد المعرفة أو ترجمتها إلى أشكال مفهومة وتقديمها للطلبة.	0.512	0.716
7	يحترم كرامة وقيمة كل فرد دون تمييز للون أو عرق أو جنس أو طائفة.	0.481	0.694
8	يحترم آداب الحوار والنقاش مع طلبته وزملاءه.	0.509	0.713
9	يحترم طبيعة الأدوار التبادلية للتعلم بين المعلمين والطلبة.	0.570	0.755
10	يحترم زملاء المهنة وحقوقهم في التدريس والتعلم في بيئة آمنة.	0.497	0.705
11	يحترم كرامة وحقوق المتعلمين.	0.571	0.755
12	يحترم قيم وعادات وتقاليد الثقافات المتنوعة المتمثلة في المجتمع وفي الفصول الدراسية.	0.552	0.743
13	يعدل بين المتعلمين في المعاملة بغض النظر عن المذهب أو العقيدة أو الجنس.	0.547	0.739
14	يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	0.526	0.725
15	يلتزم بالقوانين والأنظمة في حل مشكلات الطلبة.	0.493	0.702
16	يعامل زملاءه بعدالة وإنصاف.	0.497	0.705
17	يقدم الحقائق دون تشويه أو تحيز.	0.508	0.713
18	يعمل وفقاً للمواثيق الأخلاقية لمهنة التدريس.	0.510	0.714
19	يبدل أقصى طاقاته في إنجاز المهام الموكلة إليه لإثبات كفاءته.	0.557	0.747
20	يعمل جاهداً على أن يكون قدوة حسنة لمتعلميه ونموذجاً أخلاقياً يحتذى به في عمله وسلوكه.	0.570	0.755

الرقم	المعايير	نسبة الشبوع	التشبع بالعامل الذي أفرزه سلم التقدير اللفظي
21	يؤمن بأن الجهد التعاوني ضروري بين المعلمين لإنجاح عملية التعلم والتعليم.	0.605	0.778
22	يدرك أن المعرفة المهنية والتطوير المستمر هما أساس نجاح عملية التعلم والتعليم.	0.589	0.768
23	يحافظ على مكانة المدرسة وسمعتها.	0.571	0.756
24	لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة أو المهنة.	0.581	0.762
25	يتحمل المسؤولية والمساءلة عن أذائه.	0.603	0.777
26	يساعد الطلبة على تكوين هويتهم الخاصة وتعريف المزيد عن تراثهم الثقافي ومسؤولياتهم الاجتماعية.	0.594	0.771
27	يساهم في توليد المعرفة وترجمتها إلى أشكال مفهومة تساعد الطالب على فهمها.	0.577	0.760
28	يتقبل استفسارات المتعلمين بصدر رحب وإبداء الآراء بحرية.	0.544	0.738
29	يشجع المتعلم على البحث عن المعرفة الصحيحة ويرشده إلى مصادرها الموثوقة.	0.598	0.773
30	يشجع على إظهار قدرات الطلبة على التفكير وحل المشكلات.	0.610	0.781
31	يسعى لحل المشكلات الدراسية والشخصية للمتعلم إن أمكن.	0.677	0.823
32	يبدل جهوداً لحماية الطالب من الظروف الضارة بالتعلم أو الصحة أو السلامة.	0.627	0.792
33	يشارك في التطوير المهني للمعلمين الجدد وتحفيزهم.	0.600	0.775
34	يحترم النظام التربوي وفلسفته وأهدافه وخطته وبرامجه.	0.640	0.800
35	يفرس الوعي الوطني في نفوس المتعلمين.	0.576	0.759
36	يبرز الدور الكبير للأسرة في مشاركة المدرسة وتعزيز مكانتها لدى المتعلمين.	0.598	0.773
37	يسهم إيجابياً في نشاط مجالس الآباء والمعلمين.	0.626	0.791
38	يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على التنمية المهنية.	0.658	0.811
39	المشاركة والاندماج في قضايا المجتمع.	0.662	0.813

تشير نتائج الجدول 5 إلى أن نسب الشبوع للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية تراوحت بين (0.481) و (0.677) وجميعها تزيد عن (0.40)، وأن معاملات تشبع المعايير لأخلاقية العامل الذي أفرزه سلم التقدير اللفظي تراوحت بين (0.694) و (0.823)، وجميعها تزيد عن (0.60)، وتشير النتائج إلى أن سلم التقدير اللفظي يتمتع بدرجة عالية من صدق البناء.

ثانياً: ثبات سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

ثبات المقدرين لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

جرى التحقق من ثبات المقدرين لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات المتحققة للطلبة المعلمين على سلم التقدير اللفظي من قبل مقدرين اثنين؛ حيث تم تكليفهم بتقييم الطلبة المعلمين باستخدام سلم التقدير اللفظي؛ حيث كان المقدر الأول رئيس قسم مباشر للطلاب المعلم، والمقدر الثاني الموجه الفني، وبين الجدول 6 نتائج ثبات المقدرين لكل معيار ولكل محور ولسلم التقدير اللفظي ككل:

الجدول 6. ثبات المقدرين لمعايير ومحاور سلم التقدير اللفظي (N=214)

المحور	الثقة	الاحترام	العدالة	المسؤولية	الرعاية	المواطنة	للمقياس ككل
معامل ارتباط بيرسون	0.898*	0.899*	0.845*	0.904*	0.927*	0.850*	0.933*

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

تشير نتائج الجدول 6 إلى أن ثبات المقدرين لمحاور سلم التقدير اللفظي تراوحت بين (0.845) و (0.927) وجميعها تزيد عن (0.84)، وأن ثبات المقدرين للمقياس ككل (0.933)، وهي قيم عالية وتشير إلى أن سلم التقدير يتمتع بدرجة عالية من الثبات. وأشارت نتائج التحليل التفصيلية إلى أن قيم معاملات الارتباط للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية تراوحت بين (0.464) و (0.833) وهي قيم جيدة.

ثبات الاتساق الداخلي لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية
جرى التحقق من ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للدرجات المتحققة للطلبة على سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية
للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية، وبين الجدول 6 قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي للمحاور وللمقياس ككل.

الجدول 7. معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمحاور سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية
وللمقياس ككل (N=214)

المحور	الثقة	الاحترام	العدالة	المسؤولية	الرعاية	المواطنة	المقياس ككل
قيمة ألفا	0.884*	0.865*	0.850*	0.911*	0.923*	0.920*	0.980*

تشير نتائج الجدول 7 إلى أن قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمحاور سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور
منظومة التربية الأخلاقية تراوحت بين (0.850) و(0.923)، وكانت قيمة الثبات للمقياس ككل (0.980)، وهي قيم عالية وتشير إلى أن سلم التقدير
اللفظي يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما المعايير المهنية لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة ويتأمل الجدول 2 الذي يعرض المعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية
لدى طلبة كلية التربية، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تبين ضرورة إعادة النظر في ترتيب المعايير المهنية بحيث تعكس تدرج الصعوبة؛ إذ زاد الفرق في
الصعوبة عن (0.71)، لذا تم تأخير المعيارين 1 و3 من محور الثقة، والمعايير 7 و9 من محور الاحترام، والمعايير 14 و15 من محور العدالة،
والمعايير 22 و24 و25 و23 من محور المسؤولية، والمعايير 33 و29 و31 من محور الرعاية، والمعايير 36 و37 و39 و35 من محور المواطنة، وبذلك
أصبح الترتيب النهائي للمعايير كما هو موضح في الجدول 8:

الجدول 8. الترتيب النهائي للمعايير المهنية للمعلمين كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية

المحاور	المعايير	معامل الصعوبة
الثقة	1- يحافظ على حقوق الملكية الفكرية في أثناء توليد المعرفة أو ترجمتها إلى أشكال مفهومة وتقديمها للطلبة.	0.687
	2- يتجنب الإساءة لزملائه من خلال التشهير والوشاية بهم ونشر الإشاعات عنهم.	0.692
	3- يحرص على عدم الإدلاء ببيانات كاذبة عن نظام المدرسة و العاملين فيها.	0.695
	4- يبني علاقة تربوية بينه وبين المتعلمين بعيدة عن المنفعة الشخصية.	0.702
	5- يحافظ على سرية البيانات والمعلومات الخاصة بالطلبة وأسرهم والزملاء.	0.742
	6- يكسب ثقة المجتمع من خلال تعظيم دوره التربوي.	0.749
الاحترام	7- يحترم آداب الحوار والنقاش مع طلبته وزملاءه.	0.663
	8- يحترم زملاء المهنة وحقوقهم في التدريس والتعلم في بيئة آمنة.	0.666
	9- يحترم كرامة وحقوق المتعلمين.	0.696
	10- يحترم قيم وعادات وتقاليده الثقافات المتنوعة المتمثلة في المجتمع وفي الفصول الدراسية.	0.702
	11- يحترم كرامة وقيمة كل فرد دون تمييز للون أو عرق أو جنس أو طائفة.	0.733
	12- يحترم طبيعة الأدوار التبادلية للتعلم بين المعلمين والطلبة.	0.755
العدالة	13- يعامل زملاءه بعدالة وإنصاف.	0.683
	14- يعدل بين المتعلمين في المعاملة بغض النظر عن المذهب أو العقيدة أو الجنس.	0.706
	15- يقدم الحقائق دون تشويه أو تحيز.	0.711
	16- يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	0.733
	17- يلتزم بالقوانين والأنظمة في حل مشكلات الطلبة.	0.748

المحاور	المعايير	معامل الصعوبة
المسؤولية	18- يعمل وفقاً للمواثيق الأخلاقية لمهنة التدريس.	0.692
	19- يعمل جاهداً على أن يكون قدوة حسنة لمتعلميه ونموذجاً أخلاقياً يحتذى به في عمله وسلوكه.	0.693
	20- يؤمن بأن الجهد التعاوني ضروري بين المعلمين لإنجاح عملية التعلم والتعليم.	0.711
	21- يبذل أقصى طاقاته في إنجاز المهام الموكلة إليه لإثبات كفاءته.	0.712
	22- يدرك أن المعرفة المهنية والتطوير المستمر هما أساس نجاح عملية التعلم والتعليم.	0.718
	23- لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة أو المهنة.	0.724
	24- يتحمل المسؤولية والمساءلة عن أذائه.	0.729
	25- يحافظ على مكانة المدرسة وسمعتها.	0.732
الرعاية	26- يساهم في توليد المعرفة وترجمتها إلى أشكال مفهومة تساعد الطالب على فهمها.	0.680
	27- يساعد الطلبة على تكوين هويتهم الخاصة وتعريف المزيد عن تراثهم الثقافي ومسؤولياتهم الاجتماعية.	0.683
	28- يشجع على إظهار قدرات الطلبة على التفكير وحل المشكلات.	0.691
	29- يتقبل استفسارات المتعلمين بصدر رحب وإبداء الآراء بحرية.	0.699
	30- يبذل جهوداً لحماية الطالب من الظروف الضارة بالتعلم أو الصحة أو السلامة.	0.699
	31- يشارك في التطوير المهني للمعلمين الجدد وتحفيزهم.	0.704
	32- يشجع المتعلم على البحث عن المعرفة الصحيحة ويرشده إلى مصادرها الموثوقة.	0.727
	33- يسعى لحل المشكلات الدراسية والشخصية للمتعلم إن أمكن.	0.734
المواطنة	34- يحترم النظام التربوي وفلسفته وأهدافه وخططه وبرامجه.	0.674
	35- يتمسك بأهداف المهنة ويتعاون مع زملائه للعمل على التنمية المهنية.	0.692
	36- يبرز الدور الكبير للأسرة في مشاركة المدرسة وتعزيز مكانتها لدى المتعلمين.	0.702
	37- يساهم إيجابياً في نشاط مجالس الآباء والمعلمين.	0.703
	38- المشاركة والاندماج في قضايا المجتمع.	0.712
	39- يغرس الوعي الوطني في نفوس المتعلمين.	0.715

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما الخصائص السيكومترية لسلم التقدير اللفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية؟

أولاً: تفسير دلالات الصدق المتحققة لسلم التقدير اللفظي

يمكن تفسير النتائج الخاصة بتوافق ما نسبته 90% من المحكّتين على أن سلم التقدير اللفظي مناسب ليقيم بدقة المعايير المهنية لدى طلبة كلية التربية في جامعة الكويت كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية ويتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى. وتفسر النتائج الخاصة بقيم معاملات الارتباط بين درجات فقرات سلم التقدير اللفظي والدرجة الكلية لسلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية بأنها دليل على أن مقياس تقييم طلبة كلية التربية من منظور منظومة التربية الأخلاقية تتمتع بقيم مناسبة لمعاملات التمييز بين الطلبة من مختلف مستويات التدويت، وفي نفس الوقت تعد مؤشراً على صدق البناء للمقياس بناء على مراجع القياس والتقويم التي تؤكد أن المقاييس التي تقيس الجوانب القيمية عند الإنسان والتي غالباً ما تكون قيمتها عند (0.50) فما فوق (عودة، 2010). وقد أكدت نتائج التحليل العاملي صدق البناء حين أظهرت وجود عاملٍ عامٍ فسر معظم التباين في الأداء على سلم التقدير اللفظي بنسبة 57.090%.

ثانياً: تفسير دلالات الثبات المتحققة لسلم التقدير اللفظي

يمكن تفسير ارتفاع قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمحاور سلم التقدير اللفظي للمعايير المهنية للمعلمين كمبرين من منظور منظومة التربية الأخلاقية التي زاد جميعها عن (0.800) للمحاور، وكانت قيمة كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0.980) بأن سلم التقدير اللفظي لتقييم طلبة كلية التربية من منظور منظومة التربية الأخلاقية الذي تم تطويره في الدراسة الحالية يتمتع بدرجة عالية من ثبات الاتساق الداخلي؛ حيث تشير مراجع القياس والتقويم إلى أن القيم المقبولة للثبات تكون من (0.60) فما فوق (عودة، 2010)، وقيمة الثبات لسلم التقدير اللفظي كانت أكبر بكثير من (0.60).

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

تبين من الدراسة الحالية ما يلي:

- الصورة النهائية لسلم التقدير اللفظي لتقييم طلبة كلية التربية كمربين من منظور منظومة التربية الأخلاقية تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الصدق والثبات.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت له هذه الدراسة من نتائج واستنتاجات توصي بالآتي:

- تبني المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الصورة النهائية لسلم التقدير اللفظي لتقييم المعلمين كمربين من منظور منظومة التربية قبل وفي أثناء التحاقهم بالعمل في المؤسسات التربوية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبني الصورة النهائية لسلم التقدير اللفظي لتقييم طلبة كلية التربية من منظور منظومة التربية الأخلاقية.

المصادر والمراجع

- أبو طيخ، ه. (2008). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بني ملح، م.، والزيود، خ. (2014). أخلاقيات المهنة لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة اربد. مجلة العلوم التربوية. 15(4)، 619-648.
- الجعيب، ن. (2018). أخلاقيات مهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة. غزة: مكتبة سمير منصور.
- جامعة الكويت (2016). دليل التربية العملية برنامج إعداد معلم. الكويت.
- حيدر، ن. (2000). أخلاقيات مهنة التعليم (رؤيا إسلامية) ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلبة: نموذج محافظة عدن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن، اليمن.
- سالم، أ. (2017). تصور مقترح لميثاق أخلاقي لمهنة التدريس من وجهة نظر أساتذة التربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بورسعيد، مصر.
- السرور، ج. (2018). مدى التزام معلمي التربية المهنية بأخلاقيات المهنة في المرحلة الأساسية في الأردن من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- سلوم، ط.، وجمل، م. (2009). التربية الأخلاقية (القيم مناهجها وطرائق تدريسه). العين: مكتبة دار الكتاب الجامعي: الإمارات العربية المتحدة.
- العبيد، إ. (2011). مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له. دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم التعليمية. مجلة كلية التربية، 21(6)، 23-119.
- علام، ص. (2015). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته المعاصرة. القاهرة: مكتبة دار الفكر العربي.
- عودة، أ. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية. إربد: مكتبة دار الأمل.
- عودة، م. (2015). التربية المهنية في عصر متجدد. الامارات العربية المتحدة: مكتبة دار الكتاب الجامعي.
- العميرة، ن. (2017). مدى التزام معلمي مدارس التعليم العام بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس بدولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت.
- العنزي، ب. (2009). إعداد المعلم في دول الخليج العربي. أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- عياد، س. (2016). درجة التزام معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس عمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الهاشمية، الأردن.
- كروكر، ل.، وجيمس، أ. (2009). مدخل إلى نظرية القياس التقليدية والمعاصرة. عمان: دار الفكر.
- المحاسنة، إ.، ومهيدات، ع. (2016). القياس والتقويم الصفقي. عمان دار جرير.
- مدبولي، م. (2002). التنمية المهنية للمعلمين- الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجيات. العين: دار الكتاب الجامعي.
- المغذوي، ب. (2014). ممارسة معلمي المرحلة الابتدائية لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بالمدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
- ناصر، إ. (2006). التربية الأخلاقية. عمان: دار وائل.
- نشواتي، ع. (2003). علم النفس التربوي. عمان: دار الفرقان.

References

- AAE Advisory Board (2016). *Code of Ethics for Educators*. Retrived from: <https://www.aeteachers.org/index.php/about-us/aae-code-of-ethics#top>
- Berkowitz, M., & Bier, M. (2007). What works in character education: A research-driven guide for educators. *Journal of Research in Character Education*, 5(1), 29- 48.
- Berkowitz, W. (2011). Leading schools of character. In A. Blankenstein, & P. D. Houston (Eds.). *Leadership for justice and democracy in our schools* (pp. 93- 121). New York, NY: Sage.
- Boon, H. (2011). Raising the bar: Ethics education for quality teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 36(7), 76-93.
- Boon, H., & Maxwell, B. (2016). Ethics Education in Australian Preservice Teacher Programs: A Hidden Imperative? *Australian Journal of Teacher Education*, 41(5), 1-20.
- Chen, P. (2005). *College and character: a study of the differences in character values and character education practices between American four-year private faith-based and private nonsectarian colleges and universities*. Unpublished doctoral dissertation, Florida State University.
- Francom, J. (2013). *What high school principals do to develop, implement, and sustain a high functioning character education initiative*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Montana.
- Green, T. (2011). *The implementation of character education in Alabama high schools*. Unpublished doctoral dissertation, Capella University.
- Jakubowski, J. (2013). *Making character education reality- an investigation of secondary teacher perspective toward implemntaion*. Doctora of education. Arizona: Arizona State University.
- Lockwood, A. (1997). *Character education: controversy and consensus*. *Controversial issues in Education Serries*. Corwin Press.
- NEA Representative Assembly (2006). *Code of Ethics*. Retrived from: <http://www.nea.org/home/30442.htm>
- Qashmer, A. (2016). *Character Education and Adolescents' Moral Identity Development (Actual and Ideal)*. Unpublished doctoral dissertation, Colombia: University of Missouri.
- Salahuddin, P. (2011). *Character education in a Muslim school: a case study of A comprehensive Muslim school's curricula*. doctor of education. Miami, Florida: Florida international university.
- Sherpa, K. (2018). Importance of Professional Ethics for Teachers. *International Education & Research Journal*, 4(3), 16-18.
- Sivo, S., Karl, S., Fox, J., Taub, G., & Robinson, E. (2017). Structural Analysis of Character Education: A Cross-Cultural Investigation. *National Association of School Psycology*, 11(2), 34-44.
- Spears, L. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1 (1), 25-30.
- Sutter, R. (2009). *A comparative study of effective and non-effective character education programs on academic and behavioral improvement*. Regent University.
- The State Standards and Practices Board. (July, 2017). New York State Code of Ethics for Educators. Retrived from: <http://www.highered.nysed.gov/tcert/reteachers/codeofethics.html>
- Tierney, T. (2012). *An Analysis of Kindergarten Through Grade 5 Teacher Efficacy and Character Education*. Doctor of Education. Florida: Nova Southeastern University.
- Turk, M., & Vignjević, B. (2016). Teachers' Work Ethic: Croatian Students' Perspective Ética del trabajo docente: perspectiva de los estudiantes croatas. *Foro de Educación*, 14(20), 489-514.
- Williams, M., & Schaps, E. (1999). *Character education: The foundation for teacher education*. Washington, DC: Character Education Partnership.