



جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم المناهج والتدريس

رسالة ماجستير بعنوان

درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو  
المهني في ضوء الإتجاهات المعاصرة

The Degree of the Commitment of Computer teachers in Mafraq  
Governorate of the Professional Development Criteria in the Light  
of Modern Trends.

إعداد الطالبة

رهام عاطف توفيق الخوالدة

إشراف الدكتور

عبد السلام موسى العديلي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في المناهج

العامة

٢٠١٨/٢٠١٧

درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الإتجاهات المعاصرة

إعداد الطالبة

رهام عاطف الخوالدة

وأجيزت بتاريخ

2018 /4/ 11

التوقيع

.....

.....

.....

.....

اعضاء لجنة المناقشة

الدكتور/ عبد السلام موسى العديلي / مشرفاً ورئيساً

الدكتورة/ ابتسام فارس المشاقبة / عضواً

الدكتور/ أحمد محمد الدويري / عضواً

الدكتور/ مهند أنور الشبول / مناقشاً خارجياً (الجامعة الأردنية)

ب

ب

## جامعة آل البيت

### تفويض

أنا الطالبة رهام عاطف الخوالدة, أفوض جامعة آل البيت بتزويد نسخة من رسالتي إلى المكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة

التوقيع :

التاريخ :

## جامعة آل البيت

### نموذج اقرار والتزام

أنا الطالبة : رهام عاطف الخوالدة الرقم الجامعي : ١٦٧١١٧٥٠٠٥

التخصص : مناهج عامة الكلية : العلوم التربوية

اقر بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان :

درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الإتجاهات المعاصرة

بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية، وأقر كذلك بأن رسالتي هذه غير منقولة، أو مستلة من رسائل، أو اطاريح، أو ابحاث منشورة، أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم، فإنني أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما إذا تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت إلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها، وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها، دون أن يكون لي أي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد .

توقيع الطالبة : ..... التاريخ : ٢٠١٨/ /

## الإهداء

إلى سندي ..... عزوتي ...النور الذي يضيء حياتي و النبع الذي أرتوي منه حباً و  
حناناً... الأب الذي يُشار إليه بالبنان و يفتخر به بين الأنام ، من رفعت رأسي  
عالياً افتخاراً به فهنيئاً لي بك يا اعظم أب ..... فمهما قلت و مهما كتبت يعجز  
لساني على أن يجد كلمات تعبر عما في قلبي لأوفيك حقه فيما في قلبي و ما أكنه  
لك من حب واحترام يفوق كل وصف ...فأنت خير أب.... ربيتني فأحسنت  
تربيتي.....علمتني كيف أحب الحياة و أعيشها

" والدي الحبيب "

لى من علمتني أن أصمد، من أعطتني و لم تزل تعطيني بلا حدود ..... إلى من  
كان دعائها سر نجاحي ، إلى التي لا أرى الأمل إلا من عينيها

" أمي الحبيبة "

إلى شريك حياتي ورفيق دربي الطويل ..... إلى الروح التي سكنت روحي ..... إلى  
من أمسك بيدي ونور لي دربي بالإيمان

" زوجي بسام "

إلى فلذة كبدي ..... إلى فرحة عمري ... إلى روحي .... إلى سر أبتسامتي وسعادتي  
.... إلى من لا أستطيع الحياة بدونهم ..... إلى نور عيوني

" أبنائي ربا و عدنان "

الباحثة

رهام الخوالدة

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء وسيد المرسلين محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

بعد أن منّ الله علي بإتمام هذه الرسالة ، يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي الدكتور "عبد السلام موسى العديلي " الذي كان نعم المشرف وخير معلم، ولا أجد من الكلمات ما أعبر به عن شكري وإمتناني إلا أن أدعو الله أن يجزيه عني خير الجزاء على صدق العطاء، لما أفادني به من علمه الواسع، وماقدمه من آراء وإرشات قيمة، و جهد واهتمام بالغين مما أعانني على تخطي الصعاب خلال مرحلة إعداد الرسالة، فكان لملاحظاته الدقيقة، وجهوده المضئية في متابعة مراحل الرسالة قيمة كبيرة، فكان لجهوده الكريمة عظيم الأثر في إخراج هذه الرسالة الى النور .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل، أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشتي هذه الرسالة، الدكتور أحمد محمد الدويري، والدكتورة ابتسام فارس المشاقبة، والدكتور مهند الشبول، والشكر والتقدير لأساتذة تحكيم أداة الدراسة، والشكر لجميع أعضاء هيئة التدريس في قسم المناهج والتدريس في جامعة آل البيت .

كما اتقدم بجزيل التقدير لوالدي اللذان لهما الفضل الكبير على تشجيعي لمواصلة دراستي والذي كان دعائهما سر نجاحي، أطال الله بعمرهما .

وأتقدم بالشكر والتقدير إلى زوجي الذي كان مرافقاً ومسانداً لي طيلة فترة دراستي وكتابة هذه الرسالة، حيث تحمل الكثير من أعباء الحياة لنتقاسم سوياً ثمرة هذا النجاح .

وأتقدم بالشكر إلى كل من آزرني وشجعني وساعدني من أهل وأصدقاء

الباحثة

رهام الخوالدة

## فهرس المحتويات

ج	تفويض	.....
و	شكر وتقدير	.....
ح	فهرس المحتويات	.....
ك	قائمة الجداول	.....
م	قائمة الملاحق	.....
ن	ملخص	.....
١	الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها	.....
١	مقدمة	.....
٣	مشكلة الدراسة وأسئلتها	.....
٥	أهداف الدراسة	.....
٦	أهمية الدراسة	.....
٦	مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية:	.....
٧	حدود الدراسة ومحدداتها:	.....
٨	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	.....
٨	أولاً: الإطار النظري	.....
٢٨	ثانياً: الدراسات السابقة	.....
٣٤	ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة	.....
٣٦	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات	.....
٣٦	منهجية الدراسة	.....
٣٦	مجتمع الدراسة وأفراد العينة	.....
٣٧	أداة الدراسة	.....



- ٤١ ..... متغيرات الدراسة
- ٤٢ ..... إجراءات الدراسة
- ٤٣ ..... المعالجات الإحصائية
- ٤٤ ..... الفصل الرابع عرض النتائج
- أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟ ..... ٤٤
- ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟ ..... ٤٨
- ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ ..... ٥٧
- رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟ ..... ٥٩
- ٦٣ ..... الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟ ..... ٦٣
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في محافظة المفرق في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟ ..... ٦٣
- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ ..... ٦٥

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟	٦٦
المراجع.....	٦٩
أولاً: المراجع العربية.....	٦٩
ثانياً: المراجع الاجنبية.....	٧٥
الملاحق.....	٧٧
Abstract.....	٩٦

## قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
١	توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيراتها	٢٥
٢	معامل الثبات (معامل الاتفاق) لمعايير أداة الدراسة	٢٧
٣	معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة	٣٠
٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني والأداة ككل مرتباً تنازلياً	٣٢
٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير التخصصية مرتباً تنازلياً	٣٣
٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير الأداء مرتباً تنازلياً	٣٤
٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير إدارة الموقف التعليمي مرتباً تنازلياً	٣٥

٣٦	نتائج تطبيق اختبار (independent samples T-Test) للعينة المستقلة لمعرفة دلالة الفروق في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	٨
٣٧	نتائج تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	٩
٣٨	نتائج اختبار (LSD) للمقارنة بين سنوات الخدمة في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني	١٠

## قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
٤٩	الصورة الأولى لأداة الدراسة	١
٥٥	قائمة بأسماء السادة محكمي أداة الدراسة	٢
٥٧	الصورة النهائية لأداة الدراسة	٣
٦٦	كتب لتسهيل مهمة تطبيق الدراسة	٤

درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء  
الإتجاهات المعاصرة

إعداد الطالبة

رهام عاطف توفيق الخوالدة

إشراف الدكتور

عبد السلام موسى العديلي

ملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الإتجاهات المعاصرة، وعلاقتها ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي وسنوات الخدمة. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمة من معلمات الحاسوب في قسبة المفرق للعام الدراسي الثاني ٢٠١٧/٢٠١٨ و لتحقيق أهداف الدراسة، أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم تطوير بطاقة ملاحظة تكونت من ثلاثة معايير رئيسة، أدرج تحتها (٣٦) مؤشراً، تم التأكد من صدقها وثباتها. أظهرت النتائج أن درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الإتجاهات المعاصرة كانت متوسطة، و أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، فيما أظهرت النتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية مستوى ( $\alpha=0,05$ ) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعاً لمتغير سنوات الخدمة ولصالح من سنوات خدمتهم أكثر من ١٠ سنوات. و في ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات ومقترحات .

الكلمات المفتاحية: درجة التزام، معلمات الحاسوب، معايير النمو المهني .

## الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

### مقدمة

يعيش العالم الحالي تطورات متسارعة في المجالات المعرفية والتكنولوجية فرض على المؤسسات التربوية العمل بكل جد على إعداد الافراد ليتمكنوا من التفاعل مع متطلبات هذا العصر. تعد التربية وسيله من وسائل التقدم والرفاه في المجتمعات لذا، فقد تنبهت الدول لذلك، وقد عملت على مراجعة أنظمتها التعليمية والتربوية لتحسينها وتطويرها باعتبارها المدخل الأساسي للارتقاء في الحاضر والمستقبل المرجو. والتعلم والتعليم جانباً أساسياً في هذا التطور ونظراً لما يمثله المعلمين من أهمية باعتبارهم العنصر الأساس من عناصر العملية التعليمية، فإن التربية في الوقت الحالي تركز على تهيئة المعلمين وإعدادهم وتطويرهم بصورة تلبى حاجات المجتمع ورفع المستوى التعليمي وتزويدهم بالمهارات والخبرات التي تؤهلهم للعمل التربوي بشكل مميز.

إن إصلاح التعليم يبدأ بالمعلم وينتهي به ويجب المساعدة على رفع مستوى المعلم علمياً وثقافياً وتربوياً بشكل يؤثر في نجاح العملية التعليمية ورفع كفاءتها، وإن عملية إصلاح التعليم والتطوير تحتاج إلى جهود المعلم، واذ أن المعلم الناجح هو من يستطيع تعديل الأخطاء التي يمكن أن تواجه العملية التعليمية بفاعلية وكفاءة، ويمكن القول إن التنمية المهنية للمعلمين من ضرورة في تطوير التعليم وتعتبر هي العنصر الرئيسي في اكتسابها المهارات المهنية والاكاديمية، وذلك عن

طريق برامج التدريب واستخدام أساليب التعلم الذاتي (السيد علي، ٢٠١٦؛  
الجهراي، ٢٠٠٦؛ الغزيوات، ٢٠٠١).

ويعرف النمو المهني بأنه زيادة فعالية عمل المعلمين عن طريق تحسين  
كفائتهم الانتاجية ورفع مستوى أدائهم الوظيفي وتنمية قدراتهم وإمكانياتهم  
وإنعاش معلوماتهم وتجديد خبراتهم لمواجهة المواقف التعليمية واستغلال كل ما  
حوله لتحقيق الاهداف المنشودة (حواشين، ١٩٨٨).

وأشار ويل (١٩٩٣، wale) إلى أن النمو المهني بأنه نشاط يجري داخل المدرسة أو  
خارجها بهدف رفع أداء المعلمين وبكلمة أخرى هي عملية مخططة للإلتقاء بمهنة  
التدريس من خلال تدريب المعلمين بما يفيد في تحسين نوعية المخرجات التعليمية  
بالمؤسسات التعليمية.

ويرى دوفوروايكر (٢٠٠١) بأن أهمية النمو المهني تتجلى في عدم وجود  
مدارس جيدة بدون معلمين جيدين، وأن المدارس ستكون فعالة بالمعلمين، وأن  
أفضل برامج التحسين التي يمكن تصورها ستفشل إذا كان المعلمون يفتقرون  
للمهارات الأساسية لتنفيذها.

وفي ظل التغيرات التي تميز مجتمع اليوم من ثورة معلوماتية تكنولوجية  
متسارعة، فقد أصبح دور معلم الحاسوب متميزاً عن غيره بضرورة متابعة كل  
جديد في عالم الثورة التكنولوجية والمعلوماتية، لذا فإن معلم الحاسوب أحد  
المعلمين الذين بحاجة لتنميتهم مهنياً، وذلك نتيجة إدخال المناهج الجديدة



أونتيجة إحداث التغيرات والتطورات في الجانب التربوي خصوصاً فيما يتعلق بطرائق التدريس وتقنياته ومناهجه المتطورة، وهذا يلزم تأكيد فوائد وأهمية تأهيل معلمات الحاسوب وتدريبهن، كما أن معلم الحاسوب لن يحقق أهدافه إلا من خلال إعداد معلم بشكل جيد عن طريق إعداده وتأهيله قبل الخدمة وتدريبه بشكل فعال أثناء الخدمة، وبذلك يحقق الاستفادة واكتساب العديد من الكفايات ومهارات التدريس عندما يمارس عمله.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن تقدم أي أمة من الأمم يتأثر إلى حد كبير بمدى التطور العلمي والتكنولوجي الذي تحرزه تلك الأمة، كما أن هذا التطور الذي تصل إليه يعكس هو الآخر مدى كفاءة وفاعلية أنظمتها التربوية وسياساتها التعليمية، لذا احتل النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة اهتمام القائمين على العملية التربوية ولتحقيق الأهداف المرجوة واكتساب الخبرات والمهارات لدى الطلبة حيث عقدت العديد من المؤتمرات والندوات في القرن العشرين وحتى الآن مثل مؤتمر الإصلاح المدرسي خدمات وطموحات سنة (٢٠٠٧) في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكان يدور الحديث في المؤتمر عن المعلمين وكيفية تطويرهم وتدريباتهم، وأيضا مؤتمر العلاقات التكاملية بين التعليم الاساسي والعام في برامج إعداد وتدريب المعلمين بفلسطين سنة (٢٠٠٧) الذي كان يتضمن موضوع النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة (الغامدي، ٢٠١٢). وقد ذكرت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (٢٠٠٩) على

ضرورة وضع أطر فلسفية ورؤى علمية ومستقبلية لتطوير وإعداد المعلم وتأهيله أثناء الخدمة.

ولا يمكن تطوير أداء المعلم بدون معايير تحدد وترسم بشكل واضح الكفايات التي يفترض توفرها في المعلم، حتى يصبح قادراً على أداء مهامه بالصورة المطلوبة (عيد، ٢٠٠٤).

ويشير سلامة وأبو الليل (٢٠٠٨) بأنه على الرغم من اتساع مجال معايير التعليم وتنوعها، إلا إن الدراسات العربية في هذا المجال ما زالت قليلة جداً وخاصة على المستوى المحلي حيث لم يعطى هذا المجال أهمية، بالإضافة لما حاولت الباحثة التوصل إليه من خلال مراجعة مديرية تربية التعليم في المفرق للاستفسار عن وجود معايير خاصة بمعلم الحاسوب إلا أنها لم تجد إجابة محددة.

ويتضح مما سبق أن مشكلة الدراسة تتحدد في الكشف عن درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني، ونظراً لقلة معايير النمو المهني المتبعة وقلّة البرامج والدورات التدريبية وورشات العمل المقدمة لهم قبل وأثناء الخدمة، ونظراً لعدم وجود معايير واضحة ومحددة للنمو المهني التي يتبعها معلمات الحاسوب حاولت الدراسة وبالتحديد الإجابة عن السؤال الرئيسي- الثاني ما درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي، الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟

٢. ما درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل ؟

٤. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لسنوات الخبرة ؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق مايلي :

١. تطوير قائمه بمعايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

٢. التعرف على درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة في محافظة المفرق في الاردن.

٣. معرفة مستوى النمو المهني لدى معلمات الحاسوب في محافظة المفرق في ضوء الاتجاهات المعاصرة.

٤. معرفة الفروق في مستوى النمو المهني لدى معلمات الحاسوب في محافظة المفرق تعزى لمتغيرات المؤهل ولسنوات الخبرة.

## أهمية الدراسة

تمثلت أهمية الدراسة في جانبين، الجانب الأول الأهمية النظرية ، والجانب الثاني

## الأهمية التطبيقية

## الأهمية النظرية

١. تأتي أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي يتعلق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، حيث ستزود المكتبات العربية بأدب نظري مفيد في هذا الميدان.

٢. تتمثل الدراسة في أهمية المعلومات التي تم الحصول عليها من مصادرها والتي تتعلق بالنمو المهني، حيث يمكن الإفادة منها للقاءمين على إعداد وتدريب معلمي الحاسوب الجدد.

٣. تسهم هذه الدراسة في تطوير برامج إعداد معلمات الحاسوب في المفرق في ضوء الاتجاهات المعاصرة من خلال نتائج الدراسة المتوقعة.

## الأهمية التطبيقية

١. توفر الدراسة أداة يمكن الافادة منها في دراسات أخرى في هذا المجال .

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية:

فيما يأتي تعريف لمصطلحات الدراسة نظرياً وإجرائياً

النمو المهني" هو عملية تعلم مدى الحياة تبدأ من مرحلة ما قبل الخدمة للمعلمين وتستمر حتى نهاية حياتهم المهنية في التعليم" (الشكر، ٢٠٠٧)، وتعرفها الباحثة بالمعايير والمؤشرات الواردة في أداة الدراسة.

المعايير: وصف تفصيلي لما ينبغي أن يعرفه المعلم ويؤمن به ويستطيع أن يقوم به أثناء التدريس داخل الصف أو إطار من التوقعات لمعارف واتجاهات ومهارات وأدوات المعلم " (الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، ٢٠٠٩)، وقد حددت اجرائياً بالقائمة المعدة لهذه الغاية.

درجة الالتزام: مستوى تقيد معلم الحاسوب وممارسته بمعايير النمو المهني، وقد حددت اجرائياً بالمتوسطات الحاسوبية على مؤشرات وفقرات أداة الدراسة .

معلم الحاسوب: هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة الحاسوب في مدارس محافظة المفرق للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨ وحاصل على درجة البكالوريوس في الحاسوب كحد أدنى.

الاتجاهات المعاصرة: هي المستجدات والمستحدثات فيما يتعلق بالكفايات المهنية والتدريسية، فقد حددت اجرائياً بما نشر من عام ٢٠٠٢ إلى الوقت الحالي.

حدود الدراسة ومحدداتها:

الحدود المكانية: محافظة المفرق في الأردن.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠١٧/٢٠١٨.

الحدود البشرية: معلمات الحاسوب الإناث في مدارس قصبه المفرق

المحددات الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة معايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب ودرجة الالتزام به ، وتتحدد نتائج الدراسة بأدواتها وخصائصها السيكومترية من صدق وثبات .

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل جزئين: يتعلق الجزء الأول بالإطار النظري المتعلق بمعايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب، والجزء الثاني يتعلق بالدراسات السابقة ذات الصلة في موضوع الدراسة.

#### أولاً: الإطار النظري

يعد المعلم ركناً من أركان العملية التعليمية وهو المسؤول عن نجاح العملية التعليمية لذا يجب الاهتمام بإعداد وتدريب المعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية التي تدعو إلى الإصلاح التربوي، حيث تدعو الاتجاهات المعاصرة إلى تطوير برامج إعداد المعلمين والبرامج التدريبية التي تعد جزءاً ضرورياً للعملية النمو المهني للمعلم، وذلك لمواكبة التطور المعرفية والتكنولوجية في العصر الذي نعيش فيه.

#### النمو المهني للمعلم

يرى نشوان (١٩٩٢) بأن النمو المهني هو تطوير كفاية المعلمين من خلال جانبين هما المعرفي والسلوكي. وفيما يرى الحوي (٢٠٠٢) بأنه هو شعور المعلم ورغبته في إيجاد توازن بين ما يتمتع به من قدرات وميول وبين ما تتوجب مهنة التدريس من الالتزام بأداء المهام المهنية. و في حين يعرف نخلة (٢٠٠١) النمو المهني بأنه هو كل جهد هادف يحقق استفادة المعلم من الفرص المتاحة للارتقاء بما يقوم من أعمال في مهنته، والعمل الدائم على زيادة تعلمه. في ضوء ما سبق

ترى الباحثة النمو المهني بأنه عملية شاملة تهدف إلى تمكين جميع المعلمين، من المحافظة على مستوى عالٍ من أدائهم وتهيئتهم لأدوار جديدة تقتضيها متطلبات التطوير والتجديد .

حيث يرى المعلمون أن تطوير عملهم لا يتوقف على ما يتم داخل العرفة الصفية وأن هناك أشياء تكون خارج القاعة الصفية ذات صلة في النمو المهني للمعلم إذ يجب تشخيصه بشكل مستمر، وأن النمو المهني للمعلم ينعكس على أسلوبه التعليمي ورغبته في التغيير والتطوير وتحسين علاقاته، حيث أن المعلم الروتيني الذي لا يوجد تغير في طرائقه لا يصلح للقيادة والتوجيه ولكن بالعكس المعلم الناجح مهنيًا لديه القدرة على تشخيص المشكلات ومواجهتها، ويعتبر النمو عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنه لتحسين أداء المعلم داخل المهنة وتلبية حاجات التغير ويمكن الإشارة إلى المبررات التي تؤدي إلى الاهتمام بالنمو المهني للمعلمين :

سرعة التطورات العلمية والتكنولوجية، الحداثة والتطور في المناهج التعليمية والبرامج التأهيلية التي توضع من وزارة التربية والتعليم، تغير أدوار المعلم وتغير مسؤولياته في التعليم، و زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم.

وقد أشار حسن (١٩٩٦) لبعض أهداف النمو المهني وهي كما يلي:

١— إنتاج معلم مزود بالأخلاق والمعلومات التي يستطيع من خلالها التفاعل مع الطلاب.

٢— اكتساب المعلم أساليب جديدة ووسائل تعليمية تناسب التطور المعرفي والتقني.

٣- اكتساب المعلم مهارات التفكير.

٤- زيادة التفاعل بين المعلم والطلاب داخل الغرفة الصفية.

وأشارت أيضًا سكيمة علي (٢٠٠٨) لمجموعة من أهداف النمو المهني :

١. معرفة المعلم بوسائل وأساليب التقويم الحديثة في الاختبارات.

٢. تطوير المعلم في كل المجالات: أكاديميا ومهنيًا وشخصيًا وثقافيًا.

٣. التأكيد على القيم المهنية.

٤. تشجيع المعلم على الإبداع والتفكير الناقد.

٥. بناء جسر بين المعلم وبيئته ومجتمعه المحلي والعالمي

إن المعلم لا يستطيع الوقوف مدى حياته عند قدر معين من الخبرات والمعلومات والمهارات. فأن التقدم المعرفي الذي نعيشه في العصر- الحاضر يتطلب أن يكون المعلم متطورًا ومتجددًا في معلوماته وخبراته ومهاراته، فالتعليم للمعلم عملية متواصلة ومستمرة فالمعلم الناجح هو الذي يحاول مواصلة التعلم طوال حياته وفي ظل هذا التطور المعرفي والتكنولوجي يتوجب على المعلم عدم الوقوف



عند المعارف والمهارات التي اكتسبها في إعدادها، وقد أشارت سكيبة علي (٢٠٠٨) إلى مجموعة من أساليب النمو المهني للمعلمين:

١. تبادل الزيارات الصفية: تقوم على الزيارات المتبادلة بين المعلمين من المدارس الأخرى بهدف مساعدة المعلم على تطوير قدراته واكتساب المهارات والمعارف الجديدة وتجاوز جوانب القصور.

٢. الحلقات النقاشية وورشات العمل: حيث تتيح حلقات وورشات العمل الفرص للمعلمين المشاركين تبادل الآراء والخبرات والأفكار بشكل يساعد المعلم بحيث يحرص على مواكبة التطورات الحديثة.

٣. التنمية الذاتية: حيث يحرص المعلم على تطوير نفسه من خلال القراءة والاستعانة بالمكتبة كمرجع أساسي للإثراء المهني.

٤. الإنترنت: من خلال الاطلاع على المواقع المتعلقة بالعملية التعليمية التربوية.

٥. استخدام أسلوب التدريس المصغر: مجموعة من المواقف التدريسية التي تتم على عدد محدد من المعلمين، وفيه يتدرب كل معلم على مهارة تدريسية واحدة من خلال عرض فكرة لمدة قصيرة تتراوح بين (٥-١٠) دقائق ويحصل بعدها على التغذية الراجعة من زملائه أو من خلال مشاهدة ما تم تسجيله بالفيديو أو من المشرف وذلك لتحديد نقاط القوة وتدعيمها، ونقاط الضعف وعلاجها.

٦. المحاضرات والندوات.

٧. المؤتمرات والبرامج التدريبية.

إن معايير النمو المهني للمعلم براى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (٢٠٠٩)،  
ينمو المعلم مهنيًا فى ثلاث مراحل: مرحلة الإعداد وتيم فى كليات التربية بالجامعات  
ومعاهد التعليم العالى، ومرحلة التهيئة وتتعلق بالمعلمين الجدد، ومرحلة المعلم  
المحترف ويتم الإعداد فى أثناء الخدمة

وقد قامت الباحثة بتوضيح معايير المعلم الجديد ومعايير المعلم المحترف

أولاً:معايير المعلمين الجدد:

١. يجب من المعلم فهم المفاهيم الأساسية وبنية المادة — المواد التى سوف يقوم بتدريسها.
  ٢. يجب على المعلم معرفة كيف يتعلم الطلاب وكيف ينمون.
  ٣. يعرف المعلم استراتيجيات تدريس متنوعة.
  ٤. يستعمل المعلم فهمه حول الدافعية والسلوك الفردي والجماعي للطلاب.
  ٥. يقوم المعلم باستخدام أساليب التواصل اللفظي وغير اللفظي.
  ٦. يخطط المعلم لعملية التدريس بناءً على الطلاب والمجتمع والمادة الدراسية وأهداف المنهج.
  ٧. يكون المعلم على معرفة بأساليب التقويم المنهجية وغير المنهجية.
  ٨. يدعم عملية تعلم الطلبة.
  ٩. يهتم بالجوانب الاخلاقية.
- ثانياً : معايير المعلم المحترف
١. اخلاقيات مهنة التعليم.

٢. يفهم المعلمون طبيعة الطلاب ويعززون تعلمهم.
٣. يتقن المعلم المادة الدراسية وكيفية تعلمها.
٤. يمارس المعلمون التفكير في ممارستهم.
٥. يحرص المعلمون على إقامة شراكة مع المجتمع.

في إطار سعي الجهات المسؤولة عن التعليم في جميع أنحاء العالم إلى تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي لمؤسساتها التعليمية كان لزامًا عليها بناء معايير الجودة حسب فلسفتها وذلك لجميع جوانب العملية التعليمية من مبانٍ وتجهيزات ومعلمين ومتعلمين ومناهج، وقد حدد مشروع المعايير القومية بمصر – المعايير المهنية للمعلم (٢٠٠٣) وتأتي كما يلي:

١. تخطيط المعلم وتصميمه للمواقف التعليمية: ويتم هذا المعيار من خلال تخطيط المعلم للتدريس وتصميمه للأنشطة التعليمية، وتخطيطه لإدارة سلوك الطلاب الصفي وإشراكه الطلاب في المواقف التعليمية، ومراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
٢. توفير المناخ التعليمي الملائم والحفاظ عليه: إذًا على المعلم تهيئة البيئة الصفية المناسبة داخل الغرفة الصفية وتوفير جو من التسامح والاحترام بين الطلبة.

٣. التمكن من المادة العلمية وفهم طبيعتها وتكاملها مع المواد الأخرى: يساعد المعلم الطلاب على تحليل محتوى الدرس للتوصل إلى استنتاجات صحيحة، ويستخدم استراتيجيات متنوعة لشرح مفاهيم المادة الدراسية ويحقق أهداف الدرس خلال الزمن المخصص له بفاعلية، ويطرح أسئلة تمهيدية متنوعة لإثارة تفكير الطلاب.

٤. استخدام الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية: حيث يقوم المعلم باستخدام الاستراتيجيات التدريسية الحديثة، واستخدام الموارد والتجهيزات المتوفرة بفاعلية لتحقيق أهداف الدرس ويقوم بتصميم معينات سمعية وبصرية مناسبة للبيئة المدرسية.

٥. تقويم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم: يجب على المعلم استخدام أساليب التقويم باستمرار لمعرفة مستوى الطلاب وتحديد نواحي القوة والضعف لدى الطلاب، بقصد تحسين تعلمهم وأدائهم.

٦. التقويم الذاتي: يقوم المعلم باستخدام أساليب وأدوات متنوعة للتقويم، كما يشجع الطلبة على تقويم ذاتهم وبعضهم بعضاً.

٧. تعاون المعلم مع رؤسائه وزملائه والطلاب وأولياء أمورهم: حيث يهتم المعلم بالتواصل مع أولياء أمور الطلاب بصورة مستمرة واحترام زملائه، والقيام بالأعمال المسندة إليه من قبل رؤسائه لما تفتضيه مصلحة العمل.

٨. التنمية المهنية: يشارك المعلم في أنشطة التنمية المهنية المناسبة

له بصورة مستمرة، ويتبادل الخبرات مع زملائه.

وقد أشار السيد علي (٢٠١٦) إن مرحلة إعداد المعلم وتأهيله لمهنة التعليم

تتضمن أربعة مجالات، وفيما يلي تفصيل عن هذه المجالات

- الإعداد التخصصي: ويتضمن به إعداد المعلم ليكون على معرفة بفروع المعرفة،

ولا يحدث ذلك الا في الكليات الجامعية، حيث يجب على المعلم أن يكون متمكن

من العلم الذي سوف سيقوم بها في المستقبل.

- الإعداد المهني: يعد الإعداد المهني للمعلم أهم مرحلة من مراحل إعداد المعلم،

وتهدف هذه المرحلة إلى تكوين وصقل شخصية المعلم ليكون قادراً على أداء

مهمته في إرشاد وتوجيه الطلبة، إن مرحلة الإعداد المهني للمعلم تهدف إلى المعرفة

الكاملة لطبيعة العملية التعليمية والتربوية، والمعرفة الكاملة لاحتياجات الطلبة،

ومعرفة الفروق الفردية وقدراتهم.

- الإعداد الثقافي : تُنقل الثقافة من جيلٍ إلى جيلٍ من خلال التعلم والتعليم، حيث

يجب إعداد المعلم ثقافياً بشكل المطلوب، ليكون قادراً على التفكير في أفقٍ واسعٍ

ومدركٍ، واستعمال الأدوات المهنية بكفاءة عالية، ويكون مصدر احترامٍ وثقةٍ

بالنسبة للطلاب.

- الإعداد التدريبي: يُعد التدريب المستمر للمعلم مهمًا حيث يعمل على رفع مهاراته وقدراته ومستواه الأكاديمي عمليًا ونظريًا.

يرى (الخطابي ويحيى والعقيلي، ٢٠٠٤) أن هناك مجموعة من الأهداف لإعداد المعلم وتكوينه:

- تلبية متطلبات الطلاب والمعلمين بكونهم أفراد وأعضاء في التعليم.
- تطوير القدرة على التفكير والتعبير واكتساب أساليب التفكير وتوجيه الطلبة في الجوانب الشخصية والاجتماعية.
- تطوير قدرة الطلبة على الاستفادة من طرق الاتصال في جانب التعليم.
- التدريب على طرق ومهارات التدريس المختلفة والمتطورة.
- تشجيع التجارب التربوية والأبحاث.
- توثيق العلاقة بين البيئة والطلبة والمعلمين الذين يُعدون للعمل فيها بحيث يدخل برنامج التدريب العملي على الاسهام في مواجهة بعض مشكلات البيئة.

يرى كتش (٢٠٠١) أن الهدف من فلسفة إعداد المعلم هو : تنظيم النشاط والعوامل الداخلة والمحيطة بالمواقف التعليمية والذي يتضمن اتجاهًا للنشاط والعمل مع اختيار وسائل تستخدم في الخطوات اللازمة للوصول إلى النتيجة المنشودة، فأن سياسة إعداد المعلم تكون معنية بترتيب أهداف فلسفة إعداده على حسب أولوية تحققها، الأمر الذي يجعل من استراتيجية الإعداد ضرورة تعتمد

عليها سياسة الإعداد، وهكذا تتأثر بها الاستراتيجية التي تعني : الجهد المبذول من أجل الاختيار بين السبل والطرق المتعددة لبلوغ أو تحقيق أهداف فلسفة إعداد المعلم على حسب أولويتها، لذا يمكن ترتيب فلسفة الإعداد حسب أولويتها كما يلي :

- التخطيط الطويل الدرجة لإعداد المعلم.
- مواكبة برامج التعليم للتحديات المعاصرة.
- اكتساب قدرة التفكير العلمي ومهارة العمل البحثي في فريق.
- اكتساب المتعلمين مهارة وأسلوب الشراكة في البحث العلمي.
- اكتساب في الانفتاح والتفاهم مع الآخرين.
- تزويد المتعلمين بوسائل تغيير المجتمع.
- بث روح الحوار العلمي بين المعلم والمجتمع.
- تضمين البعد الديمقراطي للتربية من خلال دراسة العلوم.

#### أبعاد تمكين المعلم

يعتبر تمكين المعلم ومدى قدرته على التفاعل مع قضايا التنمية الشاملة واحتياجات التطوير التربوي من أهم متطلبات المعلم العالمي، فهذه النوعية من المعلمين قادرة على معرفة أنفسهم وفهم الآخرين، وقادرة على مواجهة متطلبات المستقبل للقيام بالأدوار المناطة بهم على اكمل وجه

(عشبية، ٢٠١٠)

١. التأهيل والإعداد قبل الخدمة: حيث يجب الاهتمام بإعداد وتكوين المعلمين بصورة جيدة بحيث يشمل جميع نواحي الإعداد النظرية والتطبيقية.
  ٢. النمو المهني: حيث تركز على تطوير خبرات ومهارات المعلمين في أثناء الخدمة لمواكبة متطلبات العصر.
  ٣. الفعالية الذاتية: هي قدرة المعلمين على إدراك قدراتهم للقيام بعملهم بنجاح والقدرة على تعليم الطلبة ومساعدتهم على التحصيل.
  ٤. الاستقلالية: إحساس المعلم بأن لديه القدرة على السيطرة في جميع نواحي العمل المدرسي مثل تطوير المناهج، والقدرة على اتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بعمله.
  ٥. التأثير في الحياة المدرسية: شعور المعلم بأن لديه القدرة على التأثير في المدرسة وأن ما يقوم به يعتبر ذا قيمة وأهمية كبيرة.
  ٦. المكانة: تشير إلى الاحترام والتقدير الذي يحصل عليه المعلم سواءً من أفراد المجتمع أو زملائه من المعلمين.
- وخلاصة القول أن هناك جانبان أساسيان لتمكين المعلم، أولاً الجانب الأول المتعلق بالمعلم ويتضمن الجوانب الأخلاقية والمهنية والنفسية والمعرفية وأما الجانب الثاني يتعلق بالمؤسسة المهنية حيث تعمل على توفير الجو المناسب للعمل وحرية المشاركة في صنع القرار والتقدير سواءً المادي أو المعنوي .



ويتطلب من المعلم في العصر— الحالي أن يكون مدركاً من نظرتة ذات المنهجية العلمية ودوره في عصر— العولمة والانفتاح الثقافي والمعرفي والتطور التقني والتغير الذي طرأ على مهنة التعليم، ومن التوجيهات الحديثة في برامج التنمية المهنية للمعلم التي تناسب الاتجاهات المعاصرة (الهنشيري، ٢٠١٤).

١. الترخيص لمهنة التدريس.
٢. التنمية المهنية من خلال إنشاء مركز لتدريب المعلمين.
٣. التدريب في أثناء الخدمة.
٤. التنمية المهنية القائمة على الكفايات التعليمية.
٥. التنمية المهنية القائمة على المدرسة.
٦. الأبحاث والدراسات القائمة على المدرسة.
٧. إدخال التكنولوجيا والإنترنت في برامج التنمية المهنية للمعلم.
٨. رفع كفاءة القائمين على برامج تدريب المعلمين.
٩. اعتماد منهج للتنمية المهنية والتدريب متعددة الوسائط والوسائل.

إن برامج إعداد وتأهيل المعلمين يمكن أن تكون على ارتباط وثيق بالعمل الموكّل إليهم بعد تخرجهم، وما تتطلب مهنة التعليم من كفايات (الحراشة، ٢٠١٠)

١. المعلم كناقل للمعرفة: حيث لم يعد المعلم موصلاً للمعلومات والمعارف للطلاب ولا ملقناً لهم، وقد أصبح دورالمعلم مساعداً للطلاب في عملية التعلم والتعليم.

٢. المعلم كخبير وماهر في مهنة التدريس والتعليم: يجب أن يسعى المعلم دائماً للنمو المهني والتطور والتجديد في مجال الاطلاع على الخبرات المهنة الحديثة كما يتطلب من أن يعي الأساليب والتقنيات الحديثة ليقوم بنقل الخبرات الى طلابه بشكل فعال وإيجابي.

٣. المعلم كمسؤول عن درجة تحصيل الطلبة وتقويمه: إن مستوى التحصيل الجيد في المجالات التربوية المختلفة معرفية ووجدانية ومهارية يعتبر هدفاً يسعى المعلم الناجح لمتابعته وتحقيقه مستخدماً كل أساليب التقنية في رعاية مستوى تلاميذه التحصيلي.

٤. المعلم ودوره في المسؤولية وانضباط الطلبة وحفظ النظام: يعد المعلم مساعداً ووسيطاً لتحقيق سلوك اجتماعي إيجابي لدى الطلاب قوامه الانضباط والنظام.

٥. المعلم كعضو في مهنته من حيث المشاركة في النقابات وجمعيات المعلمين.

٦. المعلم كعضو فاعل في المجتمع المحلي بحيث يشارك في المناسبات الوطنية والدينية والاجتماعية.

٧. المعلم القدوة لطلبته وله دور في بناء شخصية الطلبة.

٨. دور المعلم ومشاركته في النشاطات اللاصفية.

٩. تحقيق القيم الأخلاقية والضوابط لدى الطلبة.

أشار السيد علي (٢٠١٦) بأن هناك مجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء الاتجاهات المعاصرة:

١. النظر إلى الاتجاهات المعاصرة في الدول المتقدمة في مجال إعداد وتدريب المعلم والاستفادة منها بما يتناسب مع ظروف وإمكانيات نظام التعليم في الدول العربية.
٢. تخطيط إعداد المعلم كماً ونوعاً بناءً على أسس علمية سليمة.
٣. الانتقال من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني في إعداد المعلم وتطبيق التقنيات الحديثة.
٤. العمل بنظام الإعداد المتكامل للمعلم بحيث يعد مهنيًا وأكاديميًا في كلية التربية لمدة خمس سنوات.
٥. تدريب المعلمين في أثناء الخدمة في مدارسهم من خلال المشرفين وقنوات تلفزيونية تعليمية واعتبار المدرسة البيئة المناسبة للممارسة المهنية.
٦. الأخذ بسياسة الترخيص باعتبارها مهنة محددة المهام والمهارات على أن تتخذ آليه واضحة متكاملة بين الجهات المنتجة للمعلم والجهات المستخدمة للمعلم.
٧. تحديث وتطوير البحث العلمي المتعلق في جانب إعداد وتدريب وتأهيل المعلم وتشجيعه وزيادة تمويله.
٨. اختيار بعض المدارس لتكون تجريبية ليتم من خلالها تنفيذ برامج التدريب بفعالية وبشكل مدروس.
٩. عمل دليل لإعداد المعلمين وتدريبهم، بحيث يتضمن أهم الطرق والوسائل الحديثة في إعداد وتدريب المعلمين.

١٠. تقييم المتدرين ومعرفة درجة استفادتهم من الدورات التدريبية ودرجة التحسن في أدائهم.

## المعايير

يعرف العوني (٢٠٠٧) المعايير: بأنها أعلى مستويات الأداء التي يطمح الانسان للوصول إليها ويتم في ضوءها تقييم مستويات الأداء والحكم عليها، والمعايير بهذا السياق لا تعني فئات وصفية وانما هي أحكام تقويمية تعطي لمستويات في الميادين المختلفة تقديرًا يكشف عن درجة تحقيق هذه المستويات لأهداف محددة سابقاً، وفي حين يعرف زيتون (٢٠٠٤) المعايير: بأنها هي العبارات التي يمكن من خلالها تحديد المستوى الملائم المرغوب من إتقان المحتوى والمهارات والأداء وفرص التعلم ومعايير إعداد المعلم . وفيما يرى رمضان (٢٠٠٥) المعايير بأنها: مستوى معين نسعى للوصول إليه، لنقيس الواقع في ضوءه، لنعرف درجة اقتراب الواقع من المستوى.

يذكر عبد السلام (٢٠٠٦) أن أهمية المعايير في النظام التعليمي تكمن فيما يلي :

- تعد المعايير مدخلاً للحكم على الجودة في جانب معرفي معين.
- تمثل المعايير قاعدة للمحاسبية وهو مدخل مهم للإصلاح المدرسي.
- تحقق المعايير مبدأ الجودة الشاملة.
- توفر المعايير مقياساً لتقويم أبعاد التدريس.

- تسهم المعايير في بناء تقويم تتوافر له درجة عالية من الثبات، وتساعد على تتبع تطور أداء الطلاب ومن ثم الحكم على درجة تقدمهم نحو المعايير المطلوبة.

وإن هناك مجموعة مجالات للمعايير ومنها:

• معايير المحتوى: وهي عبارة عن ادلة لفحص الجودة وادلة لتصميم البرامج التعليمية وتبين المفاهيم والمهارات التي يتم تدريسها، باعتبارها جزء لا يتجزأ من المنهج، و توضيح لما يفترض ان يدرسه المعلمين، وما يجب أن يتعلمه الطلبة.

• معايير الأداء: تحدد البيئة التي ينبغي ان تبهن على اكتساب المهارة والمعرفة المتضمنة في معايير المحتوى، و تصف الاداء حيث يتم تحليل معايير المحتوى لما هو اساسي ويمكن تقييمه.

• معايير التدريس : وهي عبارات تصف ما يجب ان يعرفه المعلمون وما يقدررون على ادائه لتحسين تعلم الطلاب خلال عملية التدريس.

• معايير التقدير : تعد شكل من اشكال المعايير التي تستخدم للحكم على جودة الاساليب المستخدمة في تقييم الطلاب.

• معايير التنمية المهنية: هي مجموعة من الموجهات لكليات العلوم والتربية التي تضطلع بالاعداد الاولي لمعلم ما قبل الخدمة، ومن يقوم بتصميم واختيار أنشطة التنمية المهنية، اي تقدم رؤية للمعلم حول تنمية الجوانب المهنية والمعرفية.

وأشارت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (٢٠٠٩) أن هناك مجموعة من المواصفات التي يجب ان تكون عليه المعايير منها:

- تكون المعايير شاملة: حيث تتناول الجوانب المختلفة للعملية التعليمية والسلوكية والتربوية
- تكون المعايير موضوعية: تركز على الأمور المهمة والمتعلقة في المنظومة التعليمية بدون تحيز.
- مستمرة ومتطورة: حيث يمكن تطبيقها لفترات زمنية وتكون قابلة للتعديل والتحسين ومواكبة التطورات والمتغيرات العلمية والتكنولوجية.
- تكون المعايير أخلاقية: تستند إلى الجانب الأخلاقي وتراعي عادات وتقاليد المجتمع.
- تكون المعايير وطنية: تخدم أهداف الوطن وقضاياه وتضع أولوياته وأهدافه ومصالحته العليا في المقام الأول.
- تكون المعايير قابلة للقياس: حيث يمكن مقارنة النتائج المختلفة للتعليم بالمعايير المقننة للوقوف على جودة هذه النتائج.

إن أهمية معايير التطوير المهني وفق مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام تطوير (٢٠١٠)، من خلال ما يترتب عليه من نتائج فعالة في تحسين الأداء المهني

١. توجه عمليات التخطيط والتطوير للنظام التعليمي.
  ٢. تسهم المعايير في خطة التطوير المهني لكل معلم حسب متطلبات متضمنة في كل معيار.
  ٣. تساهم المعايير في بناء مسارات النمو المهني بشكل يضمن ربط تحفيز المعلمين من خلال مستويات أداءهم المهني.
  ٤. توفر المعايير المهنية أساساً داعماً لعمليات التقويم المهني للمعلمين.
  ٥. المهنية الجزء الأساسي في بناء رخصة المعلم.
  ٦. توجيه عمليات التطوير المهني إلى الطرق المثلى لتحقيق رسالة ورؤية وزارة التربية والتعليم.
  ٧. توجيه عمليات التطوير المهني من خلال تحديد معايير الحد الأعلى من الأداء التعليمي المطلوب.
  ٨. تعد المعايير موجّهات لتحديد الاحتياج التدريبي للمعلمين.
  ٩. توجه المعايير جهود مكونات العملية التعليمية في تجويد تعليم الطلاب وتعلمهم.
  - ١٠- تسهم في رفع مستوى الدافعية للعمل.
- التجارب الدولية في مجال معايير المعلم

تجربة جامعة كنتاكي الحكومية بالولايات المتحدة الامريكية (السيد علي، ٢٠١٦) المعايير العشرة التالية لبرنامج إعداد المعلم وتأهيله بعد تجربتها عام (١٩٩٩)، من لجنة المعايير المهنية للتعليم وهي:

١. إظهار القيادة المهنية.
٢. التمكن من المحتوى المعرفي.
٣. تصميم التعليم وتخطيطه.
٤. إيجاد المناخ المناسب للتعلم والحفاظ عليه.
٥. تطبيق عملية التعليم وإدارتها.
٦. تقييم التعلم وإبلاغ نتائجه.
٧. تقييم عملية التعليم والتعلم وانعكاساتها.
٨. التعاون مع الزملاء والآباء والآخرين.
٩. التعهد بالتنمية المهنية الذاتية.
١٠. استعمال التطبيقات التكنولوجية.

معايير النمو المهني بولاية نيويورك الامريكية

ذكر في (New York state، ٢٠١١) أنه لابد للمعلمين من تحديد أهداف معروفة للوصول للنمو المهني المستمر وفق المعايير التالية:

١. يدرك المعلمون في تدريبهم لتحسين التأثير التعليمي وقيادة النمو المهني.



٢. يشكل المعلمون الأهداف ويشاركون في التنمية المهنية المستمرة المطلوبة لتطور الكفاءات التدريسية.
٣. يتعاون المعلمون مع الزملاء والموظفين الآخرين والطلاب والمجتمع لتحسين الأداء.
٤. مواكبة المعلم المعرفة وعلم التدريس من خلال الاستفادة من الموارد المهنية.

\* معايير النمو المهني في المملكة المتحدة (إنجلترا)

معايير النمو المهني في المملكة المتحدة كما ذكرتها

Training Development Agency (TDA ، ٢٠٠٧)

١. التفكير لتحسين الممارسات وتحمل المسؤولية، وتلبية الاحتياجات المهنية
٢. تحديد الأولويات لتطور المهنية.
٣. لدى المعلم القدرة على النقد الإيجابي والإبداع والابتكار.
٤. التصرف بناءً على النصيحة والملاحظات، والانفتاح على التدريب.
٥. يقيّم أدائه ويكون ملتزمًا بتحسين ممارساته من خلال التنمية المهنية المناسبة.
٦. اتباع نهج خلاق وبناءه نحو الابتكار.
٧. بحث وتقييم المناهج الدراسية والاستفادة من نتائج البحوث.

٨. لديهم معرفة وفهم لمجموعة من طرق التدريس واستراتيجيات

إدارة السلوك ومعرفة كيفية استخدامها.

٩. معرفة متطلبات التقييم وترتيبات المواد ومجالات المناهج

المدرسية.

١٠. معرفة كيفية استخدام المهارات في الحساب ومحو الامية

وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدعم التعليم والأنشطة المهنية.

ثانياً: الدراسات السابقة

ويتضمن هذه الجزء مجموعة من الدراسات العربية والاجنبية ذات الصلة بموضوع

الدراسة وتعقيباً على هذه الدراسات.

بعد الرجوع للأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة لم يتم العثور- في حد علم

الباحثة - على دراسات تعلقت تحديداً بمعلمي الحاسوب، مما جعل التطرق

لمعلمي المواد الاخرى مبرراً.

فقد أجرى رصرص(٢٠١٣) دراسة هدفت إلى تقويم أداء معلمي الرياضيات

بغزة في ضوء المعايير المهنية العالمية ومن ثم وضع تصور مقترح لتطوير أداء معلمي

الرياضيات ولقد قام الباحث باتباع المنهج الوصفي، وقد تم تطبيق بطاقة الملاحظة

على (٦٠) معلم ومعلمة من مديرية تعليم رفح. واستخدم الباحث الأساليب

الاحصائية المناسبة وتم تحليل بطاقة الملاحظة وكانت النتائج تشير إلى أن نسبة

الموافقة على مؤشرات المعايير المهنية لأداء معلمي الرياضيات ما بين العينة بنسبة ٢٢,٩% — ٩٠%. وقد تراوحت نسبة الموافقة على المعايير المهنية لأداء معلمي الرياضيات ما بين العينة بنسبة ٧.٤٨% - ٨١%.

وأجرى الغامدي (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى بناء معايير مقترحة للنمو المهني لمعلمي العلوم في ضوء بعض المعايير العالمية، وبناء قائمة بمتطلبات مناهج العلوم المطورة، بناء برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة وبناء حقيبة تدريبية (التقويم في مناهج العلوم) وهي إحدى حقائق البرنامج التدريبي المقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة، وقد قام الباحث باتباع المنهج الوصفي والمنهج التجريبي للمجموعة الواحدة وتكونت العينة من (٢٧) معلمًا للعلوم في المرحلة المتوسطة وقد تم اختيارهم بشكل قصدي في مكة المكرمة التعليمية، وقد أظهرت نتائج الدراسة وفرًا في المعايير المقترحة للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة، و قائمه بمتطلبات مناهج العلوم المطورة، و برنامجًا تدريبيًا مقترحًا للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء بعض المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة.

وأجرى العليمات (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية الأولى في الاردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا من وجهة نظر المديرين والمشرّفين التربويين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم أتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أفراد الدراسة من (٧٥) مديراً

و (١٢) مشرفاً ومشرفة، وأظهرت النتائج الدراسة ممارسة المعلمين المرحلة الأساسية الأولى للكفايات التدريس المهنية في ضوء المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهدياً بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى إلى الجنس والمستوى الوظيفي.

وأجرى ليمب وآخرون (lumpe, et al, ٢٠١٠) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين مشاركة معلمي المرحلة الابتدائية في معايير النمو المهني وإنجاز الطلبة لديهم في تعليم العلوم وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) معلماً و (٥٨٠) طالباً من طلاب الصف الرابع عشر و (٩٣٦) من طلاب الصف السادس عشر، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من المعلمين و إجراء اختبار تحصيلي للطلاب، وكانت النتائج تشير إلى أن معلمي العلوم في المرحلة الابتدائية الذين شاركوا على الدرجة الطويل لأكثر من ١٠٠ ساعة اتصال سنوياً في تنفيذ برنامج معايير العلوم للتنمية المهنية لوحظ لديهم دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية لتدريس العلوم بما في ذلك علاقتهم بتعليم الطلاب والممارسات الصفية.

وأجرى حلس (٢٠١٠) هدفت الدراسة التعرف على واقع الممارسات الإشرافية وعلاقته بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الدنيا في محافظة غزة بضوء معايير الجودة تعزى إلى الجنس والخبرة والمؤهل والإدارة التعليمية ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الممارسات الإشرافية والنمو المهني، وقد أتباع المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) معلم، وقد قام بتطوير استبانة وعددها (٢) الأولى استبانة عن الممارسات الإشرافية والثانية استبانة عن النمو المهني، وأظهرت

النتائج إلى أن استجابة المعلمين لكل مجال من مجالات الممارسات الاشرافية (العلاقات الانسانية وأساليب الاشراف والمنهج والتقويم) كانت متوسطة، وكانت استجابة المعلمين لمجالات النمو المهني ضعيفة، ووجود فروق تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل والإدارة التعليمية.

وفي دراسة هسمانجو& هسمانجو (٢٠١٠، Hismanoglu & Hismanoglu) التي هدفت إلى معرفة تصورات معلمي اللغة الإنجليزية حول الإشراف التعليمي نسبة إلى التنمية المهنية، كما هدفت إلى بحث الأسس النظرية للمصطلحات المزدوجة، والإشراف التعليمي، والتنمية المهنية، وعلاقة ذلك بسياق تدريس اللغة الإنجليزية.، قام الباحث بدراسة حالة صغيرة الحجم، في سياق التعليم العالي في الجمهورية التركية شمال قبرص. حيث أشارت النتائج إلى أن على المشرف التربوي أن يسلط الضوء على نقاط القوة في أداء معلمي اللغة الإنجليزية، ويقوم بتشجيعهم على التفكير ملياً في نقاط الضعف وإيجاد بعض الحلول لمشاكلهم وجود فرق ملحوظ بين المعتقدات التي يؤمن بها مدرسو اللغة الإنجليزية، والتجارب الحقيقية المتعلقة بالإشراف التعليمي، ومن جانب آخر تديني مستوى الإشراف التربوي.

وأجرت النصر (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، لقد اتبع المنهج الوصفي وتكونت أفراد الدراسة من (٥٥٠) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الأساسية بمحافظات غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة

تم تصميم استبانة، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى فاعلية برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين يزيد عن حد الكفاية ٦٠%، وارتفاع مستوى تنفيذ وكفايات التدريس، وارتفاع مستوى التقييم.

أجرى كوفمان (Coffman, ٢٠٠٤) دراسه هدفت التعرف إلى درجة نقل المعلمين المهارات المستفادة من برنامج التنمية المهنية في المجتمع عبر الانترنت، والممارسات داخل الغرفة الصفية، واتبع الباحث المنهج الوصفي، وقد قام بالاختبارات والمقابلات الشخصية والملاحظة المباشرة لتحديد درجة فهم الخبرات، ونقل المعرفة المتعلمة إلى الغرفة الصفية، وتحديد كيفية إبداع المعلمين وفهم الخاص لما يتضمنه البرنامج التدريبي من خبرات وممارسات، وأظهرت نتائج الدراسة إلى المعلمين الإستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل الغرف الصفية بدرجة كبيرة.

وأجرت برامبلت (Bramblett, ٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى تقييم نجاح برامج المعلم في ولاية اريزونا في أمريكا، لتحديد الاحتياجات التدريبية، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (١٢٢) معلمًا ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام بطاقة الملاحظة واستبانة، وأظهرت النتائج أن تضمن برامج المعلم الجدد الممارسات التدريسية والتدريبية قبل العمل في التعليم، ويجب تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلبة في الجامعات، وتطوير البرنامج التدريبي ليتضمن تنظيم وإدارة المواقف التعليمية.

وأجرى ويبستر (Webster, ٢٠٠٢) دراسة هدفت للتعرف على برامج متابعة المعلمين الجدد، واتبع الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (١١) معلمًا، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تأثير برامج ما قبل الخدمة في أداء المعلم في المدرسة بصورة واضحة، وقوة الارتباط بين الإطار التنظيمي للمدرسة والنمو المهني للمعلمين في السنة الأولى للخدمة، وأن مستوى المعلمين ذوي التنظيم المدرسي الضعيف كان تطور أدائهم مهنيًا ضعيفًا والعكس في المدارس ذات التنظيم القوي.

وأجرى كاتشجنج (Catching, ٢٠٠٠) دراسة هدفت للتعرف على بعض أساليب التطوير المهني للمعلم، وأيضًا اكتشاف العوامل التي تساعد في تطبيق التقنيات الحديثة في التدريب المهني في بعض مدارس ولاية لوزيانا الأمريكية، وقد أجريت الدراسة في أربع مدارس في الولاية كدراسة حالة، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، واستخدم في الدراسة أدوات الملاحظة المباشرة والاستبانة، وقد أظهرت نتائج الدراسة ضرورة استخدام التقنية الحديثة والتكنولوجيا في تدريب المعلمين في أثناء الخدمة، والاستعانة بخبراء لتدريب المعلمين على التقنيات الحديثة وتوظيفها في المواقف التعليمية.

وأجرى كاربوني (Carboni, ١٩٩٩) دراسة هدفت إلى تحديد أثر استخدام الرياضيات منتديات المناقشة على شبكة الإنترنت في تدعيم التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات واتبع الباحث المنهج التجريبي وتكونت عينة الدراسة من (١٤) معلمًا للمرحلة الثانوية وتم الاختيار بطريقة عشوائية من ثلاث مدارس. وقد اعطوه فترة في منتديات المناقشة على الإنترنت، وقد عمل مجموعات المناقشة حول مشاركة

المعلمين والمناقشة، رؤى المعلمين عن تدريس الرياضيات بالمرحلة الثانوية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام منتديات المناقشة على شبكة الإنترنت يدعم التنمية المهنية لمعلمي الرياضيات ومن حيث تبادل رؤى المعلمين في تدريس الرياضيات نشر روح التعاون بينهم

ثالثاً : التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث مما يلي :

المنهج: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بأنها تتبعه الدراسات الوصفية، واتبع كل منها المنهج المسح بالعينة لدراسة مجتمع الدراسة، وقد تشابه منهج الدراسة الحالية مع دراسة كل من دراسة رصرص (٢٠١٣)، و دراسة الغامدي (٢٠١٢)، ودراسة العليمات(٢٠١٠)، دراسة نصر- (٢٠٠٧)، و دراسة ويبستر (Webst.er,٢٠٠٢) ، ودراسة برامبلت (Bramblett,٢٠٠٠)، ودراسة كاتشجنج (Cataching,٢٠٠٠)

أداة الدراسة : وقد استخدمت الدراسة الحالية بطاقة الملاحظة لجمع المعلومات، وتشابهت أداة الدراسة الحالية مع دراسة كل من حسن رصرص(٢٠١٣)، و دراسة ويبستر (Webst.er,٢٠٠٢) ، ودراسة برامبلت (Bramblett,٢٠٠٠)، ودراسة كاتشجنج (Cataching,٢٠٠٠).

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث مما يلي

المنهج: تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، في الدراسة الحالية سيتم اتباع المنهج الوصفية واختلف مع كل من دراسة ماجد جلس (٢٠١٢) حيث استخدم أيضاً المنهج الوصفي والمنهج التجريبي، ودراسة (Carboni ,١٩٩٩) حيث اتبع المنهج التجريبي .



أداة الدراسة : وقد اختلفت أداة الدراسة الحالية مع دراسة كل من ماجد حلس (٢٠١٠) حيث استخدم أداة الاستبانة، و دراسة النصر (٢٠٠٧) حيث استخدم أداة الاستبانة.

الفترة الزمنية : اختلفت الفترة الزمنية للدراسات السابقة مع الفترة الزمنية للدراسة الحالية فالدراسات السابقة أجريت في الفترة ما بين (١٩٩٩-٢٠١٣)، أما الدراسة الحالية خلال عام (٢٠١٧-٢٠١٨).

يلاحظ بعد استعراض الدراسات السابقة المتوافرة غياب الدراسات التي اهتمت بمعلمي الحاسوب مما يعطي الدراسة مبرراً وأهمية لإجرائها، وكذلك تميزت هذه الدراسة بأداتها إذ استخدمت في هذه الدراسة بطاقة الملاحظة بدلاً من الاستبانة، وتعتبر الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة التي تتناول درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وستحاول الدراسة الحالية توفير مرجعية علمية وبيانات ومعلومات تتعلق بدرجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة .

## الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفا للطريقة والإجراءات التي اتبعت لتحقيق أهداف الدراسة، ويتضمن كذلك عرضاً للمنهجية المتبعة في الدراسة، ووصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداتها المستخدمة، والتحليل الإحصائي المستخدم للإجابة عن أسئلتها. وفيما يأتي تفصيل لذلك.

## منهجية الدراسة

لأغراض هذه الدراسة اتبع المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات من مجتمع الدراسة للتعرف إلى درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة وهذا الأسلوب يناسب أغراض الدراسة.

## مجتمع الدراسة وأفراد العينة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات الحاسوب في المرحلة الأساسية العليا في قسبة المفرق، والذي بلغ عددهن (٥٧) معلمة يدرّسن الصفوف السابع والثامن والتاسع والعاشر الأساسي للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ الفصل الثاني، وبينما تكونت عينة الدراسة من (٣٠) معلمه تمت اختيارها كعينة قسدياً، حيث تم الملاحظة أداء المعلمة على فترات زمنية لمدة أسبوعين.

الجدول (١) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

جدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقا لمتغيراتها

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دراسات العليا	١٣	٤٣.٣
	بكالوريوس	١٧	٥٦.٧
	المجموع	٣٠	١٠٠
سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	٨	٢٦.٧
	٥ - ١٠ سنوات	١٠	٣٣,٣
	١٠ سنوات فأكثر	١٢	٤٠
	المجموع	٣٠	١٠٠

أداة الدراسة

تم تطوير بطاقة ملاحظة لمعرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو

المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، واتبعت الخطوات التالية في إعدادها:

أولاً: تم مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع

والاستفادة منها ومن مشروع المعايير المهنية للمعلمين وأدوات التقويم (معلمي

الحاسوب)

التابع لمركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي (٢٠١٤)، والرجوع للأدب التربوي المتعلق بالنمو المهني

(السيد علي، ٢٠١٦) والاستئناس بآراء أصحاب الاختصاص.

ثانيًا: تم حصر - معايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب في هذه الدراسة في ثلاثة معايير، وهي

١. معايير تخصصية.

٢. معايير أدائية

٣. معايير إدارة الموقف التعليمي

ثالثًا: تم صياغة فقرات الأداة بصورتها الأولية واشتملت على (٣٧) مؤشر حسب سلم لكيرت

الخماسي موزعة على ثلاثة معايير كالتالي:

- معايير تخصصية (١٣) مؤشرًا.
- معايير الادائية (١٣) مؤشرًا.
- معايير إدارة الموقف التعليمي (١١) مؤشرًا.

## صدق أداة الدراسة وثباتها

وللتأكد من صدق أداة الدراسة، تم عرضها بصورتها الأولية المكونة من (٣٧) مؤشراً على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وجامعة اليرموك والجامعة الهاشمية والجامعة الأردنية، وبلغ عددهم (١٠) وبيّن الملحق (٢) قائمة بأسمائهم وتخصصاتهم وأماكن عملهم. وبناءً على مقترحات المحكمين وملاحظاتهم تم إعادة صياغة البعض، إ

ضافة بعض المؤشرات وحذف فقرة واحدة حسب آراء المحكمين فكانت الأداة بصورتها النهائية تتكون من (٣٦) مؤشراً، وفي الملحق (٣) كما يلي:

● معايير تخصيصية (١٣) مؤشراً.

● معايير الادائية (١٣) مؤشراً.

● معايير إدارة الموقف التعليمي (١٠) مؤشراً.

و للتحقق من ثبات أداة الدراسة، فقد تم استخدام ثبات الملاحظين، حيث قمت الباحثة بملاحظة أداء معلمتين من خارج أفراد الدراسة بواقع مرتين لكل معلمه بينهما أسبوع واحد، وتم حساب معامل الاتفاق بين عدد مرات الاتفاق وعدد مرات الاختلاف حيث ظهر وكما هو موضح في الجدول (٢) أن قيم معاملات الثبات (معامل كوبر) مجال الدراسة تراوحت بين (٨٣,٣٣ - ٩٢,٣٣)، وجمعياً قيم مقبولة لأغراض الدراسة.

## الجدول (٢)

### معامل الثبات (معامل الاتفاق) لمعايير أداة الدراسة

المعايير	معامل الثبات
معايير تخصصية	٩٢. ٣٠
معايير الاداء	٩٢. ٣٠
معايير ادارة مختبر الحاسوب	٨٣. ٣٣
الأداة ككل	٨٩. ٤٧

### تصحيح المقياس

للكشف عن درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني، تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي حيث أعطي لكل فقرة من الفقرات الواردة في بطاقة الملاحظة (٥) درجات في حالة كان درجة التزام مرتفعة جداً، و(٤) درجات في حالة كانت مرتفعة، و(٣) درجات في حالة كانت متوسطة، ودرجتين (٢) في حالة كانت منخفضة ودرجة واحدة (١) في حالة كانت منخفضة جداً.

أما فيما يتعلق بالمحكات التي اعتمدها هذه الدراسة للحكم على المتوسط الحسابي لأداء أفراد الدراسة على أداة الدراسة وفقاً لمتغيراتها، حيث حددت درجة الالتزام في ضوء المحكات الآتية

- المتوسط الحسابي الذي تكون قيمته بين (١-٣٣.٢) تمثل درجة التزام منخفضة
- المتوسط الحسابي الذي تكون قيمته بين (٣٤-٢.٦٧-٣) تمثل درجة التزام متوسطة

- المتوسط الحسابي الذي تكون قيمته بين (٦٨-٣-٥) تمثل درجة التزام مرتفعة

#### متغيرات الدراسة

إن الدراسة الحالية اتبعت المنهج الوصفي تماشياً مع طبيعتها وأهدافها، إلا أن أحد أهدافها كانت معرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني بعدد من المتغيرات، وعليه فإنه تظهر في الدراسة عدد من المتغيرات كما يأتي:

#### المتغيرات التصنيفية

١. المؤهل العلمي، وله فئتان: بكالوريوس، دراسات عليا
٢. سنوات الخدمة ولها ثلاث مستويات (أقل من ٥ سنوات)، ومن ٥ - ١٠ سنوات)، ومن ١٠ سنوات فأكثر.

#### المتغير التابع

درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني.

## إجراءات الدراسة

بعد تحديد مشكلة الدراسة ولتحقيق أهدافها اتبعت الإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمعايير النمو المهني ودرجة التزام معلمات الحاسوب بهذه المعايير مما ساعد الباحثة في تحديد أهداف الدراسة وإجراءاتها وتطوير أدواتها من حيث تحديد المعايير.
- بناء وتطوير أداة الدراسة، لمعرفة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة وتم تطوير أداة الدراسة حيث صيغت من (٣٧) مؤشراً بصورتها الأولية وزعت على ثلاثة معايير هي معايير تخصيصية، ومعايير الادائية، و معايير إدارة الموقف التعليمي.
- التحقق من صدق الأداة وثباتها.
- إخراج الأداة بصورتها النهائية (٣٦) مؤشراً موزعة على ثلاثة معايير.
- تم حصر مجتمع الدراسة وتحديد عينة الدراسة منه.
- استصدار كتب (خطابات) لتسهيل مهمة الباحثة لإجراء الدراسة والحصول على بياناتها.
- القيام بحضور حصص عند المعلمات لملاحظة درجة التزامهن بالمعايير المقترحة واستغرقت هذه العملية اسبوعين بواقع ثلاثة مشاهدات لكل معلمه.



- إدخال البيانات إلى الحاسوب وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.
- الوصول إلى نتائج الدراسة عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة والخروج بالتوصيات والمقترحات للمعنيين.

### المعالجات الإحصائية

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- ١- للإجابة عن السؤال الأول، تم بناء قائمة مقترحة بمعايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب
- ٢- للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء عينة الدراسة على الأداء المستخدمة.
- ٣- للإجابة عن السؤال الثالث، تم إجراء اختبار (t- test) لمعرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني باختلاف مؤهلهم العلمي
- ٤- للإجابة عن السؤال الرابع، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (ANOVA-One way) لمعرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني/ باختلاف سنوات الخدمة.

## الفصل الرابع عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي خرجت بها الدراسة التي هدفت للتعرف على درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة في ضوء بعض المتغيرات، حيث تم عرض نتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم الرجوع للأدب التربوي المتعلق بالنمو المهني (السيد علي، ٢٠١٦) والاستئناس بآراء أصحاب الاختصاص، و مشروع المعايير المهنية للمعلمين وأدوات التقويم (معلمي الحاسوب) التابع لمركز الوطني للقياس والتقويم في التعليم العالي (٢٠١٤)، لوضع مجموعة من معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وتضمنت المعايير التخصصية والمعايير الادائية وإدارة الموقف التعليمي والجدول (٣) يوضح هذه المعايير المقترحة

### الجدول (٣)

معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة

الرقم	المؤشر	المعايير التخصيصة
١	تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب	
٢	تمتلك المعلمة معرفة بأنواع الشبكات ونماذجه ومكوناته	
٣	لدى المعلمة معرفة بلغات البرمجة	
٤	تعمل المعلمة على تحديد نظم التشغيل ووظائفه الأساسية	
٥	توضح المعلمة مفاهيم أمن المعلومات مثل الجدار الناري	
٦	تبين المعلمة أنواع الفيروسات وطرق أنتشارها	
٧	تدرب المعلمة طالباتها على حل مسائل البرمجة والخوارزمية	
٨	تبين المعلمة مكونات الحاسوب الأساسية ووظائفها	
٩	تتقن المعلمة استخدام برامج Office (word، Excel، PowerPoint)	
١٠	تبين المعلمة مكونات المعالج الأساسية مثل الذاكرة الثانوية	
١١	توضح المعلمة لطالباتها مكونات سطح المكتب (desktop)	
١٢	قدرة المعلمة لتبين استخدامات الحاسوب في حياتنا	
١٣	تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب	

ثانيا	معايير الأداء
الرقم	المؤشر
١	تمهد المعلمة للدرس من خلال رسومات توضيحية على شاشة الحاسوب
٢	تطرح المعلمة الأسئلة على طالباتها باستخدام الرسومات التعبيرية والعروض التقديمية على شاشة العرض (data show)
٣	تعزز المعلمة طالباتها بأساليب متنوعة
٤	تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب
٥	تتمكن المعلمة من اختيار الوقت المناسب لإنهاء الدرس
٦	تشجع المعلمة على المناقشة وطرح الأسئلة خلال الحصة
٧	تطرح المعلمة الأسئلة بمستويات مختلفة
٨	توزع المعلمة الأسئلة على الطالبات بصورة عادلة
٩	لدى المعلمة القدرة على جذب أنتباه الطالبات للدرس
١٠	تراعي المعلمة الفروق الفردية بين الطالبات
١١	تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة وسلامة صياغة الأسئلة
١٢	توظف المعلمة نبرة صوتها في أثناء الدرس وعرض الأفكار
١٣	تبدى المعلمة فهماً لمشاعر الطالبات

## ثالثاً معايير ادارة الموقف التعليمي

الرقم	المؤشر
١	ضبط المعلمة للنظام في أثناء دخول وخروج الطالبات من مختبر الحاسوب
٢	توفير المعلمة البيئة والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب
٣	تظهر المعلمة قدرتها على ترتيب وتنظيم أجهزة الحاسوب بمختبر الحاسوب
٤	توفر المعلمة جو من التسامح والاحترام في مختبر الحاسوب
٥	تتابع المعلمة طالباتها وتلاحظ انفعالاتهم
٦	تحرص المعلمة على إشراك معظم الطالبات بالتطبيق العملي للدرس على جهاز الحاسوب
٧	تتوقف المعلمة عن الشرح خلال الحصة اذا لاحظت حدوث مشكله في اجهزة الحاسوب او انقطاع التيار الكهربائي
٨	لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان
٩	لدى المعلمة القدرة على إدارة النقاش
١٠	تدير المعلمة الوقت المخصص للشرح للدرس نظريا والتطبيق العملي بمختبر الحاسوب بفعالية

حيث أن هذه المعايير والمؤشرات تمثل معايير النمو المهني لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وعليه فإن التزام المعلمات بها سوف يعكس نتائج ايجابية في عملية تعليم الطالبات وتعلمهم ومن ثم يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة.

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟  
وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، والجدول (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الدراسة.

#### الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني والأداة ككل مرتبًا تنازليًا

الرتبة	الرقم	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التزام
١	١	معايير تخصصية	٣. ٤٨	٠. ٨١	متوسطة
٢	٢	معايير الأداء	٣. ٢٠	٠. ٧٤	متوسطة
٣	٣	معايير إدارة الموقف التعليمي	٣. ١٧	٠. ٧٨	متوسطة
		الأداة ككل	٣. ٢٩٦	٠. ٨١	متوسطة

يتضح الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تراوحت بين (٣. ١٧ - ٣. ٤٨)، كان أعلاها لمؤشر "المعايير التخصصية" بمتوسط حسابي (٣. ٤٨)، وبالمرتبة الثانية جاء المؤشر "

معايير الأداء "بمتوسط حسابي (٣٠. ٢٠) في حين احتل المؤشر "معيار إدارة الموقف التعليمي "المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣٠. ١٧)، وقد بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٣٠. ٢٩٦) وكانت درجة الالتزام متوسطًا مما يدل على درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة كانت متوسطة.

كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني لكل معيار من معايير الدراسة بشكل منفرد، والجدول (٥) يظهر النتائج

- المعايير التخصصية

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب عن  
المعيار التخصصية مرتبًا تنازليًا

الرتبة	الرقم	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التزام
١	١	تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب	٤.٢٣	٠.٦٧	مرتفعة
٢	٢	تمتلك المعلمة معرفة بأنواع الشبكات ونماذجه ومكوناته	٤.١٧	٠.٨٣	مرتفعة
٣	٩	تتقن المعلمة استخدام برامج Office (word، Excel، PowerPoint)	٠٤.١٣	٠.٨٢	مرتفعة
٤	٣	لدى المعلمة معرفة بلغات البرمجة	٤.٠١	٠.٨٧	مرتفعة



٥	١١	توضح المعلمة للطالبات مكونات سطح المكتب (desktop)	٣.٥	٠.٥١	متوسطة
٦	١٠	تبين المعلمة مكونات المعالج الأساسية مثل الذاكرة الثانوية	٣.٤٦	٠.٥١	متوسطة
٧		تبين المعلمة مكونات الحاسوب الأساسية ووظائفها	٣.٣٦	٠.٥٦	متوسطة
٨	٦	تبين المعلمة أنواع الفيروسات وطرق انتشارها	٣.٣٣	٠.٦١	متوسطة
٩	٤	تعمل المعلمة على تحديد نظم التشغيل ووظائفه الأساسية	٣.٢٦	٠.٥٨	متوسطة
١٠	٥	توضح المعلمة مفاهيم أمن المعلومات مثل الجدار الناري	٣.٠٦	٠.٧٨	متوسطة

١١	٧	تدريب المعلمة طالباتها على حل مسائل البرمجة والخوارزمية	٣. ٠٣	٠. ٧٢	متوسط
١٢	١٢	قدرة المعلمة لتبين استخدامات الحاسوب في حياتنا	٢. ٨٦	٠. ٦٨	متوسط
١٣	١٣	تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب	٢. ٨٠	٠. ٥٥	متوسط
		المحور ككل	٣. ٤٩	٠. ٨٣	متوسط

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية لدرجة التزام أفراد الدراسة على المؤشرات في المعايير التخصصية تراوحت بين (٢. ٨٠-٤. ٢٣)، كما تبين من الجدول أن المؤشر رقم (١) والذي ينص على: تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب جاءت بالمرتبة الأولى ودرجة التزام مرتفعة، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة المؤشر رقم (١٣) والذي ينص: تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب بمتوسط حسابي (٢. ٨٠) ودرجة التزام متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمعيار ككل (٣. ٤٩) بدرجة متوسطة

- المعايير الأداء

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب عن معيار الأداء مرتباً تنازلياً

الرتبة	الرقم	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التزام
١	١١	تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة وسلامة صياغة الأسئلة	٣. ٥٧	٠. ٥٦	متوسطة
٢	١٢	توظيف المعلمة نبرة صوتها في أثناء الدرس وعرض الأفكار	٣. ٤٣	٠. ٧٢	متوسطة
٣	١٣	تبدى المعلمة فهماً لمشاعر الطالبات	٣. ٤	٠. ٤٩	متوسطة
٤	٩	لدى المعلمة القدرة على جذب انتباه الطالبات للدرس	٣. ٣٧	٠. ٦٦	متوسطة
٥	٢	تطرح المعلمة الأسئلة على طالباتها باستخدام الرسومات التعبيرية والعروض التقديمية على شاشة العرض (data show)	٣. ٣٣	٠. ٦٠	متوسطة
٦	١٠	تراعي المعلمة الفروق الفردية بين الطالبات	٣. ٣	٠. ٩١	متوسطة

متوسطة	٠. ٨٦	٣. ٢٧	توزع المعلمة الأسئلة على الطالبات بصورة عادلة	٧	٨
متوسطة	٠. ٦٢	٣. ٢٣	تطرح المعلمة الأسئلة بمستويات مختلفة	٧	٨
متوسطة	٠. ٧٦	٣. ٢	تهد المعلمة للدرس من خلال رسومات توضحه على شاشة الحاسوب	١	٩
متوسطة	٠. ٧٣	٣. ١٣	تتمكن المعلمة من اختيار الوقت المناسب لإنهاء الدرس	٥	١٠
متوسطة	٠. ٦٩	٣. ٠٧	تشجع المعلمة الطالبات على المناقشة وطرح الأسئلة خلال الحصة	٦	١١
متوسطة	٠. ٧٨	٢. ٩٣	تعزز المعلمة طالباتها بأساليب متنوعة	٣	١٢
متوسطة	٠. ٧٣	٢. ٥٣	تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب	٤	١٣
متوسطة	٠. ٧٥	٣. ٢١	المحور ككل		

ويتضح من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لدرجة أفراد الدراسة على المؤشرات بمعايير الأداء تراوحت بين (٢. ٥٣-٣. ٥٧)، كما تبين من الجدول أن المؤشر رقم (١١) والذي ينص على: تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة

و سلامة صياغة الأسئلة وجاءت بالمرتبة الأولى ودرجة التزام متوسطة، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة المؤشر رقم (٤) والذي ينص: تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب بمتوسط حسابي (٢. ٥٣) ودرجة التزام متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمعيار ككل (٣. ٢١) بدرجة متوسطة.

### ٣- معايير إدارة الموقف التعليمي

#### الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب عن معيار إدارة الموقف التعليمي مرتباً تنازلياً

الرتبة	الرقم	المؤشر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التزام
١	٢	توفير المعلمة البيئة والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب	٣. ٦	٠. ٦٢	متوسطة
٢	٩	لدى المعلمة القدرة على إدارة النقاش	٣. ٥٦	٠. ٥٠	متوسطة
٣	٣	تظهر المعلمة قدرتها على ترتيب وتنظيم أجهزة الحاسوب بمختبر الحاسوب	٣. ٥	٠. ٨٦	متوسطة

متوسطة	٠. ٨٩	٣. ٤٦	تدير المعلمة الوقت المخصص للشرح الدرس نظريا والتطبيق العملي بمختبر الحاسوب بفعالية	١٠	٤
متوسطة	٠. ٧٨	٣. ٢٦	تتابع المعلمة طالباتها وتلاحظ انفعالاتهم	٥	٥
متوسطة	٠. ٨٩	٣. ٢٣	تحرص المعلمة على إشراك معظم الطالبات بالتطبيق العملي للدرس على جهاز الحاسوب	٦	٦
متوسطة	٠. ٦٢	٣. ١٣	ضبط المعلمة للنظام في أثناء دخول وخروج الطالبات من مختبر الحاسوب	١	٧
متوسطة	٠. ٧٣	٢. ٨٦	تتوقف المعلمة عن الشرح خلال الحصّة إذا لاحظت حدوث مشكله في اجهزة الحاسوب او انقطاع التيار الكهربائي	٧	٨
متوسطة	٠. ٥٠	٢. ٥٦	توفر المعلمة جو من التسامح والاحترام في مختبر الحاسوب	٤	٩
متوسطة	٠. ٧٨	٢. ٤	لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان	٨	١٠
متوسطة	٠. ٨٢	٣. ١٦	المحور ككل		

ويتضح من الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لدرجة التزام أفراد

الدراسة على المؤشرات معايير إدارة الموقف التعليمي تراوحت بين (٤-٢. ٦-٣)،

كما تبين من الجدول أن المؤشر رقم (٢) والذي ينص على: توفير المعلمة البيئية والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب وجاءت بالمرتبة الأولى ودرجة التزام متوسطة، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة المؤشر رقم (٨) والذي ينص: لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان بمتوسط حسابي (٢.٤) و درجة الالتزام متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمعيار ككل (٣.١٦) بدرجة متوسطة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (independent samples T-Test) للعينة المستقلة لمعرفة دلالة الفروق في التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (٨)

اختبار (independent samples T-Test) للعينة المستقلة لمعرفة دلالة الفروق في التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المعايير	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	دالة الإحصائية
تخصية	بكالوريوس	٣.٤٦	٠.٤٥٠	٠.٧٣٣
	دراسات عليا	٣.٥١	٠.٤٦٢	
الأداء	بكالوريوس	٣.١٩	٠.٤٤١	٠.٨٢٩
	دراسات عليا	٣.٢٣	٠.٥٨٢	
إدارة الموقف التعليمي	بكالوريوس	٣.١٥	٠.٤٣٣	٠.٧٦٣
	دراسات عليا	٣.٢٠	٠.٥٢١	
الأداة ككل	بكالوريوس	٣.٢٧	٠.٤٠٩	٠.٧٦٦
	دراسات عليا	٣.٣٢	٠.٥٠٧	

يتضح من الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)

درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل

العلمي



رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha=0.05)$  في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة ؟  
 للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعا لمتغير سنوات الخدمة، وتم اجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق، وكانت النتائج كما يلي:

#### الجدول (٩)

اجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق لدرجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعا لمتغير سنوات الخدمة

المعايير	سنوات الخدمة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	دالة الاحصائية
تخصية أقل من ٥ سنوات	٣.٢٠	٠.٣٩	٧.٦٣٧	٠.٠٠٢	
٥- أقل من ١٠ سنوات	٣.٣٢	٠.٣٤			
١٠ سنوات فأكثر	٣.٨٠	٠.٣٨			

الأداء	أقل من ٢.٨٣	٠.٢٧	١٠.٤٩٧	٠.٠٠
٥ سنوات				
	٥- أقل من ١٠	٣.٠٥	٠.٤٣	
	١٠ سنوات فأكثر	٣.٥٩	٠.٤٢	
إدارة الموقف التعليمي	أقل من ٢.٩٥	٠.٤٣	٢.٩٣٥	٠.٠٧٠
٥ سنوات				
	٥- أقل من ١٠	٣.٠٧	٠.٥٣	
	١٠ سنوات فأكثر	٣.٤٠	٠.٣٤	
المعايير ككل	أقل من ٣.٠٠	٠.٣٤	٧.٨٤٩	٠.٠٠٢
٥ سنوات				
	٥- أقل من ١٠	٣.١٦	٠.٤١	
	١٠ سنوات فأكثر	٣.٦١	٠.٣٥	

يتضح من الجدول (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة عدا إدارة الموقف التعليمي، ولمعرفة بين أي سنوات الخدمة توجد هذه الفروق وحيث تم إجراء اختبار شافيه (LSD) للمقارنة وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنة بين سنوات الخدمة في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني:

المعايير	سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	من ٥-١٠	أكثر من ١٠
تخصوية	أقل من ٥ سنوات	٣.٢٠	*	*
	٥-١٠ أقل من ١٠ سنوات	٣.٣٢	*	*
الأداء	١٠ سنوات فأكثر	٣.٨٠	*	*
	أقل من ٥ سنوات	٢.٨٣	*	*
المعايير ككل	٥-١٠ أقل من ١٠ سنوات	٣.٠٥	*	*
	١٠ سنوات فأكثر	٣.٥٩	*	*
المعايير ككل	أقل من ٥ سنوات	٣.٠٠	*	*
	٥-١٠ أقل من ١٠ سنوات	٣.١٦	*	*
المعايير ككل	١٠ سنوات فأكثر	٣.٦١	*	*

\* فرق دال إحصائيًا

يتضح من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى  
الدلالة (٠.٠٥) في درجة التزام معلمات الحاسوب بكل من المعايير التخصصية  
والأداء والمعايير ككل بين كل من فئة أقل من ٥ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات  
لصالح أكثر من ١٠ سنوات، وبين فئة ٥- أقل من ١٠ و فئة أكثر من ١٠ سنوات  
لصالح أكثر من ١٠ سنوات.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء ما تم طرحه من أسئلة وفيما يأتي مناقشة هذه النتائج، بالإضافة إلى التوصيات والمقترحات التي جاءت في ضوء هذه النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما معايير النمو المهني المقترحة لمعلمات الحاسوب في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟  
ويمكن القول أن التزام معلمات الحاسوب بهذه المعايير في أثناء الموقف الصفّي سيعكس مدى امتلاكهن للكفايات المتعلقة بالجانب الشخصي- والتخصصي والاداء وإدارة الموقف التعليمي ومن شأنه أن يعود بالفائدة على الطلبة ويكسبهن النمو المعرفي والمهاري في مادة الحاسوب

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في محافظة المفرق في ضوء الاتجاهات المعاصرة؟  
أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في محافظة المفرق في ضوء الاتجاهات المعاصرة كانت متوسطة، و تعزوالباحثة هذه النتيجة إلى الفجوة بين التطبيق العملي والنظري، فضلاً عن أن عدد الحصص والوقت ربما يكون غير كافٍ لإيصال المعلومات والمهارات المطلوبة، بالإضافة إلى مسؤوليات أخرى وأعباء اضافه تقوم بها المعلمة، بالإضافة إلى سوء البنية التحتية وعدم وجود مختبرات حاسوبية على المستوى المطلوب وشح عدد

أجهزة الحاسوب في المدارس وعدم تزويد المدارس بأجهزة الحاسوب المتطورة أو الوسائل التعليمية حيث الموجود في المدارس حالياً أجهزة قديمة جداً وبعضه لا يعمل و إلى الأوضاع الاقتصادية وقلة الحوافر، مما يعيق المعلمة من أداء رسالتها، وقد تأكد هذا من خلال الحديث الذي تم مع المعلمات بعد حضور الحصة.

وفيما يتعلق بمعيار التخصصية فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لدرجة التزام أفراد الدراسة على هذه المؤشرات كانت متوسطة، حيث جاء بالمرتبة الأولى المؤشر " تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب"، و تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن معلمات حاسوب تلقين المهارات الحاسوبية من المواد الدراسية والتخصصية خلال فترة تعليمهن بشكل جيد، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة المؤشر الذي ينص على " تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب"، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن عدم تركيز اهتمام المعلمة بأخلاقيات الحاسوب والسماح للطالبات باستخدام شبكة الانترنت بدون مراقبته، وادخال الاطعمة والمشروبات الى المختبر.

وفيما يتعلق بمعيار الأداء فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لدرجة التزام أفراد الدراسة على هذه المؤشرات كانت متوسطة، حيث جاء بالمرتبة الأولى المؤشر " تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة وسلامة صياغة الأسئلة"، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى امتلاك معلمات حاسوب مهارات الاتصال والمعرفة العالية في قواعد اللغة العربية وكيفية صياغة الأسئلة التي تم الحصول عليها خلال المراحل التعليمية سواءً المدرسية أو خلال مرحلة

التعلم الجامعي، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة المؤشر الذي ينص على " تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب" ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى عدم ادراك المعلمة لأهمية أساليب تنويع المثيرات للمحافظة على انتباه الطالبات والتغير من الرتبة التي تسود الدرس .

وفيما يتعلق بمعيار إدارة الموقف التعليمي فقد أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسائية لدرجة التزام أفراد الدراسة على هذه المؤشرات كانت متوسطة، حيث جاء بالمرتبة الأولى المؤشر " توفر المعلمة البيئة والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب"، و يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الوسائل التعليمية تعد من المواد الضرورية التي يجب أن تكون متوفرة في مختبر الحاسوب، معرفة المعلمة لأهمية الوسائل التعليمية في استثارة الطالب للتعلم وزيادة الخبرة للطالبة فتجعله أكثر استعدادا للتعلم بينما جاء بالمرتبة الأخيرة المؤشر الذي ينص: لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان"، و يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى عدم قدرة المعلمة على ضبط النظام وإدارة النقاش خلال الحصة ، و تهاون المعلمة مع الطالبات، وعدم وضع حد لتصرفاتهن أولاً باول .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي ؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).  
في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وهذا يدل على تشابه درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني، وهما كانت مؤهلاتهم العلمية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العليمات (2010)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حلس (2010)

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعارف والمهارات التي تكتسبها المعلمة في أثناء إعدادها الأكاديمي لا يختلف في مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا، إذ أن الطالب في مرحلة البكالوريوس يتعرض إلى مساقات مختلفة تسهم في نموه الثقافي والتكنولوجي والمعرفي على عكس الطالب في الدراسات العليا حيث يتعرض لمساقات متخصصة جدًا تقع في مجاله المعرفي أكثر.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخدمة ؟

وأظهرت النتائج وجود فروق في درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني تبعًا لمتغير سنوات الخدمة، وحيث تم إجراء اختبار شافيه (LSD) لمعرفة بين أي سنوات الخدمة توجد هذه الفروق وحيث يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة التزام معلمات الحاسوب بكل من المعايير التخصصية والأداء والمعايير ككل بين كل من فئة أقل من 5 سنوات وأكثر



من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات، وبين فئة ٥- أقل من ١٠ و فئة أكثر من ١٠ سنوات لصالح أكثر من ١٠ سنوات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حلس (٢٠١٠)

وهذا يعني أن درجة التزام معلمات الحاسوب ذوي خدمة أكثر من ١٠ سنوات بكل من المعايير التخصصية والأداء والمعايير ككل كانت أكثر من المعلمات ذوي خدمة أقل من ١٠ سنوات، وتعزو الباحثة ذلك أن المعلمة تصبح تمتلك خبرة أكثر بطرائق تدريس الحاسوب وكيفية إدارة الموقف التعليمي نتيجة مرورها في الخبرة لمدة طويلة ويمكن المعلمة من المادة العلمية وفهم طبيعتها .

#### التوصيات

في ضوء النتائج التي تم الوصول إليها التي أظهرت أن درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني كانت متوسطة، توصي الدراسة بما يلي:

- أن يكون هناك اهتمامًا كبير في تنمية معلمات الحاسوب مهنيًا.
- إجراء دراسات حول معايير النمو المهني لمعلمي الحاسوب لمعرفة نقاط القوة والضعف لدى المعلمين والعمل على حلها وتطويرها.
- إجراء برامج تدريبية لمعلمات الحاسوب لتطوير مهاراتهم خلال الخدمة.

## مقترحات:

- إجراء دراسات مشابهة تستهدف معلمي الحاسوب.
- إعادة النظر في برامج التنمية المهنية التي تقدم لمعلمات الحاسوب الجدد وتطويرها بشكل مستمر.

## المراجع

اولاً:المراجع العربية

الأمانة العامة لجامعة الدول العربية (٢٠٠٩). الإطار الاسترشادي لمعايير أداء المعلم العربي. القاهرة، إدارة التربية والتعليم والبحث العلمي.

الجهراي، إيمان. (٢٠٠٦). تقييم برنامج إعداد معلم العلوم في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن .

الحراحشة، محمد عبود (٢٠١٠). إعداد المعلم في ضوء التحديات العالمية المعاصرة. المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي، مصر.

حسن، ماهر محمد (١٩٩٦). دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث. ر سالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

حلس، ماجد. (٢٠١٠). الممارسات الاشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة. ر سالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، فلسطين .

حواشين، برهان. (١٩٨٨). الممارسات الادارية لمديري المدارس الابتدائية لتحقيق النمو

المهني للمعلمين كما يراها المعلمون والمديرون في الاردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الحوالي، عليان عبدالمه (٢٠٠٢). واقع النمو المهني لاعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الخطابي، عبد الحميد عويد، ويحي حسن عايل، والعقيلي، محمد راشد (٢٠٠٤): تحديات تواجه المناهج المعاصرة، السعودية، جدة، ط١.

دوفور، ريتشارد؛ رايك، روبرت. (٢٠٠١). المجتمعات المهنية التعليمية في أثناء العمل أفضل الأساليب الزيادة تحصيل الطلاب. (ترجمة مدارس الظهران الاهلية). الدمام. دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

رصرص، حسن (٢٠١٣). تصور مقترح أداء معلمي الرياضيات بمدارس غزة في ضوء المعايير المهنية المعاصرة. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢١)، العدد (٣).

رمضان، صلاح السيد (٢٠٠٥). تطوير برامج تكوين المعلم بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة، عمان، أيتراك للنشر والتوزيع.

زيتون، كمال عبد الحميد (٢٠٠٤). تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في معايير القومية للتعليم بمصر، المؤتمر العلمي السادس عشر- (تكوين المعلم)، المنعقد في ٢١-٢٢ يوليو ٢٠٠٤، المجلد الأول، دار الضيافة - جامعة عين شمس.

سلامة، احمد؛ ابوالليل، احمد (٢٠٠٨). مقرر دراسي في الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية لتنمية المتطلبات الرياضية للتدريس لدى الطلاب المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر .

السيد علي، محمد، (٢٠١٦). قضايا ومشكلات معاصرة في المناهج وطرق التدريس، عمان، دار المسيرة للتوزيع والطباعة.

الشكر، غازي أحمد. (٢٠٠٧). التنمية المهنية لمعلم المرحلة الإعدادية معلم الصنوع نموذجاً. المؤتمر التربوي الحادي العشرون "التعليم الإعدادي وتطوير وطموح من اجل المستقبل بتاريخ ٢٤/٢٥ يناير ٢٠٠٧، البحرين.

عبد السلام، مصطفى عبد السلام، (٢٠٠٦). تدريس العلوم ومتطلبات العصر، القاهرة، دار الفكر العربي.

عشبية، فتحي (٢٠١٠). تمكين المعلم العربي على ضوء خبرات بعض الدول. المؤتمر العلمي الثالث لكلية العلوم التربوية بجامعة جرش (تربية المعلم العربي وتأهيله: رؤى معاصرة)، جرش، الاردن.

علي، سكينه. (٢٠٠٨). أساليب التنمية المهنية للمعلمين. دورة تدريبية للوظائف الإشرافية، الكويت وزارة التربية والتعليم.

العليمات، حمود (٢٠١٠). درجة ممارسة معلمي المرحلة الأساسية في الاردن للكفايات المهنية في ضوء المعايير الحديثة لتنمية المعلمين مهنيًا. مجلة سلسلة الدراسات الانسانية الجامعة الاسلامية، المجلد ١٨، العدد (٢).

العوني، عبد الكريم محمد. (٢٠٠٧). تقويم المناهج اللغوية العربية في المرحلة الثانوية في الجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أسيوط، مصر.

عيد، غادة خالد (٢٠٠٤). قياس الكفايات المعرفية لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية بدولة الكويت. دراسة تشخيصية باستخدام اختبار تكسيس، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٥)، العدد (٣)، جامعة البحرين.

الغامدي، حامد (٢٠١٢). برنامج تدريبي مقترح للنمو المهني لمعلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء المعايير العالمية ومتطلبات مناهج العلوم المطورة. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

الغزيوات، محمد الراسبي، خميس الجفوت، وفاء (٢٠٠١). تحليل القيم في كتب التربية الوطنية للمرحلة الإعدادية في سلطنة عمان. مجلة جامعة الملك سعود، العدد (٢٨٤١).

كتش، محمد كتش، (٢٠٠١). فلسفة إعداد المعلم في ضوء التحديات المعاصرة. مركز الكتاب للنشر.

المعايير القومية للتعليم. (٢٠٠٣) وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر. القاهرة، مطابع الاهرام.

مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام (٢٠١٠) المعايير المهنية لشاغلي للوظائف التعليمية وتم الرجوع اليه بتاريخ ٢٠١٨/١/٦ على الربط التالية:

WWW. tatweer. edu. sue

مشروع المعايير المهنية للمعلمين وادوات التقويم (معايير معلمي الحاسوب) التابع لمركز الوطني لقياس والتقويم في السعودية لعام (٢٠١٤) وتم الرجوع

اليه بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٠ على الربط التالية: WWW. Qiyas.sa

نخلة، ناجي شنودة (٢٠٠١): المناخ المدرسي وعلاقته بالنمو المهني لمعلم المرحلة الابتدائية، بحث منشور في مجلة التربية والتعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. العددان (٢٢+٢١) .

نشوان، يعقوب (١٩٩٢). الإدارة والاشراف التربوي بين النظرية والتطبيق. عمان، ط٣، دار الفرقان.

نصر، سميحة (٢٠٠٧). دور برنامج المدرسة كوحدة تطوير في التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الأساسية بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة". رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الهنشيري، نجاهة علي (٢٠١٤). رؤية مستقبلية لتطوير المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة دراسة نظرية. مجلة عالم التربية، مصر.



ثانيا: المراجع الاجنبية

- Bramblett ،p ،(٢٠٠٠)، An Analysis of New Teacher Program in Northern Arizona University. Unpulished Thesis
- Catching ،Marilyn (٢٠٠٠):the models of professional Development for Teacher: Factors InfluencingTechnology Implementation in Elementary school ،the Louisiana state university ،publication
- Carboni ،L. W. (١٩٩٩). How might an online discussion forum supportteacher's professional development in mathematics? A first look ،paper presented at the annual meeting of the association of mathematics teacher educators ،Chicago ،U. S. A
- Coffman ،T. (٢٠٠٤). On Line professional development transferring skills learned to the class room. Capella university. On Line ، Available at: [www.tojet.net/articles/v0i3/033.pdf](http://www.tojet.net/articles/v0i3/033.pdf)
- Hismanoglu ،Murat; Hismanoglu ،Sibel (٢٠١٠). English Language Teachers' perceptions of Educational Supervision in Relation to Their Professional Development: A Case Study of Northern Cyprus ، NOVITAS ROYAL research on youth and language ،Cyprus

- Linda Darling L.(2002).Adoption of pre-service teacher programs.  
Education program Accreditation.Washington U. S. A.On Line  
Available at: [www.editlib.org/d/30082](http://www.editlib.org/d/30082).

Lumpe A ,Czerniak C ,Haney J.&Beltyukova S. (2010). Beliefs about  
Teaching Science: The Relationship between Elementary Teachers  
Participation in Professional Development standards and student  
Achievement ,The international Journal of Science Education .

-New York state (2011). The New York state Teaching standards. New  
York

- TDA (2007). Professional standards for Teachers sit still in your  
career? England

-Wale Ronald R ,(1993): staff development programs in public schools:  
successful staff programs including the role of the classroom teachers  
and administrator ,SU. SA.

- Webster Thomas.J (2002); first year teacher: their evaluation from per  
service to the end of organizational frames.AAT9973932 ,N  
UMIPRO ,Unpublished Dissertation-full Citation Abstract

الملاحق

المحلق (١)

الصورة الأولى لأداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص المناهج العامة من جامعة ال البيت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير بطاقة الملاحظة لمعرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وتتكون الأداة من ثلاثة معايير هي: معيار تخصصيه ومعيار الأداء ومعيار إدارة الموقف التعليمي في ضوء متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية وتربوية، فإني أضع هذه الأداة بين أيديكم والمتمثلة بأداة بطاقة الملاحظة، راجياً لتكرم بالنظر في فقرات الأداة وبيان درجة مناسبة كل مؤشر للمعيار وإبداء أي ملحوظات ترونها مناسبة فيما يتعلق بالصياغة اللغوية والعلمية.

ولكم مني جزيل الشكر والتقدير

الباحثة: رهام الخوالدة

درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء  
الاتجاهات المعاصرة

معلومات أساسية:

يرجى وضع إشارة (✓) أمام الخانة التي تنطبق عليك.

المؤهل:  بكالوريوس  دراسات عليا

١- سنوات الخدمة: أقل من ٥ سنوات.

من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات

١٠ سنوات فأكثر.

الصف:

الحصة:

التاريخ:

أولاً: معايير تخصصية

درجة الالتزام لدى المعلمة					أولاً: معايير تخصصية	
مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المؤشر	الرقم
					تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب	١
					تمتلك المعلمة معرفة بأنواع الشبكات ونماذجه ومكوناته	٢
					لدى المعلمة معرفة بلغات البرمجة	٣
					تعمل المعلمة على تحديد نظم التشغيل ووظائفه الأساسية	٤
					توضح المعلمة مفاهيم أمن المعلومات مثل الجدار الناري	٥
					تبين المعلمة أنواع الفيروسات وطرق انتشارها	٦

					٧	تدريب المعلمة طالباتها على حل مسائل البرمجة والخوارزمية
					٨	تبيين المعلمة مكونات الحاسوب الأساسية ووظائفها
					٩	تتقن المعلمة استخدام برامج Office (word، Excel، powerpoint)
					١٠	تبيين المعلمة مكونات المعالج الأساسية مثل الذاكرة الثانوية
					١١	توضح المعلمة لطالباتها مكونات سطح المكتب (desktop)
					١٢	قدرة المعلمة لتبيين استخدامات الحاسوب في حياتنا
					١٣	تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب

ثانيًا: معايير الادائية

درجة الالتزام لدى المعلمة					ثانيًا: معايير الأداء	
منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا	المؤشر	الرقم
					تمهد المعلمة للدرس من خلال رسومات توضيحية على شاشة الحاسوب	١
					تطرح المعلمة الأسئلة على طالباتها باستخدام الرسومات التعبيرية والعروض التقديمية على شاشة العرض ( data show	٢
					تعزز المعلمة طالباتها بأساليب متنوعة	٣
					تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب	٤
					تتمكن المعلمة من اختيار الوقت المناسب لإنهاء الدرس	٥

					تشجع المعلمة على المناقشة وطرح الأسئلة خلال الحصة	٦
					تطرح المعلمة الأسئلة بمستويات مختلفة	٧
					توزع المعلمة الأسئلة على الطالبات بصورة عادلة	٨
					لدى المعلمة القدرة على جذب أنتباه الطالبات للدرس	٩
					تراعي المعلمة الفروق الفردية بين الطالبات	١٠
					تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة وسلامة صياغة الأسئلة	١١
					توظيف المعلمة نبرة صوتها في أثناء الدرس وعرض الأفكار	١٢
					تبدى المعلمة فهماً لمشاعر الطالبات	١٣



ثالثاً: معيار إدارة الموقف التعليمي

درجة الالتزام لدى المعلمة					ثالثاً: معايير إدارة الموقف التعليمي	
منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً	المؤشر	الرقم
					ضبط المعلمة للظامفي أثناء دخول وخروج الطالبات من مختبر الحاسوب	١
					توفير المعلمة البيئة والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب	٢
					تظهر المعلمة قدرتها على ترتيب وتنظيم أجهزة الحاسوب بمختبر الحاسوب	٣
					توفر المعلمة جو من التسامح والاحترام في مختبر الحاسوب	٤
					تتابع المعلمة طالباتها وتلاحظ انفعالاتهم	٥
					تحرص المعلمة على إشراك معظم الطالبات بالتطبيق العملي للدرس على جهاز الحاسوب	٦

					٧	تتوقف المعلمة عن الشرح خلال الحصة اذا لاحظت حدوث مشكله في اجهزة الحاسوب او انقطاع التيار الكهربائي
					٨	لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان
					٩	لدى المعلمة القدرة على إدارة النقاش
					١٠	تدير المعلمة الوقت المخصص للشرح الدرس نظريا والتطبيق العملي بمختبر الحاسوب بفعالية
					١١	تتصدى المعلمة بحزم لأي تصرف قد يعيق عملية الدرس

شاكراً تعاونكم

المحلق (٢)

قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة

الرقم	الاسم	الرتبة العلمية	التخصص	مكان العمل
١	أ. د علي العليمات	أستاذ	مناهج العلوم وأساليب التدريس	جامعة ال البيت
٢	أ. د سالم الخوالدة	أستاذ	مناهج العلوم وأساليب التدريس	جامعة ال البيت
٣	أ. د. عبدالمهدي الجراح	أستاذ	تكنولوجيا التعليم	الجامعة الاردنية
٤	أ. د. جبرين عطية	أستاذ	تكنولوجيا التعليم	الجامعة الهاشمية
٥	د. أحمد الدويري	مشارك	مناهج الرياضيات وأساليب التدريس	جامعة ال البيت
٦	د. يوسف عيادات	مشارك	تقنيات التعليم	جامعة اليرموك
٧	د. حمود عليمات	مشارك	مناهج وأساليب تدريس اللغة العربية	جامعة ال البيت
٨	د. مهند شبول	مشارك	التعليم الالكتروني	الجامعة الاردنية
٩	د. أحمد القضاة	مشارك	مناهج الرياضيات وأساليب التدريس	جامعة ال البيت
١٠	ميسون المجالي	مشرفه تربوي	ماجستير	مديرية قصبة المفرق

### الملحق (٣)

#### الصورة النهائية لأداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

المعلمة الفاضلة... .. . المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، ،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص المناهج العامة من جامعة ال البيت. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير بطاقة الملاحظة لمعرفة درجة التزام معلمات الحاسوب بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وتتكون الأداة من ثلاثة معايير هي: معيار تخصصه ومعيار الأداء ومعيار إدارة الموقف التعليمي في ضوء متغيرات المؤهل العلمي و سنوات الخدمة. أرجو التكرم بالمساعدة للحضور الحصة الصفية لملاحظة ادائكم لتعبئة الأداة، علمًا أن البيانات سوف تستخدم لغايات البحث العلمي فقط.

ولكم كل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم  
الباحثة: رهام الخوالدة

أولا :معلومات عامة

يرجى وضع إشارة (✓) امام الخانة التي تنطبق عليك

١- المؤهل :  بكالوريوس  دراسات عليا

٢- سنوات الخدمة : أقل من ٥ سنوات.

من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات

١٠ سنوات فأكثر.

الصف :

الحصة :

التاريخ :

أولاً: معايير تخصصية

درجة الالتزام لدى المعلمة					أولاً: معايير تخصصية	
مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المؤشر	الرقم
					تمتلك المعلمة المهارات الرياضية الأساسية المتعلقة بعلم الحاسوب	١
					تمتلك المعلمة معرفة بأنواع الشبكات وفماذجه ومكوناته	٢
					لدى المعلمة معرفة بلغات البرمجة	٣
					تعمل المعلمة على تحديد نظم التشغيل ووظائفه الأساسية	٤
					توضح المعلمة مفاهيم أمن المعلومات مثل الجدار الناري	٥
					تبين المعلمة أنواع الفيروسات وطرق أنتشارها	٦

					٧	تدرب المعلمة طالباتها على حل مسائل البرمجة والحوارزمية
					٨	تبيين المعلمة مكونات الحاسوب الأساسية ووظائفها
					٩	تتقن المعلمة استخدام برامج (word Office، Excel، powerpoint)
					١٠	تبين المعلمة مكونات المعالج الأساسية مثل الذاكرة الثانوية
					١١	توضح المعلمة لطالباتها مكونات سطح المكتب (desktop)
					١٢	قدرة المعلمة لتبين استخدامات الحاسوب في حياتنا
					١٣	تركز المعلمة على أخلاقيات الحاسوب

درجة الالتزام لدى المعلمة					ثانياً: معايير الأداء	
مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المؤشر	الرقم
					تمهد المعلمة للدرس من خلال رسومات توضيحية على شاشة الحاسوب	١
					تطرح المعلمة الأسئلة على طالباتها باستخدام الرسومات التعبيرية والعروض التقديمية على شاشة العرض ( data show )	٢
					تعزز المعلمة طالباتها بأساليب متنوعة	٣
					تغير المعلمة موقعها في مختبر الحاسوب	٤
					تتمكن المعلمة من اختيار الوقت المناسب لإنهاء الدرس	٥
					تشجع المعلمة على المناقشة وطرح الأسئلة خلال الحصة	٦



ثانيًا: معايير الأدائية

					٧	تطرح المعلمة الأسئلة بمستويات مختلفة
					٨	توزع المعلمة الأسئلة على الطالبات بصورة عادلة
					٩	لدى المعلمة القدرة على جذب أنتباه الطالبات للدرس
					١٠	تراعي المعلمة الفروق الفردية بين الطالبات
					١١	تتسم المعلمة بوضوح صوتها عند طرح الأسئلة وسلامة صياغة الأسئلة
					١٢	توظيف المعلمة نبرة صوتها في أثناء الدرس وعرض الأفكار
					١٣	تبدى المعلمة فهمًا لمشاعر الطالبات

ثالثاً: معيار إدارة الموقف التعليمي

درجة الالتزام لدى المعلمة					ثالثاً: معايير إدارة الموقف التعليمي	
منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً	المؤشر	الرقم
					ضبط المعلمة للنظامي أثناء دخول وخروج الطالبات من مختبر الحاسوب	١
					توفير المعلمة البيئة والوسائل التعليمية المناسبة في مختبر الحاسوب	٢
					تظهر المعلمة قدرتها على ترتيب وتنظيم أجهزة الحاسوب بمختبر الحاسوب	٣
					توفر المعلمة جو من التسامح والاحترام في مختبر الحاسوب	٤
					تتابع المعلمة طالباتها وتلاحظ انفعالاتهم	٥
					تحرص المعلمة على إشراك معظم الطالبات بالتطبيق العملي للدرس على جهاز الحاسوب	٦

					٧	تتوقف المعلمة عن الشرح خلال الحصة اذا لاحظت حدوث مشكله في اجهزة الحاسوب او انقطاع التيار الكهربائي
					٨	لا تسمح المعلمة لأي طالبة التحدث بدون استئذان
					٩	لدى المعلمة القدرة على إدارة النقاش
					١٠	تدير المعلمة الوقت المخصص للشرح الدرس نظريا والتطبيق العملي بمختبر الحاسوب بفعالية

## الملحق (٤)

كتب (خطابات) لتسهيل مهمة الباحثة لإجراء الدراسة والحصول على بياناتها



جامعة آل البيت  
AL-BAYT UNIVERSITY

رقم: ٢٥٥ / ١ / ٩  
التاريخ: ٢١ ربيع الثاني ١٤٢٩ هـ  
الموافق: ١٠ / ١ / ٢٠١٨ م

السيد مدير التربية والتعليم المحترم  
قصبية المفرق

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير رهام  
عاطف الخوالدة لتطبيق أداة الدراسة الموسومة بـ:

"مدى التزام معلمي الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات  
المعاصرة"

شاكرون ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل  
البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

نائب رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية

الأستاذ الدكتور محمد الخلايلة

هاتف (٠٢-٦٢٩٧٠٠٠)، فاكس (٠٢-٦٢٩٧٠٢٥)، ص.ب (١٣٠٠٤٠) المشرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية  
Tel. (02-6297000), Fax(02-6297025), P.O.Box (130040), Mafraq 25113, The Hashemite Kingdom of Jordan  
www.aabu.edu.jo info@aabu.edu.jo



مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق

التاريخ ١١٠ / ١ / ٢٠١٩ م  
الموافق ٢٠١٨ / ١ / ٩ م

السادة مديري ومديرات المدارس المحترمين

الموضوع : تسهيل مهمة

الطالبة : رهام عاطف الخواندة / 1671175005

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

اشارة لكتساب رئيس جامعة ال البيت رقم 355/1/9 تاريخ 2018/1/9م حيث ستقوم الطالبة المذكورة اعلاه بتطبيق اداة الدراسة والموسومة بـ : " مدى التزام معلمي الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة "، ويحتاج ذلك الى تطبيق اداة الدراسة وذلك للحصول على درجة الماجستير في المناهج العامة .  
راجيا منكم تسهيل مهمتها وتقديم المساعدة الممكنة لها.

واقبلوا فانق الاحترام

مدير الشؤون التعليمية والتقنية  
مدير التربية والتعليم  
[Signature]

نسخة مدير الشؤون التعليمية والتقنية

نسخة ر.ق الاشراف  
نسخة الملف  
[Signature]

**The Degree of The Commitment of Computer teachers in Mafraq Governate of the Professional Development Criteria in the Light of modern trends.**

**BY**

**Reham Atef AL-Khawaldeh**

**Supervisor**

**Dr- Abdelsalam M. Adili**

**Abstract**

**This study aimed at finding the degree of the commitment of the professional development criteria by computer female teachers in Mafraq in the Light of modern trends related to some variables, including academic qualification and years of experience. The sample of the study consisted of ٣٠ computer female teachers in Al-Mafraq in the academic year ٢٠١٧/٢٠١٨. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive approach was followed where an observation card was developed, and it consisted of three main areas. A total of (٣٦) items were included. The results showed that the degree of commitment of computer teachers in Mafraq to the standards of professional development in the light of modern trends**

was moderate. The results also showed no significant differences at ( $\alpha = 0,05$ ) in the degree of commitment of computer teachers to the standards of professional growth. The results showed that there were statistically significant differences ( $\alpha = 0,05$ ) in the degree of commitment of computer teachers to the standards of professional development according to the variable of "more than 10 years" of experience. In the light of the results, the study recommended several recommendations and suggestions.

**Keywords:** Degree of commitment, Computer teachers, Professional development standards

