


The Reality of Using Professional Standards for Teachers from their Viewpoints in Public Schools in Jordan and their Attitudes toward it

Haitham Fuad Darwish 

Class Teacher Department, Faculty of Educational Sciences and Arts, UNRWA, Jordan.

Received: 26/8/2021

Revised: 21/10/2022

Accepted: 4/1/2023

Published: 15/9/2023

* Corresponding author:

haithamdr@yahoo.com

Citation: Darwish, H. F. (2023). The Reality of Using Professional Standards for Teachers from their Viewpoints in Public Schools in Jordan and their Attitudes toward it. *Dirasat: Educational Sciences*, 50(3), 244–255. Retrieved from

<https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/5947>



© 2023 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/>

Abstract

Objectives: This study aims to identify the reality of using professional standards for teachers from their viewpoints in schools of the Directorate of Education for the University District / Capital Governorate and their attitudes toward it.

Methods: The study adopted the descriptive survey method and used the questionnaire to collect data. The questionnaire consisted of (46) items to collect data from the sample which amounted to (500) male and female teachers from the primary and secondary classes in the Directorate of Education of the University of Jordan / Capital Governorate, where teachers were asked about the professional standards.

Results: The results revealed that the degree of male and female teachers' application to professional standards in Jordan is medium. They also demonstrated that primary and secondary teachers' attitudes in Jordan toward professional standards are negative.

Conclusions: The study recommends increasing the number of professional development courses for teachers and not limiting them to a small number of classes in each scholastic year.

Keywords: Professional standards, teachers, attitudes.

واقع استخدام المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في المدارس الحكومية في الأردن واتجاهاتهم نحوها

هيثم فؤاد درويش*

قسم معلم صف، كلية العلوم التربوية والآداب، الأنروا، الأردن.

ملخص

الأهداف: التعرف إلى واقع استخدام المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مدارس تربية لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان واتجاهاتهم نحوها.

المنهجية: تم الاستعانة بالمنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. تكونت أداة الدراسة من (46) فقرة لجمع البيانات من العينة التي بلغت (500) معلم ومعلمة من معلمي الصفوف الأساسية والثانوية في مديرية تربية لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان. تم سؤال المعلمين عن المعايير المهنية.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق المعلمين والمعلمات للمعايير المهنية في الأردن متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية في الأردن نحو المعايير المهنية سلبية.

الخلاصة: أوصت الدراسة بزيادة عدد الدورات الموجهة لتنمية المعلمين مهنيًا، وعدم اقتصرها على عدد قليل من الشعب في العام الدراسي الواحد.

الكلمات الدالة: المعايير المهنية، المعلمين، الاتجاهات.

المقدمة:

نادى التربويون على الصعيد الدولي والمحلي بضرورة التوجه نحو إصلاح التعليم المدرسي، والارتقاء بمستواه، ومعالجة نقاط ضعفه وعيوبه، وتطوير إمكاناته البشرية والمادية، على حدٍ سواء، وعلى الرغم من أن كافة محاولات الإصلاح تتجه نحو المناهج وطرائق التدريس والوسائل التعليمية والبيئة المدرسية، والتي تعد جوهر العملية التعليمية، إلا أن توجيه جهود الإصلاح نحو المعلم تعد ضرورة حتمية لا بد منها. فالمعلم هو يحظى بأهمية كبيرة في العملية التعليمية؛ إذ يُعد مدخل أية جهود تهدف إلى إصلاح التعليم المدرسي وتطويره، لذا فقد بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر في مؤسسات إعداد المعلمين ومحاولة إصلاحها، والارتقاء بمنهجها، وتقوية آليات التدريس والتدريب فيها؛ لتحقيق أهدافها المرسومة لها في إعداد المعلمين الأكفاء القادرين على مواجهة التغيرات المتسارعة في الميدان التعليمي (Lilly, 2007). وعلى هذا الصعيد نجد بأن العديد من الدول قد أولت اهتمامها وعنايتها بإعداد المعلم وتأهيله قبل وأثناء الخدمة عن طريق إنشاء برامج تهيئة للقيام بالأدوار المنوطة به، ليصبح معلمًا ممارسًا لمهنته، وموجهًا تربويًا لطلبته، ومصداً مهمًا لهم في المعرفة والثقافة، ومنفذًا للسياسات التربوية ومحققًا للأهداف التربوية والتعليمية، يربط النظرية بالممارسة بشكل أكثر إنتاجية ومرونة (نوافله، 2014).

ومن هذا المنطلق نجد أن المملكة الأردنية الهاشمية لم تكن بعيدة عن مثل هذه البرامج، فنجد أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين كمثال حي على ذلك، وما تقدمه من برامج من شأنها إنتاج الدراسات والأحداث حول قضايا التربية والتعليم سواء المحلية أو الإقليمية أو العالمية التي يمكن أن تسهم في إحداث تغيير إيجابي في التوجهات والمواقف الأكاديمية والعملية من التعليم ومدخلاته ومخرجاته والتحفيز على الإبداع (أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين، 2019).

إن احتياجات نشاط التعليم لتحديد هوية المعلم من الأمور الضرورية، حيث تعكس الصفات والقدرات والمهارات التي يحتاجها المعلمون، والتي تلعب في مجملها دور جواز السفر للمهنة، الذي يتضمن نظامًا اجتماعيًا وسياسيًا ونفسيًا وتربويًا، كما يتضمن احتياجات مفاهيمية خاصة لهوية التعليم (شديفات وسمارة وآخرون، 2012).

ومن هذا المنظور ينبغي الحديث عن احتياجات الهوية، والتدريب التربوي والنفسى والمهني والمفاهيمي للمعلم، بما يوفر الأساس المتين لتخطيط الملامح الرئيسة لهوية المعلم وخصائصها، والتدريب الاجتماعي والسياسي والتربوي والاجتماعي والمنهجي للمعلم، ويمكن توضيح ذلك بالنقاط التالية:

1. المنحى الأيديولوجي: النظرة إلى العالم والنشاط الاجتماعي السياسي، واحترام قوانين الدولة والمسؤولية المجتمعية، والكرامة وحب الوطن، والاتجاه نحو الدين والمجتمع.
2. المنحى المهني/التربوي: الاتجاهات نحو المهنة، والقدرة على العمل بروح الفريق، واحترام المتعلمين، ومراعاة الالتزام بالمبادئ والأخلاق الحميدة، وتنمية التذوق الجمالي والخيال، والعدالة والعزيمة، والصبر وقوة التحمل، والحزم نحو الذات ونحو الطلبة، والثبات والتوازن العاطفي، وضبط النفس، والاتجاه لنمط الحياة الصحي.
3. النواحي العقلية: النشاط الذهني، والأداء العملي، الاهتمامات والاحتياجات المعنوية، الثقافة المعنوية، واستعداد المعلم للتعلم الذاتي.
4. الاحتياجات المعرفية: الاحتياجات التدريبية المعرفية (المعارف، والمهارات، والقدرات) والاحتياجات النفسية التربوية للمعلم.
5. الاحتياجات الخاصة: معرفة التطورات الفسيولوجية للطلبة في المراحل العمرية المختلفة، والمعرفة بعلم النفس وعلم التربية، وأنماط التنشئة وأساليبها، والأمور المؤثرة في تطوير الشخصية لنقل المعارف المتخصصة والحياتية للمعلم (المرتبطة بالموضوع) للطلبة (الميثاق الوطني لمهنة التعليم، 2018).

ثانيًا: الاحتياجات الخاصة للمعلمين:

1. الجانب الأيديولوجي: الإلمام بالسياسة التربوية للدولة، وتشكيل المعتقدات الصحيحة الراسخة.
2. الجانب الاجتماعي: الإلمام بثقافة العمل، والأسس الاجتماعية للتوجيه المهني، والعمل بروح الفريق، والتعاون مع باقي الزملاء.
3. الجانب الأخلاقي: التمتع بالصفات الإيديولوجية والأخلاقية الخاصة بجيل الشباب، والإلمام بدور الأخلاق في تطوير المجتمعات.
4. الجانب النفسي: الإلمام بالأحكام الرئيسة لعلم النفس العام، وعلم نفس النمو، والخصائص النفسية للأطفال والمراهقين والشباب في فترات عمرية مختلفة.
5. الجانب التعليمي: الإلمام بأساسيات التنشئة الأسرية وأساليبها، وكذلك النظام التربوي والتعلم المستمر، ونظريات التعلم والتعليم (الميثاق الوطني لمهنة التعليم، 2018).

ثالثًا: المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير المهنية لتنمية المعلمين

1. التربية والتعليم في الأردن: وهو يقوم إلى اكساب المعلم فهم رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها وأهدافها واتجاهات النظام التربوي فيها،

والالتزام بها بشكل ينعكس على ذاته وطلبته ومدرسته ومجتمعه من خلال المنهاج، لدعم تقديم أفكار إبداعية وتعميمها ونشرها.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها.
- التشريعات التربوية.

• اتجاهات التطوير التربوي (Abu shriakh and Atoom, 2014).

2. الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة: وهو يقوم على أن يبني المعلم لرؤية ورسالة خاصة به وتوظيفها بحيث تعزز مكانته في المدرسة والمجتمع.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية، وهي:

- رؤية المعلم ورسالته.
- القيم والاتجاهات والسلوك المهني.

3. المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا): وهو يقوم على تمكين المعلم من امتلاك المعرفة العامة والخاصة بالإطار العام للمنهاج، والمحتوى

الأكاديمي، والتقييم، ونظريات التعلم، وتوظيفها في خدمة مهنته (نوافلة وأحمد، 2014).

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- نظريات التعلم والتعليم.
- المعرفة الأكاديمية.
- الإطار العام للمنهاج.

4. التعلم والتعليم: وهو يقوم على تطوير أداء المعلم، لتنفيذ المواقف التعليمية، وإدارتها، وتقويمها، بما ينسجم مع نتائج التعلم، لتحقيق

الجودة في العملية التعليمية التعليمية.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية، وهي:

- التخطيط للتعلم.
- تنفيذ عمليات التعلم والتعليم.
- تقويم التعلم (الخالدي، 2019).

5. بيئة التعلم: وهو يقوم على توفير بيئة حاضنة، تستثمر الأوعية المعرفية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لتحسين العملية التعليمية

التعليمية.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية، وهي:

- الأوعية المعرفية.
- الدعم النفسي والاجتماعي.
- الإبداع والابتكار (Al-Momani, 2018).

6. التنمية المهنية المستدامة: وهو يقوم على تمكين المعلم من المعارف والمهارات والقيم المهنية الداعمة للسلوك المهني، نتيجة التفاعل مع المتغيرات

المعاصرة، بغية الوصول إلى الجودة الشاملة في العملية التعليمية التعليمية.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية، وهي:

- منهجية التنمية المهنية.
- توظيف التنمية المهنية.
- استدامة التنمية المهنية (الراوي، 2018).

7. التعلم للحياة: وهو يقوم على تمكين المعلم ليكون متعلماً دائماً قادراً على إكساب الطلبة المهارات الحياتية، وتطوير مسئولية تعلمهم الذاتي،

لاكتشاف المعرفة وإنتاجها.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية، وهي:

- البحث العلمي.
- المهارات الحياتية.
- مسؤولية التعلم (نوافلة ونجادات، 2014).

أهداف المعايير المهنية لتنمية المعلمين في الأردن:

تُعد وثيقة المعايير التربوية لمهنة المعلم حجر الأساس في طريق مهنة (تمهين) التعليم، إن الوثيقة الأم التي تشتق منها معايير اختيار المعلم، ومناهج إعداد المعلمين، ويرجع إليها المعلم والمشرف التربوي لتحديد الاحتياجات وبناء خطط النمو المهني، كما أنها الوثيقة التي تستخرج منها أدوات تقييم المعلم (شديقات وسمارة وآخرون، 2012).

تتمثل أهداف المعايير المهنية لتنمية المعلمين في الآتي:

1. بناء رؤية مشتركة حول مكانة المعلمين، ودورهم الاجتماعي وهويتهم المهنية والوظيفية.
2. تحديد السمات المهنية للمعلم الأردني الفعال والناجح.
3. تحديد الكفايات المهنية والاجتماعية العامة والخاصة للمعلمين الأردنيين، فضلاً عن المؤشرات الأساسية المرتبطة بها، من حيث الممارسات التدريسية الفعالة.
4. وضع أسس متينة للتقييم الذاتي للمعلمين ومن ثم تقييم الأداء على مستوى المدرسة، والمديرية، والمستوى الوطني لجودة التعليم في الأردن.
5. توجيه عملية التنمية المهنية والتطوير والتنمية الذاتية.
6. توجيه جهات التدريب التي تعمل على تنمية المعلمين مهنيًا، وإرشادهم لإعداد برامج تنمية مهنية مناسبة للمعلمين (الميثاق الوطني لمهنة التعليم، 2018).

إذ يمكن تطبيق هذه المعايير المهنية بطرائق مختلفة، لدعم وتوجيه التنمية المهنية للأفراد، ووضع معايير للتوظيف والتعيين والاختيار، وإعداد مسودة الوصف الوظيفي، بالإضافة إلى توجيه إدارة الأداء عند إجراء عمليات المراجعة السنوية وتقييم الأداء وتوجيه برامج التنمية المهنية للمعلمين. ومن الدراسات التي بحثت هذا الموضوع، دراسة العوضي وحسن (2023) التي هدفت التعرف إلى جودة أداء المعلم في التعلم عن بُعد: إطار لفهم علاقة مكونات الجودة بنوعية الأداء دراسة حالات متعددة أثناء جائحة كورونا ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان منهجية دراسة حالات متعددة من معلمين تميزوا في أداء التعليم عن بعد في الأردن وعددهم (10) معلمين من العام الدراسي 2021-2022، بهدف الاطلاع على أبعاد هذه الجودة ومكوناتها، وقورنت بأبعاد جودة أداء معلمين في دول مرجعية عالمية رائدة في هذا المجال، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جملة المكونات الأساسية لجودة المعلم أنها تتكون من ثلاثة أنواع، هي: مكونات ذاتية: المتعلقة بصفاته الشخصية واتجاهاته ومواقفه ومعتقداته، مكونات موضوعية: المتعلقة بمعارفه في تخصصه، وتمكنه فيه، وامتلاكه المعارف والمهارات التربوية اللازمة لأداء التدريس، وتقييم تعلم الطلبة. مكونات السياق التعليمي: وهي مكونات جودة يوفرها النظام التعليمي ليجود بها عمل المعلم، وهي تنمية مهنية نوعية مستمرة للمعلمين، وتوفير أدوات ومنصات تكنولوجية مناسبة، ومناهج تعليمية تناسب التعلم عن بعد، ومجتمعات تعلم مهنية، وبيئات تعلم داعمة نفسياً واجتماعياً.

كما هدفت دراسة يونس (2023) التعرف إلى العوامل المؤثرة في قدرة معلمي العلوم على كتابة تأمل ذاتي لممارساتهم المهنية ضمن ثلاث برامج تدريبية مقترحة لدمج الفيديو في التأمل الذاتي. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج شبه التجريبي في تصميم البحث وجمع البيانات من 106 معلم ومعلمة، تم توزيعهم بشكل عشوائي على مجموعات الدراسة الثلاث. تم جمع بيانات الدراسة من خلال تقييم 3 كتابات تأملية، وظفت الفيديو قام بكتابتها كل مشارك ضمن المجموعات الثلاث. استخدم الباحث مقياس رباعي لتقييم الكتابات التأملية الثلاث بعد التأكد من صدق وثبات هذه الأداة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين في مجموعة التأمل الذاتي الجماعي كتبوا تأملات ذاتية مهنية أفضل من المشاركين في مجموعة التأمل الذاتي الفردي والثنائي في مقدرتهم على كتابة التأمل الذاتي الخاص بممارساتهم المهنية. بينت نتائج الدراسة أيضاً أن تأثير سنوات الخبرة في التدريس كان سلبياً في قدرة المعلمين على كتابة التأمل الذاتي الخاص بممارساتهم المهنية في حين لا يوجد أثر للجنس في قدرة المعلمين على كتابة التأمل الذاتي المهني.

وهدف دراسة الشيخ ونوافلة (2021) التعرف إلى مستوى إدراك معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية لمهارات القرن الحادي والعشرين، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تكونت من (57) مهارة موزعة على (8) مجالات، تم تطبيقها على عينة تكونت من (93) معلماً ومعلمةً بنسبة (65.03%) من مجتمع الدراسة موزعين إلى (48) معلماً بنسبة (64.86%) من مجتمع المعلمين و(45) معلمة بنسبة (65.22%) من مجتمع المعلمات. جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدراك معلمي العلوم لمهارات القرن الحادي والعشرين كان مرتفعاً، وأنه يوجد دلالة إحصائية في مستوى إدراك معلمي العلوم لمهارات القرن الحادي والعشرين يُعزى إلى النوع الاجتماعي، ولصالح الإناث، بينما لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى إدراك معلمي العلوم لمهارات القرن الحادي والعشرين يُعزى إلى التخصص أو عدد سنوات الخبرة في التدريس.

كما أن دراسة الخالدي (2019) هدفت إلى تعرف درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية للمعايير المهنية العالمية في لواء

البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم أنفسهم، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مؤلفة من (36) فقرة موزعة على ستة مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (130) معلماً ومعلمة يدرسون الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية وتعليم لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية للمعايير المهنية العالمية في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم أنفسهم كانت كبيرة. وكانت درجة التطبيق كبيرة جداً في كل من مجال التخطيط للتدريس، وفهم وتنظيم محتوى تعلم الطلبة، وتهيئة بيئة التعلم الفعالة، وكبيرة في مجال اشراك ودعم تعلم الطلبة، ومتوسطة في كل من مجال تقييم تعلم الطلبة، والنمو المهني، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس وجاءت لصالح (الإناث)، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة ريان وبورك (Ryan & Bourke, 2018) التعرف على كيفية تفاعل المعلمين مع مؤشرات التدريس من خلال تطبيق المعايير المهنية. ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي، من خلال تتبع وملاحظة الممارسات التعليمية للمعلمين ومدى تطبيقهم لمؤشرات التدريس التي تتوافق مع المعايير المهنية للمعلمين من خلال ملاحظة (120) معلم ومعلمة من معلمي المدارس في استراليا، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه لا يمكن اختزال التدريس الجيد في قائمة المعايير المهنية وأنه يجب أن تتماشى هذه المعايير مع الزمان والمكان أي أن يتم تطويرها بشكل مستمر.

وهدف دراسة المومني (Al-Momani, 2018) التعرف إلى درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا لدى معلمي التعليم الثانوي المهني، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا والمكونة من سبعة معايير، هي: (التربية والتعليم في الأردن، والمعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، والتخطيط للتدريس، وتنفيذ التدريس، وتقييم تعلم الطلبة، والتطوير الذاتي، وأخلاقيات مهنة التعليم)، تكونت عينة الدراسة من (67) معلماً ومعلمة يدرسون في مرحلة التعليم الثانوي المهنية في مدارس مديرية تربية وتعليم إربد الأولى، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا لدى معلمي التعليم الثانوي المهني كانت متوسطة، وفي جميع المجالات باستثناء كل من مجال المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة فقد كانت درجة الفعالية قليلة.

وهدف دراسة العمصي (2018) إلى تقييم أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبانة خاصة بالدراسة، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية التي يتواجد بها معلمو ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية والبالغ عددهم (22) مديراً في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، وجميع مشرفي التربية الرياضية البالغ عددهم (5) مشرفين وتم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقييم أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين كان كبيراً.

وهدف دراسة الراوي (2018) التعرف إلى درجة توفر الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في ضوء المعايير المهنية الوطنية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (12) فقرة تم اقتباسها من المعايير المهنية الوطنية بالملكة العربية السعودية وصياغتها بطريقة ملائمة، وتكونت عينة الدراسة من (45) معلماً ومعلمة يعملون بمعاهد التربية الفكرية وبرامج التربية الفكرية الملحقة بالمدارس العادية، وبينت نتائج الدراسة أن درجة توفر الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في ضوء المعايير المهنية الوطنية كانت كبيرة، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

وهدف دراسة هاكس (Hughes, 2017) إلى تعرف درجة إدراك معلمي التخصصات الهندسية والتكنولوجية وما وراء المعرفة لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا ضمن برنامج التطوير المهني (T2I2) من خلال إجراء مقابلة شبة منظمة مفتوحة مع (18) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة إدراك معلمي التخصصات الهندسية والتكنولوجية وما وراء المعرفة لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا كانت كبيرة.

كما هدفت دراسة هيندرسون وجارفيز (Henderson & Jarvis, 2016) التعرف إلى مدى قدرة المعلمين على التعامل مع فئة الموهوبين من خلال تطبيق المعايير المهنية للمعلمين في أستراليا، ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (60) معلم ومعلمة من معلمي المدارس في أستراليا، وقد بينت النتائج أن المعلمين بحاجة إلى تدريب مناسب للتعامل مع الأطفال الموهوبين والتفريق بين المناهج الدراسية بشكل يتناسب مع هذه الفئة.

كما هدفت دراسة خضر وأبو خليفة (2016) التعرف إلى درجة امتلاك الخريجين والمعلمين الجدد في كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأنوروا الأردن المعايير المهنية العالمية، وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) من وجهة نظرهم أنفسهم، ولتحقيق ذلك تم تطبيق قائمة المعايير المهنية العالمية للخريجين وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) المؤلفة من (126) فقرة موزعة على عشرة مجالات، هي: (مادة التخصص، وتعلم الطلبة، وتنوع المتعلمين، واستراتيجيات التعليم وبيئة التعلم، والاتصال، والتخطيط للتدريس، والتقويم، والتفكير والنمو، المهني، والتعاون والأخلاقيات والعلاقات مع أطراف المجتمع وبعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة بلغت (113) فرداً، منهم (50) خريجاً وخريجة، و(63) معلماً ومعلمة من المعلمين الجدد

وبنسبة (28%) من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك الخريجين والمعلمين الجدد في كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأردنوا المعايير المهنية العالمية وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) من وجهة نظرهم أنفسهم كانت كبيرة وفي جميع المجالات، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع المعايير المهنية للمعلمين، واتفقت بشكل أكبر مع دراسة كل خضر وأبو خليفة (2016) ودراسة المومني (Al – Momani, 2018) في تناولها للمعايير الوطنية الأردنية، وكذلك اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينتها من المعلمين والمعلمات وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تهدف إلى تعرف واقع استخدام المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مدارس تربية لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان واتجاهاتهم نحوها، وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وفي صياغة مشكلة الدراسة، ومناقشة نتائجها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تُعد المعايير المهنية للمعلمين نقلة نوعية في تقدم التعليم المدرسي منذ العقود الماضية، وذلك يشمل كل المعلمين في التعليم المدرسي، الذين يتحملون العديد من المسؤوليات والأدوار كالتخطيط والتدريس والتقويم والتواصل مع أولياء أمور الطلبة وأفراد المجتمع المحلي ومؤسساته، وذلك كله وغيره يتطلب منهم أن يكونوا على قدرٍ كافٍ من الإعداد للقيام بعملهم كما يجب.

وعليه فقد تولد لدى الباحث فكرة القيام بهذه الدراسة للتعرف إلى واقع استخدام المعايير المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم في مدارس تربية لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان واتجاهاتهم نحوها.

وتحديدًا فإن الدراسة حاولت الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان؟
2. هل تختلف درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان باختلاف الجنس وسنوات الخبرة؟
3. ما اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) نحو تطبيق لمعايير المهنية؟
4. هل تختلف اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) نحو تطبيق المعايير المهنية الأردنية باختلاف الجنس وسنوات الخبرة؟

التعريفات الإجرائية:

1. درجة تطبيق المعلمين للمعايير المهنية: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم عن فقرات ومجالات استبانة المعايير المهنية المعدة لهذا الغرض.
2. معلمو ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية: هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم من قبل وزارة التربية والتعليم، وتسند إليهم مهمة التعليم في المرحلة الأساسية والثانوية (من الصف الرابع إلى الثاني ثانوي) في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية وتعليم لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان خلال الفصل الأول من العام الدراسي الأول (2019/2020م).
3. اتجاهات المعلمين للمعايير المهنية: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال إجاباتهم عن فقرات ومجالات استبانة اتجاهات المعلمين للمعايير المهنية المعدة لهذا الغرض.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية التطوير والتنمية المهنية للمعلمين في المدارس الحكومية الأردنية وكذلك من:

1. الأهمية النظرية: ضرورة قياس درجة تطبيق واتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) لمعايير التنمية المهنية، لما في ذلك من أهمية كبيرة في بناء الخبرة التعليمية لدى المتعلم، وتكوين شخصيته بجوانبها المختلفة واتجاهاته الإيجابية نحو العملية التعليمية.
2. الأهمية العملية: تزويد القائمين ومتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم بتغذية راجعة حول مستوى تطبيق واتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية العالمية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان، واعتماد نتائج ذلك كمؤشر لتحديد نقاط القوة والضعف في تلك المعايير.

حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: طبقت هذه الدراسة على الصفوف (الأساسية والثانوية) التابعة للواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان.
2. الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2019/2020م).

3. الحد البشري: يتمثل في معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان.

4. الحد الموضوعي: ويتمثل في الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من صدق وثبات ومدى صلاحية فقراتها للتطبيق.

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الجزء وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم استخدامها لتحقيق أهداف هذه الدراسة، من حيث: منهج الدراسة، ومجتمعها وعينتها، والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة. وفيما يأتي عرضاً لذلك:

منهج الدراسة

يعد هذا البحث من الأبحاث الوصفية، كونه يهدف إلى رصد درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية، ومن ثم فقد استخدم الباحث منهج البحث الوصفي المسحي، كونه ملائم للدراسات الوصفية، وبصفته جهداً منظماً، للحصول على معلومات وبيانات لوصف الظاهرة موضوع البحث.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2019/2020م) والبالغ عددهم (1810) معلماً ومعلمة. أما بالنسبة لعينة الدراسة، فقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل لجمع بيانات الدراسة من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (530) استبانة، وبلغت الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (520) استبانة، وبذلك تصبح عينة الدراسة (500) معلماً ومعلمة بعد استثناء عينة الثبات والمكونة من (20) معلماً ومعلمة. والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

الجدول (1). توزيع أفراد الدراسة تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	233	46.6%
	أنثى	267	53.4%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	208	41.6%
	أكثر من 5 سنوات	292	58.4%
المجموع		500	100%

أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة وذلك بعد الرجوع إلى الميثاق الوطني لمهنة التعليم "والدراسات السابقة مثل دراسة كل من: الخالدي (2019)؛ والمومني (2018 – Momani, 2018)؛ والعصبي (2018)؛ والراوي (2018)؛ وهاكس (Hughes, 2017) وخضر وأبو خليفة (2016) وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (46) فقرة موزعة على محورين، غطى المحور الأول المعايير المهنية للمعلمين في سبعة مجالات، هي: (التربية والتعليم في الأردن، الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة، المعرفة الأكاديمية والتربية (البيداغوجيا)، التعلم والتعليم، بيئة التعلم، التنمية المهنية المستدامة، التعلم للحياة)، أما المحور الثاني فقد غطى اتجاهات المعلمين نحو المعايير المهنية المتبعة في الأردن؛ واستخدم الباحث سلم ليكرت الثلاثي لتقدير درجة التطبيق والاتجاهات، على النحو الآتي: أبداً من (1-1.67)، قليلاً (1.68-2.33)، دائماً من (2.34-3).

صدق أداة الدراسة: للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية والآداب (الأونروا)؛ للتأكد من ملاءمة وانتفاء الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها ومدى سلامتها وصحتها اللغوية. وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء الملاحظات التي أبداهها المحكمون وبقيت فقرات الاستبانة كما هي (46) فقرة.

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات الاستبانة، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة الأصلية والبالغ عددهم (20) معلماً ومعلمة، وتمت إعادة تطبيق الاستبانة بعد أسبوعين، وبعدها تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين، وبلغت قيمته للأداة (0.87)، كما تم حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وبلغت قيمته للأداة (0.91) واعتبرت هذه القيم أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق، وبالتالي فهي تصلح لتحقيق أغراض الدراسة.

والجدول (2) يبين قيم معاملات ثبات إعادة ومعاملات الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الدراسة والأداة ككل.

الجدول (2) قيم معاملات ثبات الإعادة والاتساق الداخلي لمجالات أداة الدراسة والأداة ككل

الرقم	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	معامل ثبات الإعادة معامل ارتباط بيرسون	معامل ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
1	التربية والتعليم في الأردن	5	5-1	0.88	0.91
2	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	5	10-6	0.86	0.89
3	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)	5	15-11	0.84	0.86
4	التعلم والتعليم	5	20-16	0.87	0.90
5	بيئة التعلم	5	25-21	0.81	0.85
6	التنمية المهنية المستدامة	5	30-26	0.82	0.85
7	التعلم للحياة	5	35-31	0.83	0.87
	محور الاتجاهات	11	11-1	0.88	0.93
	معامل ثبات الإعادة والاتساق للأداة ككل	35	35-1	0.87	0.91

المعالجات الإحصائية:

للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحث باستخدام الاختبارات والأساليب الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤالين الأول والثالث.
 2. اختبار ت للعينات المستقلة (Independent Sample T – Test) للإجابة على السؤالين الثاني والرابع.
- وقد اعتمدت الدراسة المعيار الآتي لتقدير درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم واتجاهاتهم نحوها.
- طول الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) / عدد مستويات الممارسة
- طول الفئة = $0.67 = 3 / (1-3)$
- وبذلك يكون تقدير درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة من وجهة نظرهم أنفسهم واتجاهاتهم نحوها كما يلي: قليلة (سلبية) من (1-1.67)، متوسطة (محايد) (1.68-2.33)، كبيرة (إيجابية) من (2.34-3).

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها: ما درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس المعايير المهنية وللمقياس ككل، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس المعايير المهنية

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	التربية والتعليم في الأردن	3	2.06	0.45	متوسطة
2	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	6	1.86	0.44	متوسطة
3	المعرفة الأكاديمية والتربوية	2	2.07	0.46	متوسطة
4	التعلم والتعليم	5	1.91	0.50	متوسطة
5	بيئة التعلم	7	1.85	0.54	متوسطة
6	التنمية المهنية المستدامة	4	1.93	0.51	متوسطة
7	التعلم للحياة	1	2.17	0.49	متوسطة
	المجموع الكلي للأداة		1.98	0.37	متوسطة

يبين الجدول (3) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقدير درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة في محافظة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم قد بلغ (1.98) وهي ما يقابل درجة تطبيق (متوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى عدم معرفة جميع المعلمين لهذه المعايير، وجاء تدني هذه المعرفة من خلال قصور وزارة التربية والتعليم ممثلة بإدارة الإشراف والتدريب التربوي بعدم توزيع أدلة ونشرات حول معايير التنمية المهنية للمعلمين بشكل كافٍ، واقتصار دور المشرفين التربويين على الزيارات الميدانية الرقابية فقط، فضلاً عن قلة عدد الدورات التي يتم عقدها للمعلمين وباختلاف تخصصاتهم. على مدار العام الدراسي إذ إن المعلم البالغ من الخدمة (15) لا يستطيع الحصول على دورة التنمية المهنية المستدامة (ERSP) أو إنتل.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2018) التي أظهرت أن درجة تطبيق المعلمين للمعايير المهنية كان متوسطاً فيما يخص كل من تقييم الطلبة والنمو المهني، ودراسة المومني (Al-momani, 2018) التي أظهرت أن درجة فعالية برنامج التدريب والتطوير القائم على المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا لدى معلمي التعليم الثانوي المهني كانت متوسطة.

وتعارضت هذه النتيجة مع دراسة كل من العمصي (2018) التي أظهرت أن تقييم أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين كان كبيراً، ودراسة الراوي (2018) التي أظهرت أن درجة توفر الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في ضوء المعايير المهنية الوطنية كانت كبيرة، ودراسة هاكس (Hughes, 2017) التي أظهرت أن درجة إدراك معلمي التخصصات الهندسية والتكنولوجية وما وراء المعرفة لمعايير تنمية المعلمين مهنيًا كانت كبيرة، ودراسة خضر وأبو خليفة (2016) والتي أظهرت أن درجة امتلاك الخريجين والمعلمين الجدد في كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأنروا المعايير المهنية العالمية وفق اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد في الولايات المتحدة الأمريكية (INTASC) من وجهة نظرهم أنفسهم كانت كبيرة وفي جميع المجالات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها: هل تختلف درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان باختلاف الجنس وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T – Test): لفحص الفروق في أداء الدراسات على مقياس المعايير المهنية تبعاً لمتغير في الجنس وسنوات الخبرة، والجدول (4) يبين هذه النتائج وفقاً لمتغير الجنس.

الجدول رقم (4) نتائج اختبار (ت): لفحص الفروق في أداء الدراسات على مقياس المعايير المهنية تبعاً لمتغير في الجنس وسنوات الخبرة.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
ذكر	1.99	0.38	0.533	0.594
أنثى	1.98	0.37		

يبين الجدول (4) عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى إلى الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.533) وهي قيمة غير دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.594). ويعزى ذلك إلى التشابه الكبير في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث نقص الدورات والتدريب الموجه من قبل الوزارة للمعلمين وتعارضت هذه النتيجة مع دراسة كل من الخالدي (2019)، ودراسة الراوي (2018)، ودراسة خضر وأبو خليفة (2016)، التي أظهرت وجود فروق تُعزى إلى الجنس ولصالح الإناث، إذ تم عزو ذلك لميل المعلمات إلى التنظيم والترتيب والدقة أكثر من الذكور، وكذلك الحرص على إتقان العمل.

ب. النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة ومناقشتها:

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T – Test): لدلالة الفروق بين متوسطات تقديرات درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ويبين الجدول نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (5) نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق في أداء أفراد الدراسة على مقياس المعايير المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الاحصائية
5 سنوات فأقل	1.98	0.39	0.504	0.619
أكثر من 5 سنوات	1.97	0.35		

يبين الجدول (5) عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة تطبيق المعايير المهنية لدى معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان تعزى إلى متغير سنوات، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.504) وهي قيمة غير دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.0619). ويُعزى ذلك إلى التشابه الكبير في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث نقص الدورات والتدريب الموجه من قبل الوزارة للمعلمين.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من الخالدي (2019)، ودراسة الراوي (2018)، في عدم وجود فروق في درجة تطبيق المعايير المهنية تعزى لسنوات الخبرة، وقد تعارضت هذه النتيجة مع دراسة خضر وأبو خليفة (2016) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها: ما اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) نحو تطبيق المعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير درجة اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في العاصمة عمان لكل فقرة من فقرات محور مقياس الاتجاهات، وللاداة ككل، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو المعايير المهنية.

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	تتوافق رؤية الوزارة في إعداد الخطط المدرسية مع المنهاج التعليمي	1	1.84	0.99	سلي
2	تناسب التشريعات العامة والتربوية المقدمة من قبل الوزارة مع البيئة المدرسة	2	1.72	0.96	سلي
3	تتيح وزارة التربية المجال لنشر ثقافة التطوير	6	1.61	0.92	سلي
4	تطلعنا الوزارة على نظريات التعلم والتعليم باستمرار	9	1.58	0.91	سلي
5	تتبنى وزارة التربية والتعليم الأردنية استراتيجيات تقويم قابلة للتطبيق	5	1.63	0.93	سلي
6	تلتزم الوزارة بمبدأ العدالة والمساواة بين المعلمين	11	1.52	0.88	سلي
7	تعمل الوزارة على استثمار الأوعية المعرفية المتنوعة	8	1.59	0.92	سلي
8	توفر الوزارة الأنشطة المساندة للكشف عن استعدادات الطلبة وقدراتهم	7	1.60	0.92	سلي
9	تحرص الوزارة على تطوير الأداء الفردي والجماعي للمعلمين	4	1.64	0.93	سلي
10	تعزز الوزارة العمل الإبداعي المقدم من قبل المعلمين	10	1.54	0.89	سلي
11	تناسب المعايير المهنية المعمول بها في الوزارة مع خطة النمو المهني للمعلم	3	1.66	0.94	سلي
	المجموع الكلي للمحور		1.63	0.63	سلي

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي الكلي لتقدير درجة اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة في محافظة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم قد بلغ (1.63) وهي ما يقابل درجة الاتجاه (السلي)، ويرد ذلك إلى عدد من الأسباب كان أهمها: عدم التزام الوزارة بمبدأ العدالة والمساواة بين المعلمين، غياب التعزيز من قبل الوزارة للعمل الإبداعي المقدم من قبل المعلمين، عدم كفاية الدورات التي من شأنها اطلاع المعلمين على نظريات التعلم والتعليم الحديثة باستمرار، قلة استثمار الأوعية المعرفية المتنوعة من قبل الوزارة، والعديد من الأسباب التي تظهر من خلال تحليل فقرات أداة الدراسة التي أظهرت جميعها أن هناك قصور من قبل الوزارة في تحسين واقع استخدام المعايير المهنية للمعلمين. النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها: هل تختلف اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) نحو تطبيق المعايير باختلاف الجنس وسنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent Samples T – Test): لفحص الفروق في أداء أفراد الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو المعايير المهنية تبعاً لمتغير في الجنس وسنوات الخبرة، ويظهر الجدول (7) النتائج وفقاً لمتغير الجنس.

الجدول (7) نتائج اختبار (ت) لفحص الفروق في أداء أفراد الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو المعايير المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
ذكر	1.63	0.59	0.153	0.879
انثى	1.62	0.55		

يبين الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات درجة اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم تعزى إلى الجنس، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.153) وهي قيمة غير دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.0879). ويعزى ذلك إلى التشابه الكبير في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث صعوبة الحصول على الدورات والتدريب أثناء الخدمة لكل من المعلمين والمعلمات على حد سواء.

ويبين الجدول (8) النتائج وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الجدول (8) نتائج اختبار(ت) لفحص الفروق في أداء أفراد الدراسة على مقياس الاتجاهات نحو المعايير المهنية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

متغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
5 سنوات فأقل	1.62	0.59	0.04	0.968
أكثر من 5 سنوات	1.63	0.64		

يبين الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات درجة اتجاهات معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في لواء الجامعة الأردنية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم أنفسهم تعزى إلى سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.04) وهي قيمة غير دالة إحصائية، عند مستوى الدلالة (0.968). ويعزى ذلك إلى التشابه الكبير في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث صعوبة الحصول على الدورات والتدريب أثناء الخدمة، لقلة عدد الشعب التي تطرح خلال العام الدراسي.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تمخض عنها البحث، يوصي الباحث بما يأتي:

1. زيادة عدد الدورات الموجهة لتنمية المعلمين مهنيًا، وعدم اقتصرها على عدد قليل من الشعب في العام الدراسي الواحد.
2. توجيه الزيارات الإشرافية للعمل على اطلاع المعلمين على أحدث الاستراتيجيات التدريسية الحديثة وعدم تمحورها على العمل الرقابي فقط.
3. فتح قنوات التواصل بين المعلمين والوزارة للعمل على تعديل المعايير المهنية المعمول بها في الوزارة لتتناسب مع خطة النمو المهني للمعلم.
4. الالتزام بمبدأ العدالة والمساواة بين المعلمين ومكافئة العمل الإبداعي المقدم من قبل المعلمين.
5. توفير الأنشطة المساندة للكشف عن استعدادات الطلبة وقدراتهم وميولهم.

المصادر والمراجع

- أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين. (2019). نتعلم لنعلم. <https://qrta.edu.jo/>.
- الخالدي، أ. (2019). درجة تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الثلاثة الأولى الأساسية للمعايير المهنية العالمية في لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق من وجهة نظرهم أنفسهم. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل*، 43، 305-321.
- خضر، غ.، وأبو خليفة، أ. (2016). درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية ومؤشرات أداء خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأنوار من وجهة نظرهم أنفسهم. *دراسات: العلوم التربوية*، 1(43)، 711-729.
- الراوي، ج. (2018). تقييم الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بمنطقة عسير في ضوء المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، 51، 482-514.
- شديفات، ص.، محاسنة، ر.، وسمارة، ه. (2012). درجة تحقق المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا لدى معلمي التربية الإسلامية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي التربية الإسلامية في الأردن. *مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية*، 24(3)، 907-931.
- الشيخ، أ.، ونوافلة، م. (2021). مستوى إدراك معلمي العلوم في المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية لمهارات القرن الحادي والعشرين. *دراسات: العلوم التربوية*، 48(2).
- العصبي، ع. (2018). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 26(1)، 256-282.

العوضي، إ.، وحسن، ه. (2023). جودة أداء المعلم في التعلّم عن بُعد: إطار لفهم علاقة مكونات الجودة بنوعية الأداء دراسة حالات متعددة أثناء جائحة كورونا. *دراسات: العلوم التربوية*، 50(2).

الميثاق الوطني لمهنة التعليم. (2018). إدارة الإشراف والتدريب التربوي. المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، المملكة الأردنية الهاشمية.

نوافلة، و.، ونجادات، أ. (2014). تقويم فاعلية برنامج إعداد معلمي التربية الابتدائية في جامعة اليرموك في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلم مهنيًا من وجهة نظر الطلبة. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية*، 28(2)، 396-358.

يونس، ب. (2023). العوامل المؤثرة في قدرة معلمي العلوم على كتابة تأمل ذاتي لممارساتهم المهنية ضمن ثلاث برامج تدريبية مقترحة لدمج الفيديو في التأمل الذاتي. *دراسات: العلوم التربوية*، 50(2).

References

- Abu Shraikh, Sh., & Atoom, M. (2014). The Degree of Teachers' Commitment to the National Teacher Professional Standards in the Provinces in Jarash and Ajloun, from the Perspective of Schools Principals. *Journal of Education and Practice*, 5(15), 106 – 118.
- Al- Momani, M. (2018). The Effective of Training Program for the Development of Knowledge about the National Professional Standards among the Teachers of Secondary Vocational Education in Jordan. *International Education Studies*, 11(8), 110 – 118.
- Henderson, L., & Jarvis, J. (2016). The Gifted Dimension of the Australian Professional Standards for Teachers: Implications for Professional Learning. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(8), 60-83.
- Hughes, A. (2017). Educational Complexity and Professional Development: Teachers' Need for Met cognitive Awareness. *Journal of Technology Education*, 29(1), 25 – 44.
- Lilly, S. (2007). *National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE)*. <http://search.shamaa.org>.
- Ryan, M., & Bourke, Th. (2018). Spatialised metaphors of practice: how teacher educators engage with professional standards for teachers. *Critical Studies in Education*, 59(2), pp. 167-186.