



Done: View

المحور	رقم النشاط وعنوانه	نتائج النشاط
المحور الأول ميثاق مهنة التعليم	نشاط (1/1) الميثاق الافتتاحي.	• الاطلاع على نتائج المحور الأول الرئيسة والفرعية.
	نشاط (2/1) مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين	• التعرف إلى مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين. • ادراك خصائص وأسس بناء مدونة السلوك وقواعدها العامة.
	نشاط (3/1) المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا	• التعرف إلى المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، من حيث: 1. مفهوم المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا. 2. أهداف المعايير الوطنية، والإطار النظري.
	نشاط (4/1) هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم).	• التعرف إلى هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية: - المجالات الرئيسة والفرعية. - الكفايات والموصفات.
	نشاط (5/1) هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم).	• التعرف إلى هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا: • مفهوم المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا. • أهداف المعايير التخصصية. • المعايير التخصصية للمباحث، والمعايير التخصصية للمهن المساندة. • الاطلاع على المعايير التخصصية المرتبطة بالتخصص.
	نشاط (6/1) منهاج التنمية المهنية	• التعرف إلى المفاهيم الآتية: • منهاج التنمية المهنية. • البرنامج التدريبي. • البطاقة التدريبية.
المحور الثاني التنمية المهنية والنمو المهني	النشاط (1/2) التنمية المهنية والنمو المهني	• التعريف بالتنمية المهنية والنمو المهني.
	النشاط (2/2) أهمية التنمية المهنية وأساليبها	• معرفة أهمية التنمية المهنية وأساليبها وكيفية الاستفادة منها.
	النشاط (3/2) دورة خطة النمو المهني	• التعرف إلى دورة خطة النمو المهني.
	النشاط (4/2) خطوات بناء خطة النمو المهني	• التعرف إلى خطوات إعداد المراجعة الذاتية وخطة النمو المهني. • التعرف إلى المراجعة الذاتية وأدواتها.
المحور الثالث التقييم ومنهجيته، ونظام رتب المعلمين	النشاط (1/3) التقييم المهني	• التعرف إلى تقييم الأداء المهني (مفهومه، وأهدافه). • التعرف إلى غايات التقييم وأهميته في النمو المهني.
	النشاط (2/3) خطوات عملية تقييم الأداء	• التعرف إلى خطوات عملية تقييم الأداء.
	النشاط (3/3) نظام رتب المعلمين	• التعرف إلى نظام رتب المعلمين ونصوصه.
	النشاط (3/4) تعليمات رتب المعلمين	• التعرف إلى تعليمات رتب المعلمين.
	النشاط (5/3) أسس الانتقال بين الرتب	• التعرف إلى أسس الانتقال بين الرتب.
	النشاط (6/3) تعليمات ترقية المعلمين	• التعرف إلى تعليمات ترقية المعلمين وتفصيلاته. • المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. • المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث.

Last modified Monday, 25 October 2021, 10:04 AM

...مع النظري (عن بعد) والعملية (أونلاين)

Jump to...

اختار الفلي



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة 4/1 المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

Done: View



وهذه المستويات الأربعة تتمثل في:

- المستوى الأول: المبتدئ.
- المستوى الثاني: المعلم.
- المستوى الثالث: الخبير.
- المستوى الرابع: القائد.

ولقد أعدت المستويات الأربعة سابقة الذكر للمجالات الفرعية وفق المهجبة الآتية:

- حصر ممارسات (مكونات ومضامين) المجال الفرعي جميعها.
- شرح المستويات شرحاً كاملاً، حتى وإن تداخلت مع مجالات أخرى.
- تضمين المعارف، والمهارات، والاتجاهات والقيم في كل مستوى من المستويات.
- مراعاة المحددات الآتية في توزيع المستويات (ما أمكن):
 - المستوى الأول: وهو مستوى المعلم المبتدئ، ويعتبر الوصف عن الحد الأدنى للأداء الفردي المقبول، المنبثق عن معارف وكفايات ومهارات عامة حول المعايير، والتي لا يمكن ممارسة المهنة من دونها.
 - المستوى الثاني: وهو مستوى المعلم، ويعتبر الوصف عن الحد الأدنى للأداء الفردي المقبول، بالتعاون مع القيادة التربوية، مع فهم معمق للمعارف، وتمكن من المهارات الاحترافية، وعمق الاتجاهات والقيم نحو المهنة.
 - المستوى الثالث: وهو مستوى المعلم الخبير، ويعتبر الوصف عن الحد الأدنى للأداء الفردي المقبول لأداء المعلم، عن طريق مجتمع التعلم المهني، بحيث يتعكس أثره في مجتمع المدرسة؛ لتحسين الأداء المدرسي.
 - المستوى الرابع: وهو مستوى المعلم القائد، ويعتبر الوصف عن الأداء القيادي المتميز، الذي يمثل مرجعية لمجتمع التعلم المهني، ينقل الممارسات الفضلى، والتفاعل مع مجتمع المعرفة؛ لتحقيق المعايير وتحقيق أهداف النظام التربوي في المجتمع المحلي.

المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا النشرة 4/1

« ورقة العمل (1/4/1) (copy)

Jump to...

» ورقة العمل (2/4/1) (نسخة)

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة 4/1 المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

Done: View

ولقد اعتُمدت المكونات الأساسية الثلاث الآتية في إعداد الكفايات الرئيسية، وهي:

- المعرفة المهنية/ الإدراك والفهم.
- المهارات المهنية/ الممارسة والخبرة.
- المشاركة المهنية/ نقل القيم والاتجاهات للطلبة عن طريق عملية التدريس، وللزملاء والمجتمع المحلي عن طريق مجتمعات التعلم، واللقاءات المباشرة.

بعد الكفايات المهنية أدرجت مؤصفات مستويات تقييم أداء المعلم الرئيسية، والتي تصنف بالتفصيل ما ينبغي أن يكون عليه أداء المعلم في كل مجال فرعي، ولكل مستوى من مستويات الرخصة المهنية؛ ليتم لاحقاً بناء سلاسل التقدير اللفظية لقياس الأداء بناءً عليها، كما أعطى كل معيار من المعايير وزناً نوعياً.

ومن الجدير بالذكر أن كفايات المعلم تم بناؤها في ضوء الكفايات العالمية وهي المهارات والقيم والسلوكيات التي تعد الشباب للتطور والنمو في عالم أكثر تنوعاً وترابطاً وسريع التغير وتهدف الكفايات العالمية إلى خلق مواطن يحمل صفة العالمية ولديه القدرة على المشاركة في حل المشكلات والتعاون مع المجتمع الانساني العالمي لتحقيق الازدهار والتقدم للبشرية جمعاء.

كما وتمثل الكفايات العالمية - والتي نشرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD عام 2018 - مهارات أساسية سيحتاج إليها جميع الناس ليكونوا مواطنين منخرطين في سوق العمل والأنجاز ليكونوا مؤهلين لتولي وظائفهم في المستقبل. وهي موضحة في الشكل أدناه.



شكل رقم (٣)

المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا النشرة 4/1

« ورقة العمل (1/4/1) (copy)

Jump to...

» ورقة العمل (2/4/1) (نسخة)



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (3/2/1) خصائص مدونة قواعد السلوك

Done: View

المسؤولية المشتركة

تحقق مدونة السلوك المهني في المدارس الأردنية سمة التشاركية في مراحلها كافة، ابتداء من مرحلة صياغة القواعد السلوكية، مروراً بالتنفيذ والمتابعة، وصولاً إلى التقويم على قاعدة المسؤولية المشتركة للمعنيين في المجتمع المدرسي.

الإجرائية

تتمتع مدونة السلوك المهني بكونها توجيهية وإرشادية عن طريق مجموعة من القواعد السلوكية التي تُبنى ميدانيًا، وتحمل صيغة إجرائية قابلة للتطبيق في المراحل جميعها.

التكامل والشمولية

تتصف مدونة السلوك المهني في المؤسسات التربوية بأنها مشروع تربوي شامل ومتكامل (نحو مجتمع تربوي مهني).

المرونة وقابلية التجديد

توفر المدونة إمكانية التطوير والتجديد عن طريق الملاحظات والبيانات التي تُجمع في مراحل المتابعة والتقويم من المجتمع المدرسي، ومن الجهات الرسمية ذات العلاقة، بما يتفق مع مرتكزات المدونة وأهدافها ومنطلقاتها.

الاستدامة

تتوافر في مدونة السلوك المهني صفة الاستدامة، عن طريق استخدامها المتواصل في المدرسة.

الإلزامية

تتخذ المدونة صفة رسمية موجهة من وزارة التربية والتعليم للمدارس الأردنية؛ بحيث يلتزم مديرو ومديرات المدارس كلهم بإعداد مدونات السلوك المهني وتنفيذها، وتقويمها ضمن الأسس المحددة.

%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D9%88%D9%83.png

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Question 1

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

إن الوسيلة والأداة لتحسين أداء المعلمين وتطوير كفاياتهم من خلال الجانبين المعرفي والسلوكي ومساعدتهم - على اكتساب مهارات التخطيط والإدارة، وتبادل الخبرات بين المعلمين، واختيار طرائق التدريس والتقويم المناسبة واستخدامها، وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية يصطلح عليها:

- ☐ a. خطة النمو المهني للمعلم.
- ☒ b. المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- ☐ c. التنمية المهنية.
- ☐ d. البرامج التدريبية.

Clear my choice

Next page

تسجل الأنشطة البرنامج التدريبي / عن بعد

Jump to...

المحور الأول: ميثاق مهنة التعليم

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Finish attempt...



Mobile: 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Question 2

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

إن تقييم متطلبات المتقدمين للحصول على رتبة ما والمنفذ من أطراف متعددة تستند إلى عناصر تقييم أداء يتولى تنفيذها - فريق التقييم، يطلق عليه:

- ☐ a. تقييم المعلمين.
- ☐ b. التقييم الشامل.
- ☐ c. تقييم ملف الإنجاز.
- ☒ d. التقييم متعدد الأطراف.

Clear my choice

Previous page

Next page

تسلسل الأنشطة للبرنامج التدريبي / عن بعد

Jump to...

المحور الأول: ميثاق مهنة التعليم

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Finish attempt...



Mobile: 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Question 13

Answer saved

Marked out of 1.00

Flag question

في احتساب مجموع نقاط تقييم الأداء للمعلم من قبل فريق التقييم متعدد الأطراف، فإن تقييم أولياء الأمور و/أو المجتمع - المحلي له من النقاط:

- ☐ a. نقطة 30.
- ☐ b. نقطة 20.
- ☒ c. نقطة 15.
- ☐ d. نقطة 25.

Clear my choice

Previous page

Next page

تسلسل الأنشطة البرنامج التدريبي / عن بعد

Jump to...

المحور الأول: ميثاق مهنة التعليم

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Finish attempt...



Mobile: 0096277555732

training.teachers@moejedu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Question 15

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

من شروط الحصول على رتبة خبير -

- ☐ a. أن يكون حاصلا على مؤهل تدريبي
- ☒ b. أن يكون قد أمضى خدمة اثني عشرة سنة
- ☐ c. أن لا يقل تقديره عن (جيد) في آخر سنتين
- ☐ d. أن يكون المعلم حاصلا على رتبة معلم

Clear my choice

Previous page

Next page

تسلسل الأنشطة البرنامج التدريبي / عن بعد

Jump to...

المحور الأول: ميثاق مهنة التعليم

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Question 16

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

واحد من الآتي لا يعتبر من عناصر ومكونات المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنياً -

- ☐ a. موصفات مستويات أداء المعلم.
- ☐ b. الكفايات المهنية للمعيار.
- ☐ c. المجالات الرئيسة والفوقية.
- ☒ d. أسس الانتقال بين الرتب.

Clear my choice

Previous page

Next page

تسلسل الأنشطة البرنامج التدريبي / عن بعد

Jump to...

المحور الأول: ميثاق مهنة التعليم

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

(نسخة) ورقة العمل (1/1/1)

Done: View

To do: Go through the activity to the end

تأمل النتائج

النتائج العام للمحور الأول:

يتوقع من المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على:

- معرفة عدد من مكونات ميثاق مهنة التعليم (مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين، المعايير الوطنية لتنمية

).

النتائج الخاصة للمحور الأول:

يتوقع من المتدرب/ة في نهاية المحور الأول أن يكون قادرا على معرفة:

- مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مد
- المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصف
- المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، مو
- مفهوم منهاج التنمية المهنية والبرنامج التدريبي والبطاقة التدريبية.



Your answer

Submit

النقاط: (1/1) - النشاط الإفتتاحي

Jump to...



من الشعب الأمريكي



from the British people



INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

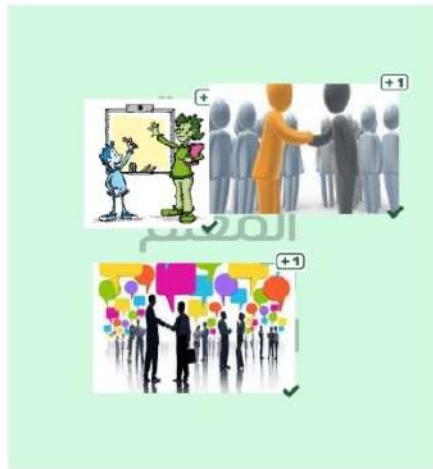


التوعية بالاعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة عمل (1/2/1)

قم بسحب الصور التي تعني بالتزام المعلم بقواعد السلوك للمربع الاخضر

ورقة عمل (1/2/1)



أجبت



Reuse <> Embed

16/9

ورقة العمل (1/1/1) (نسخة)

Jump to...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved





Question 1

Time left 0:09:26

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

ميثاق مهنة التعليم يتضمن مدونة السلوك المهني

Select one:

- ☒ True
- ☐ False

Question 2

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

ميثاق مهنة التعليم لا يتضمن المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

Select one:

- ☐ True
- ☒ False

Question 3

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

على المعلمين تكييف سلوكهم اليومي مع التطورات والتحديات الحالية فقط في قطاع التعليم

Select one:

- ☐ True
- ☒ False

Question 4

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

تتوافق مدونة قواعد السلوك مع الحقوق الأساسية الواردة في دستور المملكة الأردنية الهاشمية

Select one:

- ☒ True
- ☐ False

Question 5

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

تعني مدونة قواعد السلوك في رفع القدرة على اتخاذ أفضل الخيارات المتعلقة بمهام الوظيفة العامة

Select one:

- ☐ True
- ☒ False





ورقة عمل (3/2/1)

؛ للشرح المناسب

ورقة عمل (3/2/1)

توفر المدونة إمكانية التطوير والتجديد عن طريق الملاحظات والبيانات التي تجمع في مراحل المتابعة والتقويم من المجتمع المدرسي، ومن الجهات الرسمية ذات العلاقة، بما يتفق مع مرتكزات المدونة وأهدافها ومنطلقاتها.	المرونة وقابلية التجديد +1 ✓
تتمتع مدونة السلوك المهني بكونها توجيهية وإرشادية عن طريق مجموعة من القواعد السلوكية التي أُنشئت ميدانياً، وتعمل صيغة إجرائية قابلة للتطبيق في المراحل جميعها.	الإجرائية +1 ✓
تتوفر في مدونة السلوك المهني صيغة الاستدامة، عن طريق استخدامها المتواصل في المدرسة.	الاستدامة +1 ✓
تتخذ المدونة صيغة رسمية موجهة من وزارة التربية والتعليم للمدارس الأردنية؛ بحيث يلتزم مديرو ومديرات المدارس كلهم بإعداد مدونات السلوك المهني وتنفيذها، وتقومها ضمن الأسس المحددة.	الإلزامية +1 ✓
تتصف مدونة السلوك المهني في المؤسسات التربوية بأنها مشروع تربوي شامل ومتكامل (نحو مجتمع تربوي مهني).	التكامل والاستموية +1 ✓
تتفق مدونة السلوك المهني في المدارس الأردنية سمة التشاركية في مراحلها كافة، ابتداء من مرحلة صياغة القواعد السلوكية، مروراً بالتنفيذ والمتابعة، وصولاً إلى التقويم على قاعدة المسؤولية المشتركة للمتعلمين في المجتمع المدرسي.	المسؤولية المشتركة +1 ✓

أحسنت

6/6 ?

Reuse <> Embed

سيرة (3/2/1) خصائص مدونة قواعد السلوك

Jump to...





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (4/2/1)

Done: VIEW

رتب الشكل الآتي لتظهر لك أسس بناء مدونة السلوك

ورقة العمل (1/2/4)



Last modified: Monday, 1 November 2021, 6:09 PM

سنة (4/2/1) أسس بناء مدونة قواعد السلوك 4

Jump to...

القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (1/3/1) مقدمة للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

Done: View

الكفايات المهنية العامة: هي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير ومدونة الملوك المهني والمعايير العامة التي تمكن الموظف من أداء عمله بإحترافية.

أولى الأردن اهتمامًا كبيرًا في تطوير نظامه التعليمي وجودته، في ضوء رؤى القيادة الهاشمية وتوجيهاتها، التي تمثلت في امتلاك الأردن لنظام تربوي منافس في مجتمع المعرفة العالمي، عن طريق تنفيذ خطط التطوير التربوي لقطاع التعليم، وحركات الإصلاح التربوي في المراحل المختلفة، بالإضافة إلى تطوير السياسات التربوية لتنفيذ الخطط الاستراتيجية الخاصة بتطوير العملية التعليمية بكافة عناصرها.

وفي هذا السياق أولت وزارة التربية والتعليم تركيزًا واهتمامًا بالغًا في إعداد المعلمين وتأهيلهم مهنيًا بحسبانه المحور الديناميكي في العملية التعليمية التعليمية؛ وذلك عن طريق تطوير إطار سياسة وإستراتيجية إعداد المعلمين وتوظيفهم، وتنمية مساهمهم الوظيفي، وتطوير المعايير المهنية للمعلمين؛ بهدف جذب المعلمين الأكفاء لمهنة التعليم، وتطوير أدائهم والاحتفاظ بهم، وتحسين جودة أدائهم، والذي ينعكس بدوره على تحسين مستوى أداء الطلبة ونوعية تعلمهم، وجودة المؤسسات التعليمية والنظام التعليمي بأكمله؛ فالمعلمون الفاعلون يشكلون مصدرًا للإلهام ويؤثرون تأثيرًا فاعلاً وإيجابيًا في تعلم طلبتهم، وتعتمد عليهم فئة الشباب في اتخاذ القرارات حول دراستهم وعملهم وحياتهم في المستقبل.

وعليه، فلقد طورت هذه الوثيقة بعد الاطلاع على نماذج عالمية وعربية للمعايير المهنية للمعلمين؛ لتكون وثيقة وطنية أردنية تتناسب مع البيئة التربوية الأردنية، وتتفق مع إطار سياسة المعلم والرخصة المهنية للمعلمين والإطار العام للمناهج والتفويض في ضوء الرؤية الوطنية للأردن لعام 2025، وإستراتيجية الموارد البشرية، وخطة التطوير التربوي المبنية عنها، والمناهج الوطنية الأردنية المطورة، كونها المرتكزات التربوية الأكثر ارتباطًا بالمعايير المهنية الوطنية للمعلمين؛ دون إغفال أن المناهج المطورة/ الجديدة تأتي بالعديد من التحديات الجديدة لتحقيق نتائج التعلم للطلبة، مثل النظريات التربوية الحديثة والنمو المعرفي والتكنولوجي المتسارع والتطبيقات الحديثة للتدريس والتفويض، والتي تتطلب لمواجهةها تطوير الأداء المهني للمعلمين في ضوء معايير مهنية وطنية تمكنهم من مواجهة التحديات الجديدة التي تتطلبها العملية التعليمية.

وستكون هذه الوثيقة الأساس الفني لتنفيذ مكونات إطار سياسة المعلم، التي تناول مختلف الجوانب ذات العلاقة

بالمعلمين من حيث:

- اختيار المعلمين وتوظيفهم.
- المسار المهني للمعلم.
- تقييم أداء المعلمين وترقيتهم.

وقد خصصت كلٌّ من إستراتيجية الموارد البشرية وإستراتيجية وزارة التربية والتعليم خمسة مسارات لإحراز ذلك، تتضمن ما يأتي:

- تطوير آليات اختيار المعلمين وتوظيفهم.
- منح رخصة مزاولة المهنة لكل من المعلمين والقيادات التربوية.
- تأهيل المعلمين قبل الخدمة.
- تطوير برنامج شامل لتدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا.
- تطوير آليات تقييم أداء المعلمين وترقيتهم وتحفيزهم.

مقدمة للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة 4/1 المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

Done: View

المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

يتمثل الجدول الآتي المجالات الرئيسية السبعة للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، ومجالاتها الفرعية:

الرقم	المجال الرئيس	المجالات الفرعية
الأول	التربية والتعليم في الأردن	- رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها. - التشريعات التربوية. - اتجاهات التطوير التربوي.
الثاني	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	- رؤية المعلم ورسالته. - القيم والاتجاهات والسلوك المهني.
الثالث	المعرفة الأكاديمية والتربية (البيداغوجية)	- نظريات التعلم والتعليم. - المعرفة الأكاديمية. - الإطار العام للمناهج.
الرابع	التعلم والتعليم	- التخطيط للتعلم. - تنفيذ عمليات التعلم والتعليم. - تقويم التعلم.
الخامس	بيئة التعلم	- الأوعية المعرفية. - الدعم النفس اجتماعي. - الابتكار والإبداع.
السادس	التنمية المهنية المستدامة	- منهجية التنمية المهنية. - توظيف التنمية المهنية. - استدامة التنمية المهنية.
السابع	التعلم للحياة	- البحث العلمي. - المهارات الحياتية. - مسؤولية التعلم.

مستويات المعايير ومواصفاتها

يغطي كل مجال من المجالات الرئيسية - في هيكل المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا - عددًا من المجالات الفرعية، والتي تمثل أهم الممارسات والمضامين والمكونات الأساسية لكل منها. وعليه، فإن مضامين المجالات الفرعية تعكس مستوى أداء المعلم في أربع مستويات محددة؛ حيث يكون التدرج في المستويات بنائياً تراكمياً، ويشمل كلاً من: المعرفة المهنية والمهارات المهنية والمشاركة المهنية.

المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا النشرة 4/1

« (copy) ورقة العمل (1/4/1) »

Jump to...

» ورقة العمل (2/4/1) (نسخة)



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:09:47

Question 1

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

يُصنف المجال الفرعي (المهارات الحياتية) ضمن أحد مجالات المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا الرئيسة وهو (5)

- ☐ a. بيئة التعلم.
- ☐ b. التربية والتعليم في الأردن.
- ☒ c. التعلم للحياة.
- ☐ d. التنمية المهنية المستدامة.

Clear my choice

Next page

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moejedu.jo



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:09:36

Question 2

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

المستوى الذي يلي مستوى المعلم في معايير التنمية المهنية للمعلمين هو(2)

- ☒ a. الخبير
- ☐ b. المبتدئ
- ☐ c. معلم أول
- ☐ d. القائد

Clear my choice

Previous page

Next page

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moejedujo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:09:26

Question 3

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

الكفايات المهنية للمعيار تتضمن الآتية ما عدا (6)

- ☐ a. عدد الساعات.
- ☐ b. المعارف.
- ☐ c. الإتجاهات والقيم.
- ☒ d. أدلة وشواهد.

Clear my choice

Previous page

Next page

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moejedujo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:09:02

Question 5

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

تتكون المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا من عدة مجالات رئيسية تتفرع منها مجالات فرعية، ومن هذه المجالات الفرعية (3) مجال (رؤية المعلم ورسالته) الذي ينبثق من المجال الرئيس:

- ☐ a. التعلم والتعليم.
- ☐ b. التربية والتعليم في الأردن.
- ☒ c. الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة.
- ☐ d. التنمية المهنية المستدامة.

Clear my choice

Previous page

Next page

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation



Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

Flag question

Jump to...

Quiz navigation

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Finish attempt ...





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:08:36

Question 7

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

يعد استثمار الأوعية المعرفية لتعزيز فرص التعلم لدى الطلبة هو توصيف للمجال الفرعي (4)

- ☐ a. الدعم النفس اجتماعي.
- ☒ b. الأوعية المعرفية.
- ☐ c. الابتكار والابداع.
- ☐ d. لاشيين مما ذكر.

Clear my choice

Previous page

Next page

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8

Finish attempt...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moejedujo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Time left 0:08:23

Question 8

Not yet answered

Marked out of 1.00

Flag question

حددت المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا عدد مستويات المعايير بـ(1)

- ☒ a. 4
☐ b. 5
☐ c. 3
☐ d. 6

Clear my choice

Previous page

Finish attempt ...

ورقة عمل (3/4/1)

Jump to...

Quiz navigation

1 2 3 4 5 6 7 8

Finish attempt ...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moejedu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (2/5/1)

بعد اطلاعك على المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنياً أجب عن الأسئلة الآتية بتحديد الإجابة الصحيحة علماً بأنك لن تستطيع الانتقال إلى الفعالية اللاحقة إلا إذا أجبت بشكل صحيح على جميع الفقرات ولذلك فإنك تستطيع إعادة محاولة الحل.

اسحب الكلمات إلى المربعات الصحيحة

مجموعة المعارف والمهارات ✓ ... الكفايات المهنية

والإتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير
والوصف الوظيفي المعتمد وتتضمن مجال
العمل أو التخصص الأكاديمي.

المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنياً
والمعايير التخصصية أهدافها متشابهة وتنبثق
من ✓ ... فلسفة وزارة

توجه جهات التدريب التي تعمل على ✓ ... المعايير التخصصية
تنمية المعلمين مهنياً وترشدتهم لإعداد برامج
تنمية مهنية مناسبة للمعلمين.

3/3 ★

Reuse <> Embed

١٦:٢٧



بطاقة برنامج: التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

تم تكرار البطاقة كنموذج للبطاقة التدريبية النموذج الرئيسي لمنهاج التنمية المهنية كما هو وارد بالنشرة السابقة

عدد الساعات: 20	اسم المساق: التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين.		
رقم المساق:	الرتب: كافة الرتب	المعايير العامة	نوع البرنامج: إلزامي
مجال المعايير: التربية والتعليم في الأردن، والتنمية المهنية المستدامة.			
النتائج العام:			
توعية المتدربين بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين والتنمية المهنية ونظام رتب المعلمين ومنهجية التقويم.			
النتائج الخاصة:			
يتوقع من المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على: - التعرف على مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مدونة السلوك وأسس بنائها، القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم) - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). - إظهار الوعي بمفهوم منهاج التنمية المهنية وكيفية الاستفادة منه. - التمييز بين التنمية المهنية والنمو المهني. - إظهار التوعية بأهمية النمو المهني وأسايبه. - التعرف على دورة النمو المهني. - الاطلاع على خطوات بناء النمو المهني. - إظهار الوعي بأدوات المراجعة الذاتية ونموذج التطوير المهني (بناء خطة النمو المهني). - إظهار الوعي بالتقييم المهني (مفهومه، غايته وأهميته في النمو المهني، أنواعه ومراحله، نماذج وأدواته). - الاطلاع على نظام وتعليمات وأسس الرتب. - المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. - المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث. - توظيف المعايير في بناء منهاج التنمية المهنية. - توظيف المعايير في تعبئة أنموذج المراجعة الذاتية . - توظيف المعايير في إعداد أنموذج التطوير المهني (خطة النمو المهني). - استخدام المعايير المهنية في تقييم الأداء. (مثل أداة الملاحظة الصفية وملف الإنجاز. - بيان أدوار المعلم والمشرف التربوي ومدير المدرسة والوزارة في توظيف معايير التنمية المهنية. - توظيف المعايير المهنية في خدمة العملية التعليمية التعليمية.			
منهجية التقديم: سيتم التدريب بشكل متمازج			
عن بعد: إلكتروني غير متزامن	التدريبات (5 ساعات)		
النتائج : (15 ساعة)	يتوقع من المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على: - التعرف على مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مدونة السلوك وأسس بنائها، القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم) - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم).		
عن بعد: إلكتروني غير متزامن	تدريب وجاهي - النتائج : (5 ساعات) - توظيف المعايير في بناء منهاج التنمية المهنية. - توظيف المعايير في تعبئة أنموذج المراجعة الذاتية . - توظيف المعايير في إعداد أنموذج التطوير المهني (خطة النمو المهني). - استخدام المعايير المهنية في تقييم الأداء. (مثل أداة الملاحظة الصفية وملف الإنجاز. - بيان أدوار المعلم والمشرف التربوي ومدير المدرسة والوزارة في توظيف معايير التنمية المهنية.		

منهجية التقديم: سيتم التدريب بشكل متمازج

عن بعد: إلكتروني غير متزامن	تدريب وجاهي
النتائج : (15 ساعة) يتوقع من المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على: - التعرف على مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مدونة السلوك وأسس بنائها، القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم) - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). - الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا (المجالات الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). - إظهار الوعي بمفهوم منهاج التنمية المهنية وكيفية الاستفادة منه. - التمييز بين التنمية المهنية والنمو المهني. - إظهار التوعية بأهمية النمو المهني وأساليبه. - التعرف على دورة النمو المهني. - الاطلاع على خطوات بناء النمو المهني. - إظهار الوعي بأدوات المراجعة الذاتية ونموذج التطوير المهني (بناء خطة النمو المهني). - إظهار الوعي بالتقييم المهني (مفهومه، غاياته وأهميته في النمو المهني، أنواعه ومراحله، نماذج وأدواته). - الاطلاع على نظام وتعليمات وأسس الرتب. - المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. - المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث.	- النتائج : (5 ساعات) - توظيف المعايير في بناء منهاج التنمية المهنية. - توظيف المعايير في تعبئة أنموذج المراجعة الذاتية. - توظيف المعايير في إعداد أنموذج التطوير المهني (خطة النمو المهني). - استخدام المعايير المهنية في تقييم الأداء. (مثل أداة الملاحظة الصفية وملف الإنجاز). - بيان أدوار المعلم والمشرف التربوي ومدير المدرسة والوزارة في توظيف معايير التنمية المهنية. - توظيف المعايير المهنية في خدمة العملية التعليمية.

منهجية التقييم والمهام المرافقة:

- 20% المشاركة والمهام العملية.
- 60% التطبيق العملي.
- 20% الاختبار النظري للبرنامج.

Last modified: Monday, 25 October 2021, 4:14 PM

ورقة عمل (4/5/1)

Jump to...

ورقة العمل (6/1)

Time taken 46 secs
Grade 4.00 out of 4.00 (100%)

Question 1

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة الإلزامية والإختيارية وعدد ساعاتها الواجب توافرها لغايات (1)
 الترقية بين الرتب جميعها تشير لمنهاج التنمية المهنية:

- ☒ a. نعم
☐ b. لا

Question 2

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

إن البرنامج التدريبي هو برنامج تقره الوزارة وتنفذه لكل رتبة من الرتب المنصوص عليها في النظام أو ينفذ من (2)
 خلال أي جهة معتمدة وفق التشريعات النافذة على أن يكون البرنامج في هذه الحالة معتمدا من الوزارة:

- ☐ a. لا
☒ b. نعم

Question 3

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

أحد أهداف منهاج التنمية المهنية هو أن يكون أداء المعلمين في الغرفة الصفية متوافقًا مع الاتجاهات المحلية (3)
 الحديثة فحسب، وبما لا يتعارض مع فلسفة وزارة التربية والتعليم:

- ☐ a. لا
☒ b. نعم

Question 4

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يعد بناء المواد التدريبية وفق حاجات المتدربين من سليات منهاج التنمية المهنية (4).

- ☐ a. نعم
☒ b. لا

Finish review

الشارة (6/1)

Jump to...

المحور الثاني التنمية المهنية والنمو المهني

Quiz navigation

1 2 3 4



المحور الثاني التنمية المهنية والنمو المهني

المقدمة:

يتنامى الوعي بأهمية التنمية المهنية لجميع كوادر وزارة التربية والتعليم وخصوصا الكوادر التربوية الميدانية من مشرفين تربويين ومديري مدارس ومعلمين، حيث يمثل النمو المهني أحد المنطلقات الأساسية في تسريع عملية التطوير التربوي وإحداث تغييرات إيجابية في الثقافة المدرسية، فهو يساعد في ترجمة خطط تطوير العمليات التعليمية التي تتبناها المؤسسة التربوية على أرض الواقع. ويعد التدريب أحد أساليب التنمية المهنية وأكثرها انتشارا. وهذا يقودنا لضرورة التوعية بالتنمية المهنية والتدريب على بناء خطة النمو المهني.

النتائج العام للمحور الثاني:

يتوقع من المتدرب/ة بعد الانتهاء من البرنامج أن يكون قادرا على:

إظهار الوعي بالتنمية المهنية والنمو المهني

النتائج الخاصة للمحور الثاني:

يتوقع من المتدرب/ة بعد الانتهاء من البرنامج أن يكون قادرا على:

1. التعرف إلى مفهوم النمو المهني.
2. التمييز بين التنمية المهنية والنمو المهني.
3. الاطلاع على أهمية التنمية المهنية للمعلم وأساليبها.
4. تمكين المتدربين من تحديد مراحل دورة خطة النمو المهني.
5. التعرف على خطوات بناء خطة النمو المهني.

تسلسل الأنشطة للمحور الثاني

رقم المحور واسمه	رقم النشاط واسمه	النتائج
المحور الثاني التنمية المهنية والنمو المهني	النشاط (1/2) التنمية المهنية والنمو المهني	• التعرف بالتنمية المهنية والنمو المهني.
	النشاط (2/2) أهمية التنمية المهنية وأساليبها	• معرفة أهمية التنمية المهنية وأساليبها وكيفية الاستفادة منها.
	النشاط (3/2) دورة خطة النمو المهني	• التعرف إلى دورة خطة النمو المهني.
	النشاط (4/2) خطوات بناء خطة النمو المهني	• التعرف إلى خطوات إعداد المراجعة الذاتية وخطة النمو المهني. • التعرف إلى المراجعة الذاتية وأدواتها.

Last modified: Monday, 25 October 2021, 4:28 PM

ورقة العمل (6/1)

Jump to...

سلسلة: (1/2) التنمية المهنية والنمو المهني

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (1/2) التنمية المهنية والنمو المهني للمعلمين

Done: View

التنمية المهنية والنمو المهني للمعلمين

كثر الحديث عن جوانب تطوير المدارس كمؤسسات متعلمة في الوقت الحاضر، واتجهت الأبحاث والدراسات إلى موضوع التطوير وتنمية العاملين بالمدارس مهنيًا؛ فقد رأى كثير من الخبراء التربويين أن المدرسة هي الوحدة الأساسية للتطوير التربوي في المستقبل، وحيث تقع المسؤولية الكبيرة على الإدارة المدرسية في تحسين وإحداث تطوير حقيقي وجذري بالمدرسة، لا يقتصر على الحاضر فقط، بل يتناول أيضاً المستقبل، فقد أصبح تطوير العاملين فيها وعلى رأسهم مدير المدرسة ضرورة ملحة، وشاغلاً يومياً، لا يتحقق إلا بتضافر جهود أصحاب الخبرة والقرار من التربويين.

ولذا يتنامى الوعي بين التربويين، يوماً بعد يوم، بأهمية التنمية المهنية للقيادات التربوية الميدانية من مشرفين تربويين ومديري مدارس، حيث يمثل النمو المهني أحد المنطلقات الأساسية في تسريع عملية التطوير التربوي وإحداث تغييرات إيجابية في الثقافة المدرسية، فهو يساعد في ترجمة خطط تطوير العمليات التعليمية التي تتبناها المؤسسة التربوية على أرض الواقع.

مفهوم التنمية المهنية والنمو المهني:

تعددت تعريفات الباحثين لـ "التنمية المهنية"، فمنهم من عرفها أنها تطوير كفايات وقدرات الفرد في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى الإنتاجية لديه.

وعرفها آخرون بأنها العملية التي تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة والتي ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسئولياتهم المهنية، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة والالتحاق بأهميتها والقيام بواجباتها.

وعرف آخر التنمية المهنية للقيادات التربوية بأنها: "جهود منظمة تربوية ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية والتكنولوجية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق جودة مهارات الاتجاهات الحديثة في القيادات التربوية لمديري المدارس.

ومن التعريفات السابقة يظهر أن التنمية المهنية هي مجموعة العمليات والأنشطة التي تؤدي إلى النمو المهني الذي يعني مجموعة من الخبرات والمهارات التي يمتلكها العاملون في الحقل التربوي لتحقيق أقصى النتائج المتوقعة. وبذلك يمكن تعريف التنمية المهنية للمعلم بأنها عبارة عن عملية ديناميكية هادفة ومقصودة تحركها دوافع واتجاهات المعلم، وتؤكد فيها مسؤوليته في نموه المهني، ودوره في تطوير المؤسسة التعليمية والمجتمع المحيط به، وتتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع، وهي عملية متجددة وتتصف بالتطور المستمر في ضوء ما يستجد من المعارف والاتجاهات الحديثة في مجال التربية والتعليم.

سمات التنمية المهنية :

وتتسم التنمية المهنية بصفات عدة، من أهمها:

- أنها عملية هادفة ومقصودة: يتم التخطيط لها في ضوء احتياجات المعلم والمتعلم والمؤسسة التعليمية والمجتمع.
- الشمولية: فهي تراعي مختلف جوانب المعلم النفسية والمعرفية والمهارية والتنقيقية، كما تراعي حاجات المعلم والمدرسة والمجتمع.
- الاستمرارية: فهي تستغرق حياة المعلم وتستمر مدى حياته المهنية.
- تتأكد فيها مسؤولية المعلم: ولذلك فهي تتطلب وجود الدافع والقدرة والرغبة في النمو والتحسين.
- تتطلب تفاعل المعلم: حيث يتطور المعلم مهنيًا من خلال تفاعله المستمر مع أقرانه وأفراد مجتمعه.
- تتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع.
- التطور والتغير المستمر: حيث تتجدد باستمرار في ضوء ما يستجد من المعارف والتوجهات الحديثة.



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة عمل (1/2)

ضع المصطلح الآتي في المكان المناسب:

السؤال الأول: ضع المصطلح الآتي في المكان

المناسب: (النمو المهني، التنمية المهنية)

عمليات وأنشطة يمكن من خلالها ✓ التنمية المهنية -1

إحداث التغييرات والتحسينات المطلوبة في

اتجاهات القيادات وسلوكياتهم ومهاراتهم

وقدراتهم، وإكسابهم كافة الخبرات والمعلومات

التي يحتاجونها والتي لا يكون لها انعكاس

مباشر على أداء الإدارة فقط، ولكن على أداء

جميع العاملين في المدرسة.

التنمية المهنية هي مجموعة العمليات -2

والأنشطة التي تؤدي إلى ✓ النمو المهني

2/2 ★





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة عمل (1/2)

السؤال الثاني: جميع العبارات الآتية صحيحة فيما يخص صفات التنمية المهنية، ماعداً (يمكنك اختيار أكثر من خيار):

لا تتطلب تفاعل المعلم ⁺¹

تتصف بالاستمرارية.

تتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع

تتسم بالتطور والثبات الدائم ⁺¹

أنها عملية هادفة ومقصودة

تؤكد فيها مسؤولية المدير وحده ⁺¹

تتميز بالشمولية

3/3

Finish

Reuse Embed

16:9

1/2... التنمية المهنية والنمو المهني للمعلمين

Jump to...



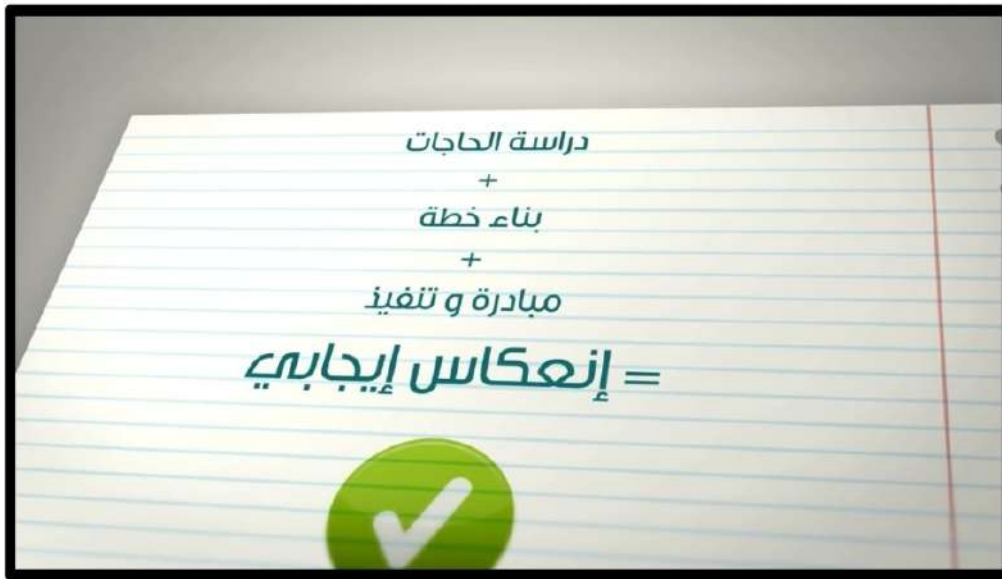
Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

رقم النشاط: (2/2) أهمية التنمية المهنية وأساليبها

Done: View



Last modified: Monday, 25 October 2021, 4:56 PM

ورقة عمل (1/2)

Jump to...

ورقة العمل (1/2/2)



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved

Reset user tour on this page

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (2/2/2) أهمية التنمية المهنية

Done: View

التنمية المهنية عملية أساسية لا يمكن الاستغناء عنها لتحسين الأداء داخل المهنة وتلبية حاجات التغير، ويرجع الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين إلى الأسباب الآتية:

1- الانفجار المعرفي: إن عالم المعرفة عالم متطور ومتغير بشكل مستمر لذلك وجب على المعلمين أن يكونوا على وعي ومعرفة وإطلاع على كل جديد ومستحدث لأن هذه التغيرات المعرفية ستفرض تغييرات على المناهج الدراسية التي تقدمها للطلبة.

2- الثورة التكنولوجية الهائلة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات أدت إلى أن يصبح العالم بمثابة قرية صغيرة تنتقل فيها المعارف المستجدة بسرعة كبيرة وهائلة.

3- تطور وتغير المعارف التربوية: إن المعارف التربوية تتطور وتتغير نتيجة الدراسات والبحوث التربوية والنفسية وما تتوصل إليه من نتائج تساهم في إحداث تغييرات في العملية التربوية من حيث أهدافها ومحتواها وطرائقها، كما أنها تساهم في تغيير النظرة إلى التلاميذ وخصائصهم النمائية، كذلك أوضاع المعلمين وأدوارهم ومسئولياتهم.

4- تعددية أدوار المعلمين وتعدد مسؤولياتهم في المجال التربوي التعليمي فبعد أن كان المعلم ملقبا للمعلومة ومصدرها، أصبح مساعدا للمتعلمين علي استكشافها من خلال طرق تدريسية متطورة ومعاصرة.

5- مواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية وتطبيقه وفق المعايير الدولية.

6- تعدد النظم التربوية والتعليمية وتنوع أساليب التطوير والتعلم الذاتي وفق التطور والتنوع في التقنيات المعاصرة مما يفرض علي المعلمين مواكبة ذلك.

7- التقنيات التربوية الجديدة: إن المستجدات على الساحة التربوية من تقنيات تربوية جديدة تتطلب إعادة النظر في بنية النظم التعليمية وأدوار المعلمين، كما أن التقنيات التربوية الجديدة تسببت في ظهور الكثير من المشكلات والصعوبات التربوية التي تفرض على المعلمين تطوير أنفسهم وطرق تدريسهم وخططهم وتجديد معلوماتهم.

8- قصور وضعف برامج الإعداد: تعاني برامج إعداد المعلم قبل الخدمة من القصور والضعف والتي تؤدي إلى تشكيل مجموعة من الصعوبات أمام المعلمين مثل: أن يجد المعلم صعوبات في التعامل مع التلاميذ وعدم القدرة على التقويم بطريقة سليمة، ويتم تدارك ذلك في برامج النمو المهني للمعلمين خلال الخدمة.

أساليب التنمية المهنية:

- القرارات الذاتية في مجال التخصص العلمي، وفي مجال أساليب التدريس والتقويم واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية. كما يمكن للمعلم أن يقرأ في المجالات العامة لتكوين ثقافة علمية، مهنية يستفيد منها أثناء تعليمه لربط التعليم بالحياة.

- التعلم عن بعد: وذلك من خلال ما هو متوافر من برامج منهجية تقدمها العديد من المؤسسات بعدة أشكال، لعل من أهمها شبكة الإنترنت. فهناك العديد من المواقع العالمية التي تمد المعلم بكل ما يحتاجه من معارف ومهارات وأدوات مساعدة لتحسين أدائه وتطوير مستواه واستمرار نموه، وكثير من هذه المواقع يوفر هذه الخدمات مجانا. بهذه الخدمة نجد أن العلم أصبح بالفعل لا موطن له، وأصبح متاحا يمكن لأي مجتهد أن ينهل منه كل حسب هتمته.

- الزيارات المتبادلة على مستوى المدرسة أو مستوى المعلمين، بحيث يتعزز الدور الاجتماعي للمدرسة ويمارس فيه المعلم أنشطة أخرى، بالإضافة إلى عملية التدريس، ومن خلال هذه الزيارات وما يحدث فيها من مناقشات وتبادل لوجهات النظر وعرض لمشكلات وحلول يستفيد المعلم منها أيما استفادة.

- تنظيم حلقات نقاشية على مستوى المدرسة، أو مستوى عدة مدارس، وهذا النشاط له فوائد كثيرة، خصوصا في حل المشكلات التي يواجهها المعلم أو الإدارة المدرسية وفي تطوير العمل، أو الاتفاق على أفضل البدائل للتعامل مع موضوع معين.

- تدريب الآخرين، لا بد وأن لدى كل معلم نقاط قوة يستطيع أن ينقلها للآخرين بحيث يحصل بتدريبه الآخرين على مجموعة من المهارات الإضافية مع تعزيز جوانب قوته، ويستفيد الآخرون لتحسين جوانب الضعف لديهم.

- الملاحظة الصفية، ويمكن من خلالها أن يتعلم المعلم كثيرا من الأمور إذا تم إجراؤها بطريقة علمية منهجية. على سبيل المثال إذا كانت لدى المعلم نقطة ضعف معينة يمكن له من خلال الملاحظة الصفية لمعلم متميز أن يتعلم بشكل عملي وفاعل.

- المشاركة في اللجان وفرق العمل في المدرسة، والتي يمكن للمعلم أن يمارس فيها أدوارا تختلف عن الدور المعروف،



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (2/2/2)

: عزيزي المتدرب/ة

- اقرأ النشرة (2/2/2)
- صنف العبارات الآتية في الجدول اللاحق إلى أهمية التنمية المهنية، وأساليب التنمية المهنية الخط غير واضح وصعب القراءة يفضل تغييره الى نوع آخر

ورقة العمل (2/2/2)

أساليب التنمية المهنية	أهمية التنمية المهنية
القيام بالبحوث الإجرائية. +1	انتورة التكنولوجيا الهائلة في مجال تقنيات +1
مشاركة في اللجان وفرق العمل في المدرسة. +1	تواكبه كل ما هو جديد ومتطور في العملية +1
تطوير برامج تدريبية خارجية. +1	تطور وتغير المعارف التربوية +1
الملاحظة الصفية +1	تعدد النظم التربوية والتعليمية +1

8/8

Reuse <> Embed

H-9

النشرة (2/2/2) أهمية التنمية المهنية

Jump to...





ورقة عمل (3/2) - المحور الثاني: التنمية المهنية والنمو المهني - التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين - My courses - ارد

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلم

ورقة عمل (3/2)

قم بترتيب مراحل دورة خطة النمو المهني بالشكل الصحيح.

ورقة عمل (3/2)



أح

6/6

use <> Embed

H-P

(3/2) اسم النشاط: دورة خطة النمو المهني

Jump to...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

لا بد قبل وضع خطة النمو المهني أن نقوم المراجعة الذاتية، وهي وفق الخطوات الآتية:



خطوات إعداد المراجعة الذاتية

لا بد قبل وضع خطة النمو المهني أن نقوم المراجعة الذاتية، حيث تتم المراجعة الذاتية من خلال أنموذج خاص للتأمل الذاتي، وفق الخطوات الآتية:

- الخطوة 1: الاطلاع على وثائق المعايير الوطنية والتخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا بشكل تفصيلي. ((يمكنك النقر على الرابط أدناه لتحميلها))

https://moe.gov.jo/sites/default/files/almaeer_alwatanea.pdf

- الخطوة 2: تحديد نقاط قوة ونقاط ضعف (مجالات التحسين) للمجالات الرئيسية للمعايير؛ بحيث يعطي علامة لنفسه في كل مجال رئيس. (من 5 علامات)
- الخطوة 3: اختيار ثلاثة مجالات رئيسية على الأقل. وتتصف بأنها أكثر المجالات أهمية وحاجة للتحسين؛ لتكون محوراً لخطة النمو المهني التطويرية الخاصة به.
- الخطوة 4: تحديد نقاط القوة ونقاط ضعف (مجالات التحسين) للمجالات الفرعية للمعايير؛ بحيث يعطي علامة لنفسه في كل مجال رئيس. (من 5 علامات).
- الخطوة 5: اختيار ثلاثة مجالات فرعية من المجالات الفرعية. وتتصف بأنها أكثر المجالات الفرعية أهمية وحاجة للتحسين؛ لتكون محوراً لخطة النمو المهني التطويرية الخاصة به.
- الخطوة 6: تحديد نقاط القوة ونقاط ضعف (مجالات التحسين) للمعايير التفصيلية، وذلك من خلال المقارنة بين المستوى الحالي والمستوى الذي يرغب المعلم في الوصول إليه، بحيث يعطي علامة لنفسه في كل مجال رئيس. (من 5 علامات).
- الخطوة 7: اختيار ما لا يقل عن خمسة معايير، لتصبح أولويات التطوير تستخدم في خطة النمو المهني.
- **التأمل النهائي:** بناء خطة النمو المهني، وذلك بتحويل الأولويات التطويرية إلى أهداف تطويرية، وتحديد أنشطة النمو المهني المقررة وإجراءات وزمن تنفيذه، وذلك وفق النموذج المحدد.

ويمكنك طرح عدد من الأسئلة تساعدك في بناء المراجعة الذاتية وخطة النمو المهني مثل:

1. هل قمت بتحليل ممارساتك الواقعية إلى نقاط قوة ونقاط ضعف؟
2. هل قارنت نتائج تحليل ممارساتك الواقعية بالمعايير المهنية للمعلم؟
3. هل حددت فجوة الأداء بين ممارساتك الواقعية والمعايير المهنية المرتبطة بها؟
4. هل تمتلك من الكفايات اللازمة (المعارف، المهارات، والقيم) في المجالات المحددة؟
5. كيف أثر امتلاك الكفايات على إيجاباً على أدائك؟
6. هل حصلت على تنمية مهنية كافية في المجال المحدد؟ وهل كان لها أثراً على الطلبة؟
7. ما النجاحات والإنجازات التي حققتها في هذا المجال المحدد؟
8. ما الأدلة والشواهد التي اعتمدت بها على تحديد مجالاتك؟

ومن المفضل أن تتم المراجعة الذاتية بالشراكة بين المعلم والمدير والمشرف التربوي وزملاء المبحث على شكل مجتمع تعلم، وأن تقوم على الثقة والزمالة، ولا بد أن تُستخدم نتائج المراجعة الذاتية لبناء برامج النمو المهني وليس للمساءلة.

Last modified: Tuesday, 26 October 2021, 9:53 AM



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (1/4/2)

بعد قراءتك للشرة (1/4/2)، رتب الخطوات إعداد المراجعة الذاتية ؟

- ✓ +1 الاطلاع على المعايير الوطنية والتخصصية
- ✓ +1 تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين للمجالات الرئيسية
- ✓ +1 اختيار ثلاثة مجالات رئيسية على الأقل
- ✓ +1 تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين للمجالات الفرعية
- ✓ +1 اختيار ثلاثة مجالات الفرعية من المجالات الفرعية
- ✓ +1 تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين للمعايير التفصيلية
- ✓ +1 اختيار ما لا يقل عن خمسة معايير
- ✓ +1 بناء خطة النمو المهني

8/8

Retry

Reuse Embed

16:9

خطوات إعداد المراجعة الذاتية (1/4/2) ...

Jump to...



النشرة (2/4/2) أمثلة توضيحية لإعداد المراجعة الذاتية و خطة النمو المهني

Done: View

أولاً: مثال توضيحي لخطوات بناء خطة النمو المهني

مثال توضيحي لخطوات بناء خطة النمو المهني				
الخطوة الثانية والثالثة: تحديد المجال الرئيسي				
المجال الرئيس: التعلم والتعليم				
الخطوة الرابعة والخامسة: تحديد المجال الفرعي				
المجال الفرعي الثاني: تنفيذ عمليات التعلم والتعليم				
الخطوة السادسة والسابعة: تحديد المعيار وفق المستوى المطلوب				
المجال الرئيسي:				
القائد	الخبر	المعلم	المبتدئ	المستوى
	تبني منهجيات حديثة في تنفيذ التعلم وتفريده، عن طريق توظيف استراتيجيات التدريس والتقويم في مواقف تعليمية تعليمية متمحورة حول الطالب ضمن مجتمع التعلم المهني والمدرسي وتحسين عملية التعلم والتعليم مع مراعاة النوع الاجتماعي.			المجال الفرعي الثاني:
النتائج النهائية: بناء خطة النمو المهني. وتتضمن:				
(النتائج المباشرة)،				
(الأنشطة والإجراءات)،				
(المؤشرات الكمية والنوعية)،				
(الزمن)،				
(الملاحظات)				

ثانياً: مثال مقترح لجزء من خطة النمو المهني لأحد المعلمين

.....مديرية التربية والتعليم

مدرسة.....

العام الدراسي.....

اسم المعلم.....

المجال الرئيسي: التعلم والتعليم

المجال الفرعي الثاني: تنفيذ عمليات التعلم والتعليم

الملاحظات	الزمن	المؤشرات	الأنشطة والإجراءات	النتائج المباشرة
		زيادة عدد الحصص التي تظهر فيها الاستراتيجيات الحديثة.	مجتمعات تعلم حول - المنهجيات الحديثة في تنفيذ التعلم وتفريده - الزيارات الصفية - لمعلمين متميزين؛ للتعرف على استراتيجيات حديثة.	تبني منهجيات حديثة في تنفيذ التعلم وتفريده، عن طريق توظيف استراتيجيات

(النتائج المباشرة)،
(الأنشطة والاجراءات)،
(المؤشرات الكمية والنوعية)،
(الزمن)،
(الملاحظات)

ثانيا: مثال مقترح لجزء من خطة النمو المهني لأحد المعلمين

.....مديرية التربية والتعليم

.....مدرسة

.....العام الدراسي

.....اسم المعلم

المجال الرئيسي: التعلم والتعليم

المجال الفرعي الثاني: تنفيذ عمليات التعلم والتعليم

الملاحظات	الزمن	المؤشرات	الأنشطة والإجراءات	النتائج المباشرة
	من بداية شهر أيلول لنهاية شهر أيار للعام 2021	زيادة عدد - الحصص التي تظهر فيها الاستراتيجيات الحديثة. زيادة عدد - الأنشطة التي تراعي أنماط الطلبة. مدى رضا - الطلبة عن استراتيجيات وأاليب التدريس التي يعتمدها المعلم	مجتمعات تعلم حول - المنهجيات الحديثة في تنفيذ التعلم وتفريده الزيارات الصفية - لمعلمين متميزين؛ للتعرف على استراتيجيات حديثة. حضور ورشات تدريبية - مع مشرفين وخبراء في التربية ممن يمتلكون الممارسات الفضلى في تنفيذ عمليات التعلم حضور دورات تدريبية - حول تفريد التعليم قراءات في الكتب أو - المقالات التربوية التي تناقش وتوجه تنفيذ عمليات التعلم	تبني منهجيات حديثة في تنفيذ التعلم وتفريده، عن طريق توظيف استراتيجيات التدريس والتقويم في مواقف تعلمية تعليمية متمحورة حول الطالب ضمن مجتمع التعلم المهني والمدرسي وتحسين عملية التعلم والتعليم مع مراعاة النوع الاجتماعي

Last modified: Monday, 1 November 2021, 6:34 PM

ورقة العمل (1/4/2)

Jump to...

ورقة العمل (2/4/2) خطة النمو المهني



المحور الثالث

التقييم ومنهجيته ونظام الرتب

المقدمة:

من الضروري أن يتم تقييم أداء الموظف بشكل موضوعي ودقيق. خصوصا أن المعلم صاحب رسالة عظيمة تؤثر في الطلبة الذين هم بناء المستقبل، فتقييم المعلم يبني عليه الترقية إلى الرتبة الأعلى التي يتقدم لها، ومن الضروري أن يتعرف المعلم إلى عملية التقييم وإجراءاته ليتمكن من تطوير أدائه وتقديم متطلبات تضمن له التقدم بالرتب، مما سيؤثر إيجابيا على الطلبة وتعليمهم. يتناول هذا المحور موضوع التقييم ومنهجيته ونظام الرتب بشكل تفصيلي، حيث سيتعرف المعلم إلى نظام الرتب وتعليماتها وأسس الانتقال بينها وآليات التقييم وإجراءاته.

النتائج العامة للمحور الثالث:

يتوقع من المتدرب/ة بعد الانتهاء من البرنامج أن يكون قادرا على:

- الاطلاع على نظام الرتب.
- إظهار الفهم بالتقييم ومنهجيته.

النتائج الخاصة للمحور الثالث:

يتوقع من المتدرب/ة بعد الانتهاء من البرنامج أن يكون قادرا على:

1. التعرف على مفهوم تقييم الأداء المهني.
2. الاطلاع على غايات التقييم وأهميته في النمو المهني.
3. التعرف إلى خطوات عملية تقييم الأداء.
4. الاطلاع على نظام وتعليمات وأسس الرتب.
5. المقارنة بين نظام الرتب القديم والجديد.

6. المقارنة بين المسار التعليمي والمسار الإداري

تسلسل الأنشطة للمحور الثالث.

النتائج	رقم النشاط واسمه	رقم المحور واسمه
المحور الثالث التقييم ومنهجيته، ونظام رتب المعلمين	النشاط (3/1) التقييم المهني	• التعرف إلى تقييم الأداء المهني (مفهومه، وأهدافه). • التعرف إلى غايات التقييم المهني وأهميته في النمو المهني.
	النشاط (3/1) خطوات عملية تقييم الأداء	• التعرف إلى خطوات عملية تقييم الأداء.
	النشاط (3/3) نظام رتب المعلمين	• التعرف إلى نظام رتب المعلمين وتخصيصه.
	النشاط (3/4) تعليمات رتب المعلمين	• التعرف إلى تعليمات رتب المعلمين.
	النشاط (3/5) أسس الانتقال بين الرتب	• التعرف إلى أسس الانتقال بين الرتب.
	النشاط (3/6) تعليمات ترقية المعلمين	• التعرف إلى تعليمات ترقية المعلمين وتفاصيلاته. • المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. • المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث.

[To do: Submit feedback](#)

تصفح

مفهوم تقييم الأداء المهني

مجموعة الإجراءات التي يتم من خلالها الكشف عن مدى ومستوى سلوكيات الفرد وكيفية إنجازه للمهام المهنية، ويكشف التقييم عن أداء الفرد المهني، ويعتبر تقييم الأداء المهني مهم للفرد ومهم للمؤسسة التي ينتمي إليها الفرد؛ وذلك لأنه يقوم بالكشف عن إمكانياته في التقدم والتطور في المسار المهني.



3



Questions

ورقة

Jump to...

USAID
من الشعب الأمريكي



تصنّف

تتمثل أهمية تقييم الأداء المهني من خلال ما يلي:

- يؤدي تقييم الأداء المهني إلى تطوّر وتقدّم الإدارة المهنية.
- يؤدي إلى التعرف على الطبيعة الموضوعية التي يجب أن تنطلق منها الجهود الخاصة بالأداء المهني.
- يؤدي تقييم الأداء المهني إلى الكشف عن المهارات المهنية للموظفين، مما يساعد على تقسيم المهام والإنجازات بينهم.
- يؤدي تقييم الأداء المهني على تحسين إنجاز الموظفين، وذلك من خلال تشخيص القدرات والمهارات الجيدة من الضعيفة والعمل على تحسين الضعيفة منها، من خلال التدريب المهني المناسب.



tions

Jump to...





تصو

تتمثل أهداف تقييم الأداء المهني من خلال ما يلي:

- الإشراف بشكل جيد على إنجازات الموظفين للمهام المهنية المطلوبة منهم.
- تقديم التحفيز المهنية المختلفة للموظفين.
- القدرة على تثبيت الموظفين الذين يستحقون العمل، وخاصة عندما يكون نتيجة التقييم لأدائهم المهني إيجابي.
- معرفة درجة ومستوى النجاح بالطرق والأساليب المتبعة لاختيار الموظفين وتثبيتهم.
- تحديد ومعرفة إيجابيات وسلبيات الإدارة المهنية، والقيام بالتشجيع لتكون ناجحة.



tions

Jump to...





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (2/3)

عزيزي المتدرب/ة قم بترتيب الخطوات التي تتم بها عملية تقييم الأداء من خلال سحب الخطوة إلى الشكل (2/3):

ورقة العمل (2/3)

- 1 تحديد السبب الرئيسي من أجل القيام بتقييم الأداء المهني، وهنا لا بد من التعاون المتبادل بين جميع العاملين في المؤسسة
- 2 تحديد الأسلوب المناسب لتقييم الأداء المهني، حيث يختلف تقييم الأداء المهني من شخص لآخر.
- 3 اختيار الأشخاص المناسبين لتقييم الأداء المهني، وتدريبهم وتأهيلهم.
- 4 الاستفادة بكافة الأطراف ذوي العلاقة بعملية التقييم، والأشخاص المعنيين مثل (رؤساء العمل، زملاء العمل، متلقي الخدمة، الأطراف ذات العلاقة مع المؤسسة المهنية).
- 5 بعد تقييم الأداء المهني لجميع الأفراد يجب توحيد النتائج، وتعرضهم بمواضع القوة والضعف لديهم، ووضع الارشادات والنصائح، لتأصيل ومواضع ضعفهم.

5/5

Reuse Embed

نشرة (2/3) خطوات عملية تقييم الأداء

Jump to...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

المنشور (3/3) نظام رتب المعلمين 35 لعام 2020

Done: View

نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (٦١) لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته

المادة (١): يسمى هذا النظام (نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم لسنة ٢٠٠٢) ويعمل به اعتباراً من ١/٩/٢٠٠٢ .

المادة (٢): يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا النظام المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك :

الوزارة: وزارة التربية والتعليم.

الوزير: وزير التربية والتعليم.

الإدارة: أي إدارة في مركز الوزارة.

المديرية: أي مديرية في مركز الوزارة أو أي مديرية للتربية والتعليم في المحافظة أو اللواء أو المنطقة.

المدير: مدير المديرية.

المعلم: الموظف الذين يتولى التعليم أو أي خدمة تربوية متخصصة في الوزارة.

المدرسة: كل مؤسسة تعليمية تشتمل على جزء من مرحلة أو مرحلة أو أكثر من مراحل التعليم بأنواعه المختلفة ويتعلم فيها أكثر من عشرة طلاب تعليمياً نظامياً ويقوم بالتعليم فيها معلم أو أكثر.

المهنة الشافئة: المهنة التي يتطلب القيام بها مجهوداً بدنياً ونفسياً عالياً.

البرنامج التدريبي: برنامج تفره الوزارة وتنفذه لكل رتبة من الرتب المنصوص عليها في هذا النظام أو ينفذ من خلال أي جهة معتمدة وفق التشريعات النافذة على أن يكون البرنامج في هذه الحالة معتمداً من الوزارة.

المادة (٣): يهدف هذا النظام ، بصورة خاصة ، إلى تحقيق ما يلي :

أ- تحسين أداء المعلم وتشجيعه على اكتساب معارف ومهارات وخبرات جديدة تؤهله للقيام بواجبه وفقاً لأحكام هذا النظام .

ب- تأكيد مكانة مهنة التعليم والمعلم في المجتمع .

نظام رتب المعلمين 35 لعام 2020

ورقة العمل (2/3)

Jump to...

ورقة العمل (1/3/3)

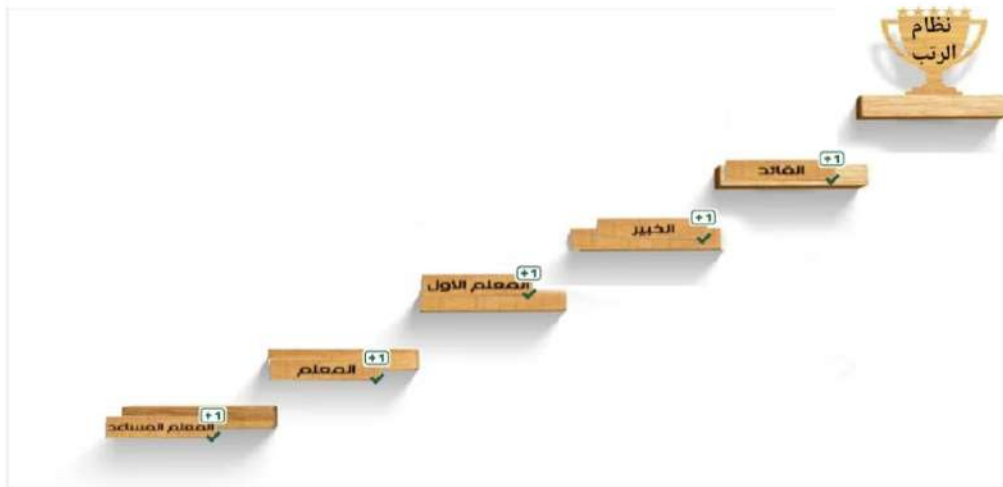


التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

ورقة العمل (1/3/3) 1

صنف الرتب الآتية من الأدنى إلى الأعلى في الشكل الآتي:
الخبير، المعلم الأول، المعلم، القائد، المعلم المساعد

ورقة العمل (1/3/3) 1



5/5

Reuse < Embed

14:9

← (3/3) نظام رتب المعلمين 35 لعام 2020

Jump to...



Mobile : 0096277555732

training.teachers@moe.edu.jo

منصة تدريب المعلمين All rights reserved



منصة تدريب المعلمين

Question 1

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يُعتبر تأكيد مكانة مهنة التعليم والمعلم في المجتمع من أهداف نظام رتب المعلمين(1)

☐ a. لا
☒ b. نعم

Question 2

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

تُصنف رتب المعلمين إلى خمسة مسارات(2)

☐ a. لا
☒ b. نعم

Question 3

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

تسمى الرتبة الأولى من رتب المعلمين (رتبة معلم مبتدئ)(3)

☐ a. نعم
☒ b. لا

Question 4

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يستطيع المعلم الحاصل على دبلوم كلية المجتمع الشامل بالتقدم لرتبة معلم(4)

☒ a. نعم
☐ b. لا

Question 5

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يجب على المتقدم لرتبة إداري تربوي خبير أن لا يقل تقدير أدائه في السنتين الأخيرتين عن (جيد جداً)(5)

☐ a. نعم
☒ b. لا

Question 6

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question



منصة تدريب المعلمين

Question 5

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يجب على المتقدم لرتبة إداري تربوي خبير أن لا يقل تقدير أدائه في السنتين الأخيرتين عن (جيد جدًا) 5)

☐ a. نعم
☒ b. لا

Question 6

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

عدد أعضاء لجنة الترقية الفرعية هو 8)6

☐ a. نعم
☒ b. لا

Question 7

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يمنح المعلمون والإداريون الذين يشغلون رتبة معلم ورتبة مساند تربوي حوافز بنسب 40% من الراتب 7)

الأساسي.

☐ a. لا
☒ b. نعم

Question 8

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

تصدر لجنة الترقية المركزية قرارات الترقية 8)

☐ a. نعم
☒ b. لا

Finish review

ورقة العمل (1/3/3) 1

Jump to...

النشرة (4/3) تعليمات رتب المعلمين

Quiz navigation

1

2

3

4

5

6

7

8

Show one page at a time



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (4/3) تعليمات رتب المعلمين

Done: View

٤٨١٢

الجريدة الرسمية

تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (١٠) لسنة (٢٠٢٠)
الصادرة بالاستناد إلى أحكام الفقرة (ب) من المادة الثامنة، والفقرتين (أ) و (ب) من المادة (١٦)،
من نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (٦١) لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته

المادة (١):
تسمى هذه التعليمات (تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم لسنة ٢٠٢٠) ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية.

المادة (٢):
أ- يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذه التعليمات المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك:
الوزارة: وزارة التربية والتعليم.
الوزير: وزير التربية والتعليم.
الإدارة: إدارة الإشراف والتدريب التربوي.
النظام: نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم المعمول به.
الكفايات المهنية العامة: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير، ومدونة السلوك المهني والمعايير العامة التي تمكن الموظف من أداء عمله باحترافية.
الكفايات المهنية التخصصية: مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير والوصف الوظيفي المعتمد، وتتضمن مجال العمل أو التخصص الأكاديمي.
المقيم: المختص المكلف داخلياً أو خارجياً بتنفيذ مهام التقييم متعدد الأطراف لغايات الترقية وفقاً لهذه التعليمات.
التقييم متعدد الأطراف: التقييم المنفذ من أطراف متعددة تستند إلى عناصر تقييم أداء يتولى تنفيذها فريق التقييم.
فريق التقييم: الفريق المكلف بتقييم أداء الموظف استناداً إلى أحكام هذه التعليمات.
ملف الأداء: الملف الذي يبينه الموظف المتقدم لنيل الرتبة، ويحوي جميع الوثائق والأعمال المرتبطة بالشروط الأساسية، والأدلة على منجزاته؛ بهدف تقديمه للجنة الفرعية للتقييم متعدد الأطراف.



منصة تدريب المعلمين

Grade 4.00 out of 4.00 (100%)

Question 1

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

واحدة من الآتي ليست من الشروط الأساسية للترقية من رتبة إلى رتبة أخرى 1.

- a. اجتياز البرامج التدريبية.
- b. المؤهل العلمي.
- c. الرتبة السابقة.
- d. تقييم المشرف التربوي.

Question 2

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يتم دراسة الإنجازات المقدمة من طالب الترقية وتقييمها وفق المعايير الآتية، ما عدا 2.

- a. التقييم متعدد الأطراف.
- b. تحسين خدمات متلقي الخدمة.
- c. القيمة المضافة لملف الأداء.
- d. الأثر على العملية التربوية.

Question 3

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

يكون نصاب المعلم التدريسي برتبة قائد 3.

- a. 18
- b. 16
- c. 22
- d. 20

Question 4

Complete Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

العلاوة المرتبطة برتبة خبير تربوي هي 4.

- a. 65
- b. 60
- c. 50
- d. 75

**أسس الانتقال بين الرتب والإجراءات التنظيمية والملاحق
والنماذج وإرشاداتها
الصادرة بالاستناد إلى أحكام المواد (٤) و (٥) و (١٠) و (١٥)
من تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (١٠)
لسنة ٢٠٢٠**

المادة (١):

تعتمد التعاريف الواردة في نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (٦١) لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته والتعليمات الصادرة بمقتضاه حيثما ورد النص عليها في هذه الأسس، ما لم تتل القريئة على غير ذلك.

المادة (٢):

الإجراءات التنظيمية للحصول على الرتب التي يتولى شغلها التعليم والخدمات التربوية المتخصصة والوظائف الإدارية:

أولاً: تنظم عمليات الانتقال إلى الرتب وفق المواعيد المحددة على النحو الآتي:

الإجراءات	الفترة الأولى	الفترة الثانية
موعد الإعلان	بداية الفصل الدراسي و/أو الأسبوع الأول من شهر كانون ثاني من كل عام	بداية الفصل الدراسي و/أو الأسبوع الأول من شهر تموز من كل عام
تقديم الطلبات	خلال شهر كانون ثاني من كل عام	خلال شهر تموز من كل عام
حصر الطلبات من قبل اللجنة الفرعية	خلال شهر شباط من كل عام	خلال شهر آب من كل عام
رفع قوائم بأسماء طالبي الترقية ممن قبل طلبه إلى الوزارة	الأسبوع الأول من شهر آذار	الأسبوع الأول من شهر أيلول
تحديد مواعيد التقييم متعدد الأطراف	في الأشهر آذار، ونيسان، وإيار	في الأشهر أيلول، وتشرين أول، وتشرين ثاني.
رفع نتائج التقييم والتنسيب من قبل اللجنة الفرعية إلى اللجنة المركزية	الأسبوع الأول من شهر حزيران	الأسبوع الأول من شهر كانون أول
قرارات الترقية الصادرة من اللجنة المركزية	شهر حزيران	شهر كانون أول



ثانياً: الإجراءات المطلوبة من المعلم أو الموظف:

(١) تقديم الطلب لكل من استكمل الآتي :

أ- البرامج التدريبية النظرية والعملية وفق ما هو مبين في منهاج التنمية المهنية وتحديثاته، ولكل رتبة من الرتب.
ب- شروط : (الرتبة السابقة، واستكمال البرامج التدريبية، وسنوات الخدمة، وتقارير الاداء)

(٢) تقديم الطلب للجنة الترقية الفرعية مدعماً بالوثائق المطلوبة لكل رتبة.

(٣) اجتياز اختبار تقييم الكفايات .

٤ (إنجاز المهمات العملية المطلوبة واستكمال العمل ورصد الادلة في ملف انجازه والتي تتضمن: الأعمال الفصلية والسنوية، وقصص النجاح، ونتائج الطلبة، والقيمة المضافة، وتلمات المعلم أو الموظف وإنجازاته المهنية المختلفة؛ على أن يتم تحصيل (٥٠ %) من مجموع النقاط كحد أدنى في الملف تعتمدها لجان تقييم متعدد الأطراف ضمن إجراءات تقييم الأداء.

(٥) حضور فعالية التقييم متعدد الأطراف.

ثالثاً: الإجراءات المطلوبة من المديرية والوزارة :

(١) توفير الدعم والاسناد من خلال: مدير التربية والتعليم، والمدراء التابعين له لتعزيز ثقافة التميز والابداع وتوجيه الاقسام التابعة لهم في ذلك.

(٢) تجميع الطلبات ودراستها وتدقيقها من قبل لجنة الترقية الفرعية من حيث استيفاء الطلبات للشروط الأساسية (الرتبة السابقة، واستكمال البرامج التدريبية، وسنوات الخدمة، وتقارير الاداء) .

(٣) ترفع مديرية التربية والتعليم قوائم بأسماء طالبي الرتب في حال قبولها إلى الوزارة؛ لتنفيذ اختبار تقييم الكفايات لمن انطبقت عليهم الشروط .

(٤) تقوم المديرية بتجميع طلبات الترقية ورفعها مرة واحدة في الموعد المحدد للوزارة لمن استكمل الاجراءات السابقة .

(٥) تقوم الوزارة بناءً على القوائم المرفوعة من المديرية بتشكيل لجان التقييم متعدد الأطراف لتنفيذ زيارات التقييم، وعلى المديرية دعم تنظيم تنفيذ عمليات التقييم متعدد الأطراف .

رقم النشاط: (5/3) أسس الانتقال بين الرتب

Jump to...

سجل (5/3) اسئلة أسس الانتقال بين الرتب



Mobile : 0098277555732

training.teachers@moe.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين

Reset user tour on this page

٦) تُزود لجان التقييم متعدد الأطراف لجان الترقية الفرعية في المديرية بنتائج التقييم، وفق نموذج تقديم الطلب، ويتم رصدها في ملف المتقدم لطلب الترقية، حيث تحتفظ لجان التقييم بنسخة من نتائج التقييم لتسليمها للجنة المركزية.

٧) تجتمع لجنة الترقية الفرعية وتنسب بمنح /أو عدم منح الرتبة للمتقدم وتخاطب الوزارة لإجراء اللازم من قبل لجنة الترقية المركزية.

ملاحظة: يتقدم موظفو مركز الوزارة إلى قسم الترفيعات والترقيات والعلاوات مباشرة ضمن تسلسل العمليات الناعمة وفق الجدول الزمني الوارد في البند (أولاً) من هذه المادة.

المادة (٣):

الممارسات المطلوبة للترقية بين الرتب التي يتولى شاغروها التعليم .

الرتبة	الممارسات المطلوبة
رتبة معلم مساعد	- اجتياز دبلوم مهني قبل الخدمة أو ما يعادله، أو اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٦٠ ساعة تدريبية، أو ما يعادله. - يتقدم بطلب الحصول على الرتبة في مديريته . - يمنح الموظف رتبة المعلم المساعد وفق المواعيد والشروط المحددة للترقية في النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه.
رتبة معلم	- اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٤٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز اختبار الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما الذي تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٥٠ %). - تجهيز ملف الانجاز الخاص بكل معلم يحتوي أعمال المعلم التراكمية المرتبط مع عمليات التدريس والخطط المدرسية. - اجتياز تقييم متعدد الأطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط بنواتج الممارسة المهنية وفق نموذج احتساب النقاط للرتبة.
رتبة معلم أول	- اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٤٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز اختبار الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما الذي تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٥٠ %).



- تجهيز ملف الانجاز الخاص بكل معلم يحتوي أعمال المعلم التراكمية المرتبط مع عمليات التدريس والخطط المدرسية. - اجتياز تقييم متعدد الاطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط بنواتج الممارسة المهنية وفق نموذج احتساب النقاط للرتبة.	رتبة معلم خبير
- أن يكون قد ألف كتابًا منفردًا على الأقل في مجالات أكاديمية تعليمية أو تربوية، أو أعد بحثًا منشورًا في مجلة علمية محكمة لخدمة العملية التربوية ويعتمد وفق ماورد في المادة السادسة من هذه الاسس. - اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لا تقل عن ٨٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو الكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز اختبار الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٦٠ %). - تجهيز ملف الانجاز الخاص بكل معلم يحتوي أعمال المعلم التراكمية المرتبط مع عمليات التدريس والخطط المدرسية. - اجتياز تقييم متعدد الاطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط بنواتج الممارسة المهنية وفق ما ورد في نموذج احتساب النقاط للرتبة.	رتبة معلم قائد
- أن يكون قد ألف كتابين على الأقل في مجالات أكاديمية تعليمية أو تربوية أو أعد بحثين منشورين في مجلات علمية محكمة أو أعد كتابًا وبحثًا أو اختراعين في مجال تخصصه وبما يخدم العملية التربوية ويعتمد وفق ما ورد في المادة السادسة من هذه الاسس. - اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لا يقل عن ٦٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو الكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز اختبار الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٧٠ %). - تجهيز ملف الانجاز الخاص بكل معلم يحتوي أعمال المعلم التراكمية المرتبط مع عمليات التدريس والخطط المدرسية. - اجتياز تقييم متعدد الاطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط بنواتج الممارسة المهنية وفق ماورد في نموذج احتساب النقاط للرتبة.	



المادة (٤):

الممارسات المطلوبة للترقية بين الرتب التي يقوم شاغلها بالخدمات التربوية المتخصصة والوظائف الإدارية:

الرتبة	الممارسات المطلوبة
رتبة إداري تربوي مساعد	- يمنح الموظف رتبة إداري تربوي مساعد وفق المواعيد والشروط المحددة للترقية في النظام والتعليمات. - اجتياز دبلوم مهني قبل الخدمة أو ما يعادله، أو اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٦٠ ساعة تدريبية، أو ما يعادله. - يتقدم بطلب الحصول على الرتبة.
رتبة مساند تربوي	- اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٤٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز تقييم الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما الذي تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٥٠ %). - تجهيز ملف الانجاز الخاص بكل موظف يحتوي نتائج أعمال الموظف التراكمية المرتبط مع عمليات إدارته/ مديريته/ قسمه والخطط السنوية والوصف الوظيفي. - اجتياز تقييم متعدد الأطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط مع نواتج الممارسة المهنية وفق نموذج احتساب النقاط للرتبة.
رتبة إداري تربوي أول	- اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة بعدد ساعات لا تقل عن ١٢٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز تقييم الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٥٠ %). - تجهيز ملف خاص بكل موظف يحتوي نتائج أعمال الموظف التراكمية المرتبط مع عمليات إدارته/ مديريته/ قسمه والخطط السنوية والوصف الوظيفي. - اجتياز تقييم متعدد الأطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط مع نواتج الممارسة المهنية وفق ما ورد في نموذج احتساب النقاط للرتبة.
رتبة إداري تربوي خبير	- أن يكون قد ألف منفرداً كتاباً على الأقل في مجالات أكاديمية تعليمية أو تربوية، أو أعد بحثاً منشوراً في مجلة علمية محكمة ويعتمد وفق ماورد في المادة السادسة من هذه الاسس.



- اجتياز البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لا تقل عن ٨٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز تقييم الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما الذي تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٦٠ %). - تجهيز ملف خاص بكل موظف يحتوي نتائج أعمال الموظف التراكمية المرتبط مع عمليات إدارته/ مديريته/ قسمه والخطط السنوية والوصف الوظيفي. - اجتياز تقييم متعدد الأطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط بنواتج الممارسة المهنية وفق ما ورد في نموذج احتساب النقاط للرتبة.	
- أن يكون قد ألف كتابين على الأقل في مجالات أكاديمية تعليمية أو تربوية أو أعد بحثين منشورين في مجلات علمية محكمة أو أعد كتاباً وبحثاً أو اختراعين في مجال تخصصه وبما يخدم العملية التربوية ويعتمد وفق ما ورد في المادة السادسة من هذه الأسس. - اجتياز واستكمال البرنامج التدريبي أثناء الخدمة لا يقل عن ٦٠ ساعة تدريبية. - تعبئة طلب التقدم ورقياً أو إلكترونياً في مديريات التربية والتعليم بعد الإعلان عن موعد التقدم بطلبات الترقية (نموذج طلب التقدم للحصول على الرتبة). - اجتياز تقييم الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما تعقده إدارة الإشراف والتدريب التربوي بدرجة (٧٠ %). - تجهيز ملف خاص بكل موظف يحتوي نتائج أعمال الموظف التراكمية المرتبط مع عمليات إدارته/ مديريته/ قسمه والخطط السنوية والوصف الوظيفي. - اجتياز تقييم متعدد الأطراف (الحد الأدنى (٥٠ %) من مجموع النقاط) مرتبط مع نواتج الممارسة المهنية وفق ما ورد في نموذج احتساب النقاط للرتبة.	رتبة إداري تربوي قائد

المادة (٥):

يعتمد منهاج التنمية المهنية وتحديثاته لغايات اجتياز المتدرب البرنامج التدريبي وفق أحكام الفقرة (ب) من المادة (٧) من تعليمات اعتماد مزودي الخدمة والبرامج التدريبية والمدربين والمقيمين في وزارة التربية والتعليم رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠).



المادة (٦):

(١) تكون معايير تقييم البحوث والكتب والاختراعات لرتبة معلم خبير أو إداري تربوي خبير، ورتبة معلم قائد أو إداري تربوي قائد المنصوص عليه في الفقرتين (ب) و(ج) من المادة (٤) من تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم وبمعرفة متخصصين (ثلاثة محكمين على الأقل) تكلفهم لجنة الترقية المركزية وفق الاجراءات الآتية:

- (أ) يقبل الانتاج دون الحاجة إلى تقييمه تقييماً أولياً إذا كان:
 - بحثاً منشورة أو مقبولة للنشر في مجلات علمية متخصصة محكمة، تصدر بانتظام عن الجامعات أو هيئات علمية متخصصة.
 - بحثاً محكمة منشورة في وقائع مؤتمرات وندوات علمية متخصصة.
 - براءة الاختراع المسجلة رسمياً وقانونياً محلياً أو إقليمياً أو دولياً.
- (ب) يقبل الانتاج (غير المحكم) بعد تقييمه تقييماً أولياً إذا كان كُتُباً مؤلفة أو مترجمة منشورة في مجال التخصص أو في أي حقل تربوي، على أن لا يقل عدد كلمات الكتاب عن (٣٠) ألف كلمة.
- (٢) تتم دراسة وتقييم البحوث والكتب المقدمة من طالب الترقية من قبل المتخصصين الذين تكلفهم لجنة الترقية المركزية وفق المعايير التالية:
 - القيمة العلمية.
 - أسلوب البحث.
 - أسلوب الكتابة واللغة.
 - أسلوب الترجمة ودقتها.
- (٣) تجري عملية التقييم وفق نموذج خاص يعد لهذه الغاية.
- (٤) يحتسب الانتاج العلمي من الكتب والبحوث المقدمة إلى الترقية وفق ماورد في نموذج احتساب النقاط لكل رتبة مطلوبة.

المادة (٧): أحكام عامة

- (١) تستخدم البرامج التدريبية والأعمال ومكونات ملف الأداء والكتب والبحوث والاختراعات لمرة واحدة لغايات الترقية بين الرتب.
- (٢) لطالب الترقية أن يلتحق بالبرامج التدريبية المطلوبة من خلال البرامج التي تطرحها الوزارة مباشرة أو من قبل مزودي الخدمة المعتمدين.
- (٣) يتقدم طالب الترقية لتقييم الكفايات المهنية أو التخصصية أو كليهما معاً الذي تعده الوزارة في حال عدم اجتياز التقييم على نفقته الخاصة ضمن المواعيد التي تحددها الوزارة.
- (٤) تتسلسل إجراءات التقدم للرتب بعد استكمال المتطلبات الأساسية على النحو الآتي:

8

رقم النشاط: (5/3) أسس الانتقال بين الرتب

Jump to...

سجل (5/3) اسئلة أسس الانتقال بين الرتب



Mobile : 0090277555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين

Reset user tour on this page

- (أ) التقدم بالطلب.
- (ب) اجتياز اختبار تقييم الكفايات.
- (ج) بناء ملف الانجاز.
- (د) اجتياز التقييم متعدد الاطراف.
- (هـ) يعمم منهاج التنمية المهنية وتحديثاته لجميع الرتب في بداية كل عام ميلادي.
- (٦) تنتظر لجنة التظلمات الخاصة المشكلة في الوزارة في أي تظلم يتعلق بالترقية بين الرتب.

رقم النشاط: (5/3) أسس الانتقال بين الرتب

Jump to...

سجل (5/3) اسئلة أسس الانتقال بين الرتب



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo



Question 1

Complete

Marked out of 1.00

Flag question

1. يتم تدقيق طلبات الترقية من حيث استيفاءها لشروط الترقية من قبل:

- ☐ a. لجان التقييم متعدد الأطراف.
- ☐ b. لجان الكفايات المهنية.
- ☐ c. اللجنة المركزية.
- ☒ d. اللجنة الفرعية.

The correct answer is: اللجنة الفرعية.

Question 2

Complete

Marked out of 1.00

Flag question

2. عدد الساعات التدريبية اللازمة للترقية لرتبة معلم خبير هي:

- ☒ a. ساعة تدريبية 80.
- ☐ b. ساعة تدريبية 160.
- ☐ c. ساعة تدريبية 140.
- ☐ d. ساعة تدريبية 155.

The correct answer is: ساعة تدريبية 80.

Question 3

Complete

Marked out of 1.00

Flag question

3. لاجتياز اختبار الكفايات لرتبة إداري قائد يجب تحقيق النسبة الآتية من علامة النجاح:

- ☒ a. 70%.
- ☐ b. 80%.
- ☐ c. 50%.
- ☐ d. 60%.

The correct answer is: 70%.

Finish review





التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (1/6/3) تعليمات الترقية

Done: View

٤٨١٨

الجريدة الرسمية

الدرجة: مستوى وظيفي متدرج ضمن الفئة الواحدة ذات رواتب وسنوات ومواصفات محددة وفق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.

نظام الرتب: مجموعة المسميات التي تعكس تراتبية الترقية المهنية ضمن الدور الوظيفي ذاته في الدوائر التي تطبق أنظمة رتب خاصة بها .

الفئة: مجموعة من الوظائف ذات درجات ورواتب ومواصفات ومسؤوليات محددة بمقتضى أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.

المادة (٣):

تتم الترقية بين الرتب وفق الشروط الواردة في النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاها بالإضافة إلى:

- ١- رتبة معلم مساعد أو رتبة إداري تربوي مساعد: وفق الشروط الواردة في أحكام المادتين (٦) و(٧) من النظام.
- ٢- رتبة معلم أو رتبة مساند تربوي: لمن خدم (٤) سنوات فعلية في التعليم في الوزارة لرتبة معلم أو في الوزارة لرتبة مساند تربوي لمن يشغل المستوى الثالث فأعلى من الفئتين الأولى والثانية هذا أدنى وفقاً لسلم الرواتب الأساسية الوارد في أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.
- ٣- رتبة معلم أول أو رتبة إداري تربوي أول: لمن خدم (٨) سنوات فعلية في التعليم في الوزارة لرتبة معلم أول أو في الوزارة لرتبة إداري تربوي أول لمن يشغل المستوى الثالث فأعلى من الفئة الأولى هذا أدنى وفقاً لسلم الرواتب الأساسية الوارد في أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.
- ٤- رتبة معلم خبير أو رتبة إداري تربوي خبير: لمن خدم (١٢) سنة فعلية في التعليم في الوزارة لرتبة معلم خبير أو في الوزارة لرتبة إداري تربوي خبير لمن يشغل المستوى الثاني من الفئة الأولى هذا أدنى وفقاً لسلم الرواتب الأساسية الوارد في أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.
- ٥- رتبة معلم قائد أو رتبة إداري تربوي قائد: لمن خدم (١٦) سنة فعلية في التعليم في الوزارة لرتبة معلم قائد أو في الوزارة لرتبة إداري تربوي قائد لمن يشغل المستوى الثاني من الفئة الأولى هذا أدنى وفقاً لسلم الرواتب الأساسية الوارد في أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.

عمل (5/3) اسئلة أسس الانتقال بين الرتب 4

Jump to...

ورقة عمل (1/6/3) اسئلة تعليمات الترقية



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

Started on	Friday, 26 November 2021, 8:11 AM
State	Finished
Completed on	Friday, 26 November 2021, 8:11 AM
Time taken	14 secs
Grade	2.00 out of 2.00 (100%)

Question 1

Complete

Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

تتم الترقية من رتبة معلم إلى معلم أول للوظائف ضمن الفئة 1:

- ☐ a. الرابعة
- ☐ b. الثالثة
- ☐ c. الثانية
- ☒ d. الأولى

Question 2

Complete

Mark 1.00 out of 1.00

Flag question

عدد السنوات اللازمة للترقية لرتبة إداري قائد هي 2:

- ☐ a. سنوات 10
- ☒ b. سنوات 16
- ☐ c. سنوات 8
- ☐ d. سنوات 12

Finish review

الفترة (1/6/3) تعليمات الترقية

Jump to...

... بين نظام الرتب القديم ونظام الرتب الجديد

Quiz navigation

1 2

Show one page at a time

Finish review



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (3/6/2) المقارنة بين نظام الرتب القديم ونظام الرتب الجديد

جدول يبين الفروق بين الرتب	
الجديد	القديم
خمس رتب	ثلاث رتب
مقدار العلاوات (35%، 40%، 50%، 65%، 75%) من الأساسي	مقدار العلاوات (6%، 16%، 32%) من الأساسي
تخفيض أنصبة (قائد، خبير، معلم أول) إلى (18، 20، 22)	لا يوجد تخفيض للنصاب
الحاصل على دبلوم متوسط يستطيع الترقية لرتبتين	ناصل على دبلوم متوسط يستطيع الترقية لرتبة واحدة
مفاد التربوي	

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (3/6/3) المقارنة بين المسار التعليمي والمسار الإداري

Done: View

وزارة التربية والتعليم								
إدارة الإمتحانات								
جدول يبين الفروق بين رتب المسار الأول (التعليمي)								
الرتبة	المستوى *	الدرجة *	المؤهل **	البرنامج التدريبي / علامة اجتيازه *	الدرجة *	تقديره ***	اختبار عفايات **	تقديم متعدد الاطراف **
معلم مساعد	-	-	بكا او دبلوم	160 ساعة / 70%	0	-	-	-
معلم	3	1 او 2	بكا او دبلوم	140 ساعة / 70%	4	سنتين (جيد)	50%	50%
معلم اول	3	1	بكالوريوس	120 ساعة / 70%	8	سنتين (الاخيرة جيد جدا)	50%	50%
معلم خبير	2	1	بكا + دبلوم تربوي	80 ساعة / 70%	12	3 سنوات (جيد جدا)	60%	50%
معلم قائد	2	1	بكا + دبلوم تربوي	60 ساعة / 70%	16	3 سنوات (ممتاز)	70%	50%

* تعليمات ترقية المعلمين ضمن نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (11) لسنة (2020).

** أسس الانتقال بين السرتب والإجراءات التنظيمية والملاحق والنماذج وإرشاداتها الصادرة بالاستناد إلى أحكام المواد (4) و (5) المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (10) لسنة (2020).

*** نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (61) لسنة 2002 وتعديلاته.

**** تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (10) لسنة (2020).

إعداد قسم إدارة أداء الاسناد التربوي

وزارة التربية والتعليم

إدارة الإمتحانات

بين نظام الرتب القديم ونظام الرتب الجديد

Jump to...

المراجع

التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

النشرة (3/6/3) المقارنة بين المسار التعليمي والمسار الإداري

Done: View

إعداد قسم إدارة أداء الاسناد التربوي								
وزارة التربية والتعليم								
إدارة								
جدول يبين الفروق بين رتب المسار الثاني (الإداري)								
الرتبة	المستوى	الدرجة	المؤهل	البرنامج التدريبي / علامة اجتيزه	تقدير	اختبار	تقييم	الاطراف
إداري تربوي مساعد	-	-	بكا أو دبلوم	160 ساعة / %70	0	-	-	-
مساند تربوي	3	1 أو 2	بكا أو دبلوم	140 ساعة / %70	4	سنتين (جيد)	%50	%50
إداري تربوي أول	3	1	بكالوريوس	120 ساعة / %70	8	سنتين (جيد جدا)	%50	%50
إداري تربوي خبير	2	1	بكا + دبلوم تربوي	80 ساعة / %70	12	3 سنوات (جيد جدا)	%60	%50
إداري تربوي قائد	2	1	بكا + دبلوم تربوي	60 ساعة / %70	16	3 سنوات (ممتاز)	%70	%50
* تعليمات ترقية المعلمين ضمن نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (11) لسنة (2020). ** أسس الانتقال بين السرتب والإجراءات التنظيمية والملاحق والنماذج وإرشاداتها الصادرة بالاستناد إلى أحكام المواد (4) و المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (10) لسنة (2020). *** نظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (61) لسنة 2002 وتعديلاته. **** تعليمات رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (10) لسنة (2020).								
إعداد قسم إدارة أداء الاسناد التربوي								

بين نظام الرتب القديم ونظام الرتب الجديد

Jump to...

المراجع



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

بطاقة البرنامج

Done: view

بطاقة البرنامج (النظري/ عن بعد، والعمل/ وجاهيا)

اسم المساق: التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين.	عدد الساعات: 20		
رقم المساق:	الرتب: كافة الرتب	المعايير العامة	نوع البرنامج: إلزامي
مجال المعايير: التربوية والتعليم في الأردن، والتنمية المهنية المستدامة			
النتاج العام:			
توعية المتدربين بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين ومنهجية التقييم.			
النتائج الخاصة:			
يتوقع من المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي أن يكونوا قادرين على:			
• التعرف على مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مدونة السلوك وأسس بنائها، القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم) • الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). • الاطلاع على هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). • إظهار الوعي بمفهوم منهاج التنمية المهنية وكيفية الاستفادة منه. • التمييز بين التنمية المهنية والنمو المهني. • إظهار التوعية بأهمية النمو المهني وأساليبه. • التعرف على دورة النمو المهني. • الاطلاع على خطوات بناء النمو المهني. • تطبيق أداة المراجعة الذاتية ونموذج التطوير المهني (بناء خطة النمو المهني). • إظهار الوعي بالتقييم المهني (مفهومه، غايته وأهميته في النمو المهني، أنواعه ومراحله، نماذج وأدواته). • الاطلاع على نظام وتعليمات وأسس الرتب. • المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. • المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث. • الاطلاع على كيفية توظيف المعايير في بناء منهاج التنمية المهنية. • توظيف المعايير في تعبئة نموذج المراجعة الذاتية. • توظيف المعايير في إعداد نموذج التطوير المهني (خطة النمو المهني). • استخدام المعايير المهنية في تقييم الأداء. (مثل أداة الملاحظة الصفية، وملف الإنجاز...) • الاطلاع على بعض أدوات وتقنيات تقييم الأداء. • بيان أدوار المعلم ومدير المدرسة والمشرف التربوي والوزارة في توظيف معايير التنمية المهنية. • توظيف المعايير المهنية في خدمة العملية التعليمية.			
منهجية التقديم: التدريب المتمازج			
محاور التدريب عن بعد: إلكتروني غير متزامن (15 ساعة)		محاور التدريب الوجاهي (5 ساعات)	
• مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين (أهميتها والغرض من إعدادها والموضوعات التي تتناولها، خصائص مدونة السلوك وأسس بنائها، القواعد العامة لمدونة السلوك لمهنة التعليم). • هيكلية بناء وثيقة المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). • هيكلية بناء وثيقة المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيا (المجالات الرئيسية والفرعية للمعايير ومستوياتها، الكفايات المهنية للمعيار، موصفات مستويات أداء المعلم). • مفهوم منهاج التنمية المهنية. • مفهوم النمو المهني، والتنمية المهنية. • أهمية النمو المهني وأساليبه. • دورة النمو المهني وخطواته. • تعريف التقييم المهني. • غايات التقييم وأهميته في النمو المهني. • أنواع التقييم ومراحله. • نظام وتعليمات وأسس الرتب. • المقارنة بين متطلبات الحصول على الرتب. • المقارنة بين نظامي الرتب القديم والحديث.		• المحاور: • كيفية توظيف المعايير في بناء منهاج التنمية المهنية. • توظيف المعايير في تعبئة نموذج المراجعة الذاتية. • توظيف المعايير في إعداد نموذج التطوير المهني (خطة النمو المهني). • كيفية استخدام المعايير المهنية في تقييم الأداء. (مثل أداة الملاحظة الصفية وملف الإنجاز). • بعض أدوات وتقنيات تقييم الأداء. • أدوار المعلم ومدير المدرسة والمشرف التربوي والوزارة في توظيف معايير التنمية المهنية. • توظيف المعايير المهنية في خدمة العملية التعليمية.	
منهجية التقييم والمهام المرافقة:			



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:29:38

سؤال 1

علم هذا السؤال

الدرجة من 1.00

تم حفظ الإجابة

- إن الوسيلة والأداة لتحسين أداء المعلمين وتطوير كفاياتهم من خلال الجانبين المعرفي و السلوكي ومساعدتهم على اكتساب مهارات التخطيط والإدارة، وتبادل الخبرات بين المعلمين، واختيار طرائق التدريس والتقويم المناسبة واستخدامها، وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية يصطلح عليها:

- ☒ a. المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- ☐ b. البرامج التدريبية.
- ☐ c. خطة النمو المهني للمعلم.
- ☐ d. التنمية المهنية.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختيار

20

19

18

17

16

15

14

13

12

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:28:51

سؤال 4

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- العالوة المرتبطة برتبة خبير تربوي هي:

a. 70

b. 60

c. 65

d. 50

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:29:03

سؤال 3

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- الرتبة التي يشترط في الحصول عليها القيام بمبادرات ابداعية او انجازات مدرسية أو مشاريع تربوية وفق سياسة التقييم المعتمدة من الوزارة:

- ☐ a. رتبة معلم أول.
- ☐ b. رتبة معلم.
- ☒ c. رتبة معلم قائد.
- ☐ d. رتبة معلم خبير.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:29:13

سؤال 2

علم هذا السؤال

الدرجة من 100

غير محاب عليه بعد

- إن تقييم متطلبات المتقدمين للحصول على رتبة ما والفنذ من أطراف متعددة تستند إلى عناصر تقييم أداء يتولى تنفيذها فريق التقييم، يطلق عليه:

- a. تقييم ملف الإنجاز.
- b. تقييم المعلمين.
- c. التقييم متعدد الأطراف.
- d. التقييم الشامل.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:28:41

سؤال 5

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- تبلغ نسبة حوافز المعلم الذي يشغل رتبة معلم مساعد من الراتب الأساسي:

a. 40%

b. 45%

c. 50%

d. 35%

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:28:31

سؤال 6

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- تتمثل رتب المعلمين بـ:

- ☐ a. معلم مساعد - معلم - معلم أول - معلم خبير - معلم قائد.
- ☒ b. معلم مساعد - معلم أول - معلم - معلم خبير - معلم قائد.
- ☐ c. معلم مساعد - معلم داعم - معلم أول - معلم خبير - معلم قائد.
- ☐ d. معلم مساند - معلم - معلم أول - معلم خبير - معلم قائد.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



RTI INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:28:21

سؤال 7

علم هذا السؤال

الدرجة من 100

غير مجاب عليه بعد

- تحتوي المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا مجالات رئيسة عدة، يتضمن كل مجال رئيس منها على مجالات فرعية، منها المجال الفرعي (رؤية المعلم ورسالته) الذي ينبثق من المجال الرئيس:

- ☐ a. التربية والتعليم في الأردن.
- ☐ b. التنمية المهنية المستدامة.
- ☐ c. التعلم والتعليم.
- ☒ d. الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:28:09

سؤال 8

علم هذا السؤال

الدرجة من 100

غير محاب عليه بعد

- تشير الوثيقة المرجعية المعتمدة التي تتضمن مدونة السلوك المهني ومعايير المعلم والكفايات المهنية العامة والتخصصية وسياسات التنمية المهنية لغايات الرتب إلى:

- ☐ a. البرامج التدريبية.
- ☐ b. المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهياً.
- ☒ c. ميثاق مهنة التعليم.
- ☐ d. منهاج التنمية المهنية.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:27:56

سؤال 9

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- جميع العبارات الآتية صحيحة فيما يخص صفات التنمية المهنية، ما عدا خيار واحد:

- ☐ a. تتصف بالاستمرارية.
- ☐ b. تتطلب دعم الإدارة وتفاعل ومشاركة المجتمع.
- ☐ c. أنها عملية هادفة ومقصودة.
- ☒ d. لا تتطلب تفاعل المعلم.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



شعاع المعرفة



Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:27:49

سؤال 10

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- حددت المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا عدد مستويات المعايير بـ:

- a. ثلاثة مستويات.
- b. خمسة مستويات.
- c. أربعة مستويات.
- d. ستة مستويات.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:27:18

سؤال 11

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- رتبة المعلم التي لا يشترط فيها اجتياز تقييم الكفايات التخصصية أو المهنية أو كليهما:

- ☒ a. رتبة معلم مساعد.
- ☐ b. رتبة معلم خبير.
- ☐ c. رتبة معلم أول.
- ☐ d. رتبة معلم.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:27:09

سؤال 12

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- عدد الساعات التدريبية اللازمة للترقية لرتبة معلم خبير هي:

- a. 160 ساعة تدريبية.
- b. 155 ساعة تدريبية.
- c. 140 ساعة تدريبية.
- d. 80 ساعة تدريبية.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobilo : 00962775555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:26:59

سؤال 13

علم هذا السؤال

الدرجة من 100

غير محاب عليه بعد

- في احتساب مجموع نقاط تقييم الأداء للمعلم من قبل فريق التقييم متعدد الأطراف، فإن تقييم أولياء الأمور و/أو المجتمع المحلي له من النقاط:

a. 15 نقطة.

b. 30 نقطة.

c. 20 نقطة.

d. 25 نقطة.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobile : 00962775555732

training.teachers@moej.edu.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:26:48

سؤال 14

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- لاجتياز اختبار الكفايات لرتبة إداري قائد يجب تحقيق النسبة التالية من علامة النجاح:

a. 50%

b. 70%

c. 80%

d. 60%

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:26:38

سؤال 15

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- من شروط الحصول على رتبة خبير:

- a. أن يكون حاصلًا على مؤهل تويو.
- b. أن يكون قد أمضى خدمة اثنتي عشرة سنة.
- c. أن لا يقل تقديره عن (جيد) في آخر مستثن.
- d. أن يكون المعلم حاصلًا على رتبة معلم.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:26:27

سؤال 16

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- واحد من الآتي لا يعتبر من عناصر ومكونات المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا:

a. موصفات مستويات أداء المعلم.

b. أسس الانتقال بين الرتب.

c. الكفايات المهنية للمعيار.

d. المجالات الرئيسية والفرعية.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:26:15

سؤال 17

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- واحدة مما يأتي لا تعتبر من مكونات ميثاق مهنة التعليم:

- ☐ a. المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- ☐ b. المعايير التخصصية لتنمية المعلمين مهنيًا.
- ☒ c. قانون التربية والتعليم في الأردن.
- ☐ d. مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

0:26:04



سؤال 18

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

- واحدة من الآتي ليست من الشروط الأساسية للترقية من رتبة إلى رتبة أخرى

- a. المؤهل العلمي
- b. تقييم المشرف التربوي
- c. اجتياز البرامج التدريبية
- d. الرتبة السابقة

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



RTI INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moej.edu.jo



التوعية بالمعايير المهنية لتنمية المعلمين ونظام رتب المعلمين

الوقت المتبقي 0:25:52

علم هذا السؤال

النسبة من 100

غير محاب عليه بعد

سؤال 19

- يبلغ النصاب الأسبوعي للمعلم برتبة المعلم القائد:

a. 16 حصة.

b. 22 حصة.

c. 18 حصة.

d. 20 حصة.

أجل اختياري

الصفحة التالية

الصفحة السابقة

الانتقال إلى ...

المراجع

تنقل الاختبار

20 19 18 17 16 15 14 13 12 11 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

إنهاء المحاولة ...



من الشعب الأمريكي



from the British people



INTERNATIONAL



شعاع المعرفة

Mobilo : 0096277555732

training.teachers@moe.gov.jo

All rights reserved منصة تدريب المعلمين