

عنوان البحث

**مستوى التزام المعلمين الأردنيين بالمعايير المهنية الوارد في الميثاق الوطني لمهنة التعليم لعام (2018) من وجهة نظرهم**

وحيد محمود حسن عتوم<sup>1</sup>

<sup>1</sup> وزارة التربية والتعليم الأردنية؛ دبلوم عالٍ في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

HNSJ, 2022, 3(1); <https://doi.org/10.53796/hnsj3158>

تاريخ القبول: 2021/10/05م

تاريخ النشر: 2022/01/01م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة قياس مستوى التزام المعلمين الأردنيين بالمعايير المهنية الوارد بالميثاق الوطني لمهنة التعليم لعام (2018) من وجهة نظرهم، إذ اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، كما تم إعداد أداة الدراسة والتي تكونت من (46) فقرة لجمع بيانات الدراسة من العينة التي تم اختيارها بأسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة، والتي بلغت (500) معلم ومعلمة من معلمي الصفوف الأساسية والثانوية في محافظة جرش، وأظهرت النتائج أن مستوى تطبيق المعلمين والمعلمات للمعايير الوطنية في الأردن متوسطة، مع عدم وجود فروق في درجة التطبيق تعزى لكل من الجنس وسنوات الخدمة، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان أهمها: زيادة عدد الدورات الموجهة لتنمية المعلمين مهنيًا، وعدم اقتصارها على عدد قليل من الشعب في العام الدراسي الواحد.

الكلمات المفتاحية: المعايير المهنية، المعلمين، الاتجاهات، المدارس الحكومية.

**المقدمة:**

لطالما 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 واستراتيجيات 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 العنصر الأهم والأقوى في المنظومة التربوية التعليمية؛ إذ يعد مدخل أية جهود تهدف إلى إصلاح التعليم المدرسي وتطويره، لذا نجد بأن معظم الأصوات أصبحت تتجه نحو إعادة النظر بالمنظومة التربوية وأساسياتها، كما بدأت الأصوات تتعالى لإعادة النظر في مؤسسات إعداد المعلمين ومحاولة إصلاحها، والارتقاء بمناهجها، وتقوية آليات التدريس والتدريب فيها؛ لتحقيق أهدافها المرسومة، في إعداد المعلمين الأكفاء القادرين على مجابهة 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 تهيئه للقيام بالأدوار المنوطة به، ليصبح معلماً ممارساً لمهنته، وموجهاً تربوياً لطلبته، ومصدراً مهماً لهم في المعرفة والثقافة، ومنفذاً للسياسات التربوية ومحققاً للأهداف التربوية والتعليمية، يربط النظرية بالممارسة بشكل أكثر إنتاجية ومرونة (نوافله ونجادات، 2014).

ومن هذا المنطلق نجد بأن منظومة التعليم الأردنية لم تكن بعيدة عن مثل هذه البرامج، فنجد مؤسسة الملكة رانيا لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة كمثال حي على ذلك، وما تقدمه من برامج من شأنها إنتاج واختزان 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 (مؤسسة الملكة رانيا، 2019).

وتأسيساً على ما سبق جاءت هذه الدراسة للبحث في مستوى التزام المعلمين الأردنيين بالمعايير المهنية الوارد في الميثاق الوطني لمهنة التعليم لعام (2018) من وجهة نظرهم.

**مشكلة الدراسة:**

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

وعليه فقد تولد لدى الباحثة فكرة القيام بهذه الدراسة للتعرف على مستوى التزام المعلمين الأردنيين بالمعايير المهنية الوارد في الميثاق الوطني لمهنة التعليم لعام (2018) من وجهة نظرهم.

**اسئلة الدراسة:**

1. ما مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم؟

2. هل يختلف مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم باختلاف متغير الجنس وسنوات الخدمة؟  
**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على واقع تطبيق معلمي المدارس الحكومية الأردنية للمعايير المهنية الواردة في الميثاق الوطني لمهنة التعليم لعام (2018)، وذلك من خلال قياس مستوى تطبيقها من قبل معلمي المرحلة الأساسية والثانوية في الأردن، وبالأخص في محافظة جرش، كما تهدف الدراسة الحالية إلى قياس مستويات هذا التطبيق للمعايير المهنية باختلاف متغيري الجنس وسنوات الخدمة.  
**أهمية الدراسة:**

تظهر أهمية الدراسة الحالية من ضرورة التطوير والتنمية المهنية للمعلمين في منظومة التعليم الأردنية وكذلك من: 1. ضرورة قياس مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) لمعايير التنمية المهنية، لما في ذلك من أهمية كبيرة في بناء وصقل الخبرة التعليمية والتربوية لدى المتعلم، وتكوين شخصيته بجوانبها المختلفة واتجاهاته الإيجابية نحو العملية التعليمية.

2. تزويد القائمين ومنتخذي القرار في وزارة التربية والتعليم بتغذية راجعة حول مستوى تطبيق معلمي ومعلمات المراحل (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية العالمية في مديرية تربية جرش، واعتماد نتائج ذلك كمؤشر لتحديد نقاط الضعف والقوة والفرص والتحديات في تلك المعايير.

#### حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: طبقت الدراسة في المدارس (الأساسية والثانوية) التابعة لمديرية تربية جرش، الأردن.
2. الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021/2020).
3. الحد البشري: يتمثل في معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية وتعليم مديرية تربية جرش، الأردن.
4. الحد الموضوعي: ويتمثل في الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة من صدق وثبات ومدى صلاحية فقراتها للتطبيق.

#### مصطلحات الدراسة الإجرائية:

1. مستوى تطبيق المعلمين للمعايير المهنية: وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من خلال استجاباتهم عن بنود ومجالات استبانة المعايير المهنية المعدة لهذا الغرض.
2. معلمو ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية: هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم من قبل وزارة التربية والتعليم، وتسد إليهم مهمة التعليم في المرحلة الأساسية والثانوية (من الصف الرابع إلى الثاني ثانوي) في المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية وتعليم مديرية تربية جرش خلال الفصل الدراسي الأول من العام (2021/2020).

## الإطار النظري

## الإطار النظري لوثيقة المعايير الوطنية الأردنية لتنمية المعلمين مهنيًا

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، والذي يتضمن نظاماً اجتماعياً وسياسياً ونفسياً وتربوياً، كما يتضمن احتياجات مفاهيمية خاصة لهوية التعليم (شديفات، 2012).

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

## أولاً: الاحتياجات العامة (احتياجات لهوية المعلم)، وتتمثل بالنواحي الآتية:

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 الذوق 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. الحاجات المعرفية: الاحتياجات المعرفية والتدريبية من (المعارف، والمهارات، والقدرات) والاحتياجات النفسية التربوية للمعلم.
5. الاحتياجات الخاصة: معرفة التطورات الفسيولوجية للطلبة في مختلف المراحل العمرية، والمعرفة بعلم النفس وعلم التربية، وأنماط التنشئة وأساليبها، والأمور المؤثرة في تطوير الشخصية لنقل المعارف التخصصية والحياتية للمعلم (المرتبطة بالموضوع) للطلبة (الميثاق الوطني لمهنة التعليم، 2018).

## ثانياً: الاحتياجات الخاصة للمعلمين:

1. الجانب الأيديولوجي: الإلمام بالسياسات التربوية لمنظومة التعليم، وتكوين المعتقدات السليمة الراسخة المتوافقة مع البيئة التربوية المحلية.
2. الجانب الاجتماعي: الإلمام بثقافة العمل، والمعايير الاجتماعية للتوجيه المهني، والعمل بروح الفريق، والتعاون مع باقي الزملاء.
3. الجانب الأخلاقي: التمتع بالصفات الأخلاقية الخاصة بالناشئة، والإلمام بدور الأخلاق في بناء المجتمعات وتطويرها.
4. الجانب النفسي: الإلمام بالأحكام الأساسية لعلم نفس الطفولة وعلم النفس العام، والخصائص النفسية للأطفال والمراهقين والشباب في فترات عمرية مختلفة.
5. الجانب التعليمي: الإلمام بأساسيات التنشئة الأسرية وأساليبها، وكذلك المنظومة التربوية والتعلم والتعليم

المستمر ونظرياته (الميثاق الوطني لمهنة التعليم، 2018).

ثالثاً: المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

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 ورسالة وزارة التربية والتعليم.
- القوانين والتشريعات النازمة للمنظومة التربوية.
- اتجاهات ومناحي التطوير التربوي (Abu shriakh & Atoom, 2014).

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

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- رؤية ورسالته المعلم.
- الاتجاهات والقيم والسلوكيات المهنية.

3. البيداغوجيا: وهو يقوم على تمكين المعلم من امتلاك المعرفة العامة والخاصة بالإطار العام للمنهاج، والمحتوى الأكاديمي، والتقويم، ونظريات التعلم، وتوظيفها في خدمة مهنته (نوافلة وأحمد، 2014).

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- النظريات الخاصة بالتعلم والتعليم.
- المعرفة الأكاديمية.
- إطار المناهج العام.

4. التعلم والتعليم: وهو يقوم على تطوير أداء المعلم، لتنفيذ المواقف التعليمية، وإدارتها، وتقويمها، بما يتواءم مع نتائج التعليم، لتحقيق الجودة في العملية التربوية والتعليمية.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- التخطيط الجيد للتعلم.
- إعداد وتنفيذ العمليات التعليمية.
- تقويم التعلم (الخالدي، 2019).

5. بيئة التعلم: وهي تقوم على إعداد بيئة تربوية حاضنة، تستثمر الأوعية المعرفية والمهارات التدريسية في إنشاء جيل متعلم من الطلبة.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- الأوعية المعرفية.

• الدعم النفسي والاجتماعي.

• الابتكار والإبداع (Al-Momani, 20108).

6. التنمية المهنية المستدامة: وهو يقوم على تمكين المعلم من المعارف والمهارات والقيم المهنية الداعمة للسلوكيات المهنية، نتيجة التفاعل مع المتغيرات المعاصرة، بغية التوصل إلى جودة شاملة في العملية التربوية والتعليمية.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

- منهج التنمية المهنية المستدامة.
- توظيف التنمية المهنية المستدامة.
- الاستدامة للتنمية المهنية (الراوي، 2018).

7. التعلم للحياة: وهو يقوم على تمكين المعلم ليكون متعلماً دائماً قادراً على تعليم الطلبة المهارات الناظمة لحياته، وتطوير مسئولية تعلمهم الذاتي، لاكتشاف المعرفة وإنتاجها.

وينقسم إلى عدد من المجالات الفرعية وهي:

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

**أهداف المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا في الأردن:**

تعد وثيقة المعايير التربوية لمهنة المعلم حجر الأساس في طريق مهنة (تمهين) التعليم، إنا 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 (شديفات، 2012).

**تظهر أهداف المعايير الوطنية للتنمية المهنية 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 العامة والخاصة بالمعلمين 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 وتطوير التنمية الذاتية للمعلمين.
  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 بطرق 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.

### الطريقة والإجراءات

#### منهج الدراسة

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها من الناحية التطبيقية والعملية والإحصائية.

#### مجتمع الدراسة وعينتها

تم تحديد مجتمع الدراسة بكافة معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية والثانوية في مديرية تربية جرش خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2021/2020) والبالغ عددهم (3119) معلم. أما بالنسبة لعينة الدراسة، فقد استخدم الباحث طريقة الحصر الشامل لجمع بيانات الدراسة من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (530) استبانة، بلغت الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي والتي تم استردادها (520) استبانة، وبذلك تصبح عينة الدراسة (500) معلماً ومعلمة بعد استثناء عينة الثبات والمكونة من (20) معلماً ومعلمة. كما يظهر في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	233	46.6%
	انثى	267	53.4%
سنوات الخبرة	10 سنوات فأقل	208	41.6%
	أكثر من 10 سنوات	292	58.4%
المجموع		500	100%

#### أداة الدراسة

تم العمل على تطوير استبانة لتحقيق الأهداف الخاصة بالدراسة وذلك بعد الرجوع إلى الميثاق الوطني لمهنة التعليم" وعدد من الدراسات ذات الصلة مثل دراسة كل من: الخالدي (2019)؛ والمومني (Al – Momani, 2018)؛ والعصبي (2018)؛ و الراوي (2018)؛ و هاكس (Hughes, 2017) وخضر وأبو خليفة (2016)، إذ تكونت الأداة الأولية في صورتها 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 والتربوية (البيداغوجيا)، التعلم والتعليم، بيئة التعلم، التنمية المهنية المستدامة، التعلم للحياة)، أما المحور الثاني فقد غطى اتجاهات المعلمين نحو المعايير المهنية المتبعة في الأردن.

**صدق الأداة:** للتأكد من صدق الأداة الظاهري، عرضت على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم التربوية والآداب (الأونروا)؛ للتأكد من ملاءمة وانتماء الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها ومدى سلامتها وصحتها اللغوية. وقد أجريت التعديلات اللازمة في ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكمون وبقيت فقرات الاستبانة كما هي (46) فقرة.

**ثبات الأداة:** لتقدير ثبات الأداة، تم تطبيقها على (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة الأصلية، وتمت إعادة

تطبيق الاستبانة بعد أسبوعين، لحساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق القبلي والبعدي، والذي بلغت قيمته (0.85)، كما تم تقدير معامل ثبات الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغت قيمته للأداة (0.90) واعتبرت هذه القيم أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق، وبالتالي فهي تصلح لتحقيق أغراض الدراسة. **جدول: رقم (2) معاملات الثبات المقدره لمجالات أداة الدراسة والأداة ككل.**

الرقم	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	معامل ثبات الإعادة	معامل ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا
1	التربية والتعليم في الأردن	5	5-1	0.83	0.92
2	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	5	10-6	0.83	0.88
3	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البيداغوجيا)	5	15-11	0.84	0.78
4	التعلم والتعليم	5	20-16	0.85	0.92
5	بيئة التعلم	5	25-21	0.80	0.91
6	التنمية المهنية المستدامة	5	30-26	0.85	0.86
7	التعلم للحياة	5	35-31	0.82	0.88
	معامل ثبات الإعادة والاتساق للأداة ككل	35	35-1	0.85	0.90

### المعالجة الإحصائية لأسئلة الدراسة:

للتحقق من أسئلة الدراسة واختبارها قامت الباحثة بالآتي:

1. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات وبنود الأداة للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة.

2. الاعتماد على اختبارات للعينات المستقلة (Independent Sampled T – Test) لفحص الفروق وفقاً لمتغيرات الدراسة للإجابة على السؤال الثاني.

وقد اعتمدت الدراسة المعيار الآتي لتقدير مستوى تطبيق معلمي ومعلمات المراحل الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية من وجهة نظرهم أنفسهم كما يلي: منخفض من (1-1.67)، متوسط (1.68-2.33)، مرتفع من (2.34-3).

### نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج الخاصة بسؤال الدراسة الأول ومناقشتها: ما مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن هذا السؤال، الخاص بتقدير مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم أنفسهم لكل مجال من مجالات أداة الدراسة، وللأداة ككل، والجدول رقم (3) يبين ذلك:

جدول رقم (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية

الرقم	المجال	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
1	التربية والتعليم في الأردن	3	1.96	0.35	متوسطة
2	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	6	1.76	0.34	متوسطة
3	المعرفة الأكاديمية والتربوية	2	1.97	0.36	متوسطة
4	التعلم والتعليم	5	1.81	0.4	متوسطة
5	بيئة التعلم	7	1.75	0.44	متوسطة
6	التنمية المهنية المستدامة	4	1.83	0.41	متوسطة
7	التعلم للحياة	1	2.07	0.39	متوسطة
	المجموع الكلي للأداة		1.88	0.27	متوسطة

يظهر الجدول (3) أن متوسط تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم أنفسهم قد بلغ (1.88) وهي ما يقابل درجة تطبيق (المتوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى عدم معرفة جميع المعلمين لهذه المعايير، وجاء تدني هذه المعرفة من خلال قصور الوزارة ممثلة بإدارة الإشراف والتدريب التربوي والاسناد من ناحية توزيع أدلة ونشرات حول المعايير التنموية لمهنة التعليم بشكل كافي، 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 انتقل على سبيل المثال لا الحصر.

كما يعزوا الباحث هذه النتيجة إلى ضعف الإلمام بالسياسات التربوية لمنظومة التعليم، وتكوين المعتقدات السليمة الراسخة المتوافقة مع البيئة التربوية المحلية، من قبل المعلمين، وكذلك عدم الإلمام بثقافة العمل، والمعايير الاجتماعية للتوجيه المهني، والعمل بروح الفريق، والتعاون مع باقي الزملاء، وكذلك ضعف التمتع بالصفات الأخلاقية الخاصة بالناشئة، والإلمام بدور الأخلاق في بناء المجتمعات وتطويرها، وأيضاً عدم الإلمام بالأحكام الأساسية لعلم نفس الطفولة وعلم النفس العام، والخصائص النفسية للأطفال والمراهقين والشباب في فترات عمرية مختلفة، وكذلك قلة الدورات المخصصة لفهم أساسيات التنشئة الأسرية وأساليبها، وكذلك المنظومة التربوية والتعلم والتعليم المستمر ونظرياته.

**النتائج الخاصة بسؤال الدراسة الثاني ومناقشتها:** هل يختلف مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف (الأساسية والثانوية) للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم وفقاً لكل من متغير الجنس وسنوات الخدمة؟

**أ. النتائج الخاصة بمتغير الجنس ومناقشتها:**

للتحقق من هذا السؤال واختباره تم العمل على حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) للعينات المستقلة لفحص دلالة الفروق في مستوى تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم باختلاف متغير الجنس.

## جدول رقم (4) نتائج اختبار فحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية وفقاً لمتغير الجنس

الدالة الاحصائية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	الأداة ككل
0.533	0.546	0.38	1.97	ذكر	
		0.37	1.93	انثى	

يظهر الجدول (4) عدم وجود أية فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، بين مستويات تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم، إذ كانت قيمة (T) المحسوبة (0.546) وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية، عند مستوى المعنوية (sig) (0.533) والتي جاءت أكبر من قيمة ألفا (0.05). ويعزى ذلك إلى التشابه الكبير في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث نقص الدورات والتدريب الموجه من قبل الوزارة للمعلمين والمعلمات على حد سواء. ب. النتائج الخاصة بمتغير سنوات الخدمة ومناقشتها:

للتحقق من هذا السؤال واختباره تم العمل على حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) للعينات المستقلة لفحص دلالة الفروق بين مستويات تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

## جدول رقم (5) نتائج اختبار فحص دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

الدالة الاحصائية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	الأداة ككل
0.517	0.508	0.39	1.96	10 سنوات فأقل	
		0.35	1.93	أكثر من 10 سنوات	

يظهر الجدول (5) عدم وجود أية فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (10 سنوات فأقل، أكثر من 10 سنوات)، بين مستويات تطبيق معلمي ومعلمات الصفوف الأساسية والثانوية للمعايير المهنية الأردنية في مديرية تربية جرش من وجهة نظرهم. حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.508) وهي قيمة ليست ذات دلالة إحصائية، عند مستوى المعنوية (sig) (0.517). ويعزى ذلك إلى الطبيعة العامة في البيئة المدرسية لكل من المعلمين والمعلمات من حيث نقص عدد الدورات والتدريب الموجه من قبل الوزارة للمعلمين، والذي لا يستوعب أعداد المعلمين الكبيرة، بسبب نقص الكوادر المؤهلة للتدريب، وعدم تخصيص ميزانية كافية لعمليات التدريب يتم من خلالها استقطاب أكبر عدد ممكن من المعلمين.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من الخالدي (2019)، ودراسة الراوي (2018)، في عدم وجود فروق في درجة تطبيق المعايير المهنية تعزى لسنوات الخدمة التدريسية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة خضر وأبو خليفة (2016) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة في التدريس.

**التوصيات:**

1. زيادة عدد الدورات الموجهة لتنمية المعلمين مهنيًا، وعدم اقتصارها 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 الاتصال والتواصل بين معلمي الميدان والوزارة للعمل على تعديل آلية التدريب والدورات المعمول بها في الوزارة لتناسب مع خطة النمو المهني للمعلم.
4. الالتزام بمبدأ العدالة والمساواة بين المعلمين ومكافئة العمل الإبداعي المقدم من قبل المعلمين.

**المصادر والمراجع:**

- الخالدي، أسماء حمود. (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، غازي وأبو خليفة، ابتسام. (2016). درجة تحقق بعض المعايير المهنية العالمية ومؤشرات أداء خريجي كلية العلوم التربوية والآداب الجامعية في الأونروا من وجهة نظرهم أنفسهم. *دراسات العلوم التربوية*، (43)1، 729-711.
- الراوي، جميلة مشيب. (2018). تقييم الكفايات المهنية لدى معلمي الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بمنطقة عسير في ضوء المعايير المهنية الوطنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية*، 51، 482-514.
- شديفات، صادق حسن وسمارة، هتوف فرح سمارة ومحاسنه. (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، 931-907.
- العصبي، عثمان عثمان. (2018). تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التربية الرياضية في ضوء المعايير المهنية للمعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 1، 282-256.
- مؤسسة الملكة رانيا لتدريب المعلمين. (2019). نتعلم لنعلم. <https://qrta.edu.jo/>
- الميثاق الوطني لمهنة التعليم. (2018). إدارة الإشراف والتدريب التربوي. ج2، المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، المملكة الأردنية الهاشمية.
- نوافلة، وليد ونجادات، أحمد. (2014). تقييم 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)*، 2، 396-358.
- Abu Shraikh, Shaher & Atoom, Mohmmad Saleh (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, Mufadi (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.
- Hughes, Andrew J (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)*. Translated by: Nassar, S. Retrieved 10/11/2018 from <http://search.shamaa.org>.