

مجلة العلوم التربوية

SUST Journal of Educational Science

Available at:

<https://repository.sustech.edu/>

نظم وآليات تقويم الأداءات التدريسية للمعلمين (واقع تقويم أداء معلم التعليم العام التدريسي داخل الفصل في السودان)

الشفاء عبد القادر حسن علي²أمانى عبد الرحمن مكاوى عبد الرحمن¹

[مستخلص:]

هدف البحث الى تحديد الآليات المستخدمة في تقويم أداء معلم التعليم العام داخل الفصل في السودان و معرفة ما ذا كان لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف و التعرف على الصعوبات التي تواجه الموجهين في عملية تقييم أداء المعلم التدريسي ، اتبعت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي و تكون مجتمع البحث من الموجهين التربويين بمدارس التعليم العام (المرحلة الابتدائية) و تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها (10) موجهين (6 اناث و 4 ذكور) طبقت عليهم مقابلة (اعداد الباحثتين) و تم تحليل البيانات باستخدام الجداول التكرارية والنسب المئوية لبيانات عينة البحث و إجاباتهم على الأسئلة ، و توصل البحث للنتائج التالية : بطاقات الملاحظة من أهم آليات تقويم أداء المعلم التدريسي أثناء حضور الحصص مباشرة و ليس لمديري المدارس دوراً في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف و من الصعوبات التي تواجه الموجهين في عملية تقويم أداء المعلم صعوبة الانتقال الى المدارس و عدمأخذ التقارير بعين الاعتبار في الترقيات والتوفيق للدرجات العليا. وبناءً على النتائج قدمت الباحثتان بعض التوصيات أهمها: وضع معايير وآليات عديدة لتقييم أداء المعلم في جميع الجوانب المعرفية والمهارية و أن يكون للمدير دوراً في تقييم أداء المعلم التدريسي بمتابعة تحضير الدروس و من خلال استمرارات تقييم الطلاب للمعلم .

كلمات مفتاحية: الأداء التدريسي، معلم التعليم العام، تقويم التدريس

1-أستاذ مشارك - كلية التربية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

2-أستاذ جامعي ومستشار التعليم المجتمعي باليونسكو بالسودان

ABSTRACT:

The research aimed to identify the mechanisms used in evaluating the performance of public education teachers within the classroom in Sudan, to determine whether school principals have a role in evaluating the teacher's teaching performance within the classroom, and to identify the difficulties that supervisors face in the process of evaluating the teacher's teaching performance. The researchers followed the descriptive analytical method, and the research population consisted of educational supervisors in public education schools (primary stage). A random sample of (10) supervisors (6 females and 4 males) was selected, and an interview was conducted on them (prepared by the researchers). The data was analyzed using frequency tables and percentages of the data of the research sample and their answers to the questions. The research reached the following results: Observation cards are among the most important mechanisms for evaluating the teacher's teaching performance during direct attendance at classes, and school principals do not have a role in evaluating the teacher's teaching performance within the classroom. Among the difficulties that supervisors face in the process of evaluating the teacher's performance are the difficulty of transition to schools and the lack of consideration of reports in promotions and advancement to higher ranks. Based on the findings, the researchers presented several recommendations, most importantly: establishing multiple standards and mechanisms for evaluating teacher performance in all cognitive and skill-based aspects, and ensuring that the principal plays a role in evaluating the teacher's instructional performance by monitoring lesson preparation and through student evaluation forms.

Keywords: Teaching performance, public school teacher, teaching evaluation

مقدمة:

نظراً لما يتميز به المعلم من أهمية في تربية الناشئة وضرورة توفير أساسيات علمية تدعم أدائه التدريسي والتربوي للقيام بهذه المهمة بنجاح، فقد احتل تقويم عمل المعلم مكانته بين قائمة مواضيع البحث والدراسات التربوية “المعلم يمثل الدعامة الأساسية التي يُؤسس عليها النمو المتكامل لدى الناشئة في أي مجتمع من المجتمعات، وذلك لأن مهمة المعلم لا تقتصر فقط على تلقين المادة العلمية باستخدام عدد من الأساليب والأنشطة التعليمية، وإنما تتعذر ذلك ليكون قادرًا على متابعة تعلم التلميذ ونموهم” (ملحم، 2005م،

(419)

ويضيف (البهواشي، 2004م، 321) بعدها آخر لأهمية دور المعلم بقوله: “دور المعلم داخل الصد لا يقتصر على التوجيه وتقديم المعرفة، بل يتوقع أن يقوم المعلم بدور المستشار التعليمي والأخلاقي، بحيث يساعد الطالب على توجيه أنفسهم في ظل الدوامة الهائلة من المعلومات المتصارعة. وبأداء وظيفة منسق الأعمال التعليمية بين الأطراف المختلفة، ويتوقع أن يكون المعلم مصدراً للتغيير في مجتمعه

يعد الأداء المهني للمعلم محوراً أساسياً في العملية التعليمية ووسيلة فعالة لبلوغ الغايات التربوية، ومن أجل ضمان تحقيق أهداف التعليم كان من الطبيعي إعداد المعلم وتدريبه والاهتمام به وتقويمه باعتباره المنفذ لسياسة التعليم. فتقدير أداء المعلم يعد أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية للارتقاء بأداء المعلم وهو عنصر أساسي يجب تطويره لأنه المسؤول عن نقل التراث الثقافي وتطويره وعن إحداث التغيير في المتعلم، كما أن تقويم أداء المعلم يعد الوسيلة التي يمكن بواسطتها التعرف على نواحي الضعف لعلاجها ومواطنة القوة لتعزيزها.

ويدرك كل من يتبع الشأن التعليمي أن مهام المعلم اليوم غيرها بالأمس، وأن مهامه غداً غيرها اليوم، إذ تتشكل تلك المهام في إطار الانفجار المعرفي الذي يعيشها المعلم والمتعلم، ومن هذا المنطلق يصبح تقويم أداء المعلم أمراً في غاية الأهمية وذلك لأنه ومن خلال التقويم يمكن الكشف عن مدى إلمام المعلم بمهامه ومستوى إتقانه لها.

وإذا كانت طبيعة العصر الحالي قد فرضت أدواراً إضافية على المعلم تجاه المتعلم، فهي في نفس الوقت فرضت أهمية التقويم المستمر لأداءه لمعرفة مدى نجاحه في القيام بهذه الأدوار فعملية تقويم أداء المعلم تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها قياس مدى تقدم المعلم أو تخلفه

في عمله بمعايير أو أوزان ملموسة، وكذلك في الحكم على تحقيق التوازن الضروري بين متطلبات العمل ومؤهلاته العلمية وخصائصه" (حلي وآخرون ،1993م).

مشكلة البحث:

يعد المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، إلا أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في مستوى أدائه داخل الفصل، مما ينعكس على جودة التعليم ومخرجاته، وتتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع تقويم أداء معلم التعليم العام التدريسي داخل الفصل في السودان؟

أهداف البحث:

- 1- تحديد الآليات المستخدمة في تقويم أداء معلم التعليم العام داخل الفصل.
- 2- معرفة هل لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف.
- 3- التعرف على الصعوبات التي تواجه الموجهين في عملية تقييم أداء المعلم التدريسي في السودان.
- 4- تقديم مقتراحات من وجهة نظر الموجهين لتحسين أداء المعلم التدريسي داخل الصف.

أهمية البحث:

- 1- قد يساهم الورقة البحث في رفع كفاءة الأداء المهني لمعلمي التعليم العام.
- 2- ربما يمد البحث صانعي القرار التربوي بمؤشرات واقعية لتطوير برامج التدريب والإشراف التربوي.
- 3- قد يساعد البحث في تحقيق جودة التعليم وتحسين مخرجاته.

أسئلة البحث:

- 1- ما الآليات المستخدمة في تقويم أداء معلم التعليم العام داخل الفصل؟
- 2- هل لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف؟.
- 3- ما الصعوبات التي تواجه الموجهين في عملية تقييم أداء المعلم التدريسي في السودان؟
- 4- ما المقتراحات من وجهة نظركم كموجهين لتحسين أداء المعلم التدريسي داخل الصف؟

حدود البحث:

المكانية: إدارة التعليم العام (المرحلة الابتدائية) بولاية الخرطوم (محلية أم بدة)

الزمانية: العام الدراسي 2022-2023 م.

الموضوعية: تقويم أداء المعلم داخل الفصل ونظم وأدوات تقويم الأداء التدريسية للمعلمين

مصطلحات البحث:

النظم :

تعرف بأنها: مجموعة من العناصر أو المكونات المتربطة والمترادفة التي تعمل معاً في إطار منظم لتحقيق أهداف محددة (العزافي، 2008).

التقويم :

يعرف التقويم بأنه: عملية منهجية منظمة لجمع البيانات وتحليلها من أجل إصدار حكم على قيمة الشيء أو فاعليته واتخاذ قرارات لتحسينه (الأغا، 2004).

تقويم الأداء التدريسي :

هو عملية منظمة تهدف إلى قياس كفاءة المعلم في أداء مهامه التدريسية داخل الصف، من خلال ملاحظة سلوكياته التعليمية وتحليلها في ضوء معايير محددة، بهدف تحسين أدائه المهني وتطوير العملية التعليمية (سکر وخلف، 2005).

معلم التعليم العام :

هو الشخص المؤهل أكاديمياً وتربيوياً للعمل في مؤسسات التعليم العام (الابتدائي، المتوسط، الثانوي)، ويتولى مسؤولية تخطيط وتنفيذ وتقويم العملية التعليمية وفقاً لأهداف المنهج المعتمد (تعريف إجرائي).

الإطار النظري والدراسات السابقة

النمو المهني للمعلم :

يتمثل النمو المهني للمعلم أثاء الخدمة أحد المركبات الأساسية لتنمية الموارد البشرية، ويتسم هذا المفهوم بالشمولية والاتساع والاستمرارية كما أنه يساير الاتجاهات التربوية المعاصرة ويرتبط أيضاً بال التربية المستمرة.

يعرف النمو المهني بأنه عملية تفاعل المعلم مع الخبرات التعليمية والمهارات الجديدة من أجل تطوير عاداته واتجاهاته وأسلوبه في عمله لجعله قادراً على أداء مهامه وواجباته التربوية بكفاءة أكثر مع مسيرته لكل جديد في مجال تخصصه. (البهواشي، 2004)

أهداف النمو المهني للمعلم

- 1- إكسابه المعرفات والاتجاهات والمهارات التدريسية الازمة.
- 2- تحديد معلومات المعلم وتنميتها وتبصيره على التطورات الحديثة في تقنيات التعليم.
- 3- فع مستوى المهارى للقيام بمهام خدمة وتنمية المجتمع.
- 4- تحقيق أهداف تحسين مستوى المؤسسة التعليمية.
- 5- تدعيم التغيير المنظم.

المعايير العالمية للنمو المهني للمعلم

ويرى القحطاني (20018) المعايير العالمية للنمو المهني تتمثل في الآتي.

تعزيز المعرفة في إطار المحتوى الدراسي من خلال

أ/ تقديم المساعدة الازمة للقائمين على العملية التعليمية وتمكينهم من اكتساب المعرفات الازمة والمرتبطة بالمحتوى وتطبيقاتها في كافة الواحي

ب/ تمكين المعلمين من مساعدة المتعلمين على تحقيق معايير المحتوى الدراسي بالمناهج الدراسية

ج/ مراجعة مدى توافق محتوى برامج النمو المهني مع معايير المحتوى الدراسي بالمناهج الدراسية

إدراك الاحتياجات المادية والنفسية والاجتماعية والأكاديمية الخاصة بكل متعلم وذلك من خلال

أ/ تعديل الاستراتيجيات التعليمية بناءً على مدى درايتهم ومعرفتهم بكيفية تعلم ونمو المتعلم

ب/ تخطيط وتصميم منهجيات واستراتيجيات مختلفة بهدف دعم التطور الشخصي والاجتماعي والفكري لكل متعلم.

ج/ تقديم المساعدة اللازمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف التعرف على قدرات و نقاط القوة لدى المتعلمين

د/ احترام وجهات نظر وقدرات و مواهب المتعلمين

ه/ تخيط و تصميم استراتيجيات تعليمية شاملة داخل الفصول الدراسية

و/ تشجيع خلق بيئة تعلم تهدف إلى تعزيز تعلم المتعلمين و دعم التفكير الناقد لديهم

تمكين القائمين بأمر العملية التربوية والتعليمية من

أ/ مواكبة الأبحاث التعليمية

ب/ دمج أبعاد جديدة في المحتوى الدراسي وفي عملية التدريس

ج/ تعزيز التعليم من خلال تقديم الخبرات الملائمة للمتعلم

د/ تعزيز المهارات القيادية و توظيفها في المجتمع المدرسي

تشجيع القائمين على العملية التعليمية لتطوير مهارات متنوعة في مجال تقييم الفصل الدراسي من خلال

أ/ تطوير العملية التدريسية بناءً على الملاحظات التي يتم رصدها و تحليل أعمال المتعلمين

ب/ اختيار و توظيف استراتيجيات تقييم لمتابعة تعلم المتعلمين

ج/ تطوير استراتيجيات تقوم على معايير المحتوى الدراسي بالمناهج الدراسية

ويرى السعيد (2002) أن التمكين من إدراج أساليب التعليم الجديدة في المناهج والفصول الدراسية من خلال الآتي :

أ/ ربط عملية التعليم بعملية التدريس وإدراج مفاهيم جديدة داخل ممارساتهم العملية

ب/ توفير الدعم المتواصل للمعلمين في إطار المناخ المدرسي

ويرى بن علي (2018) أن إجراء تقييم دوري بهدف تجديد الآثار المحتملة على الممارسات التدريسية أو على نتائج المتعلم أو الأمرين معاً من خلال الآتي ..

أ/ إجراء تحليل دقيق للفصل الدراسي وللمؤسسة التعليمية وغيرها من البيانات بهدف توجيه الجهد المستقبلي التي يتم بذلها في إطار التنمية المهنية

ب/ توظيف التقييم الذاتي للقائمين على العملية التعليمية بهدف تقييم آثار التنمية المهنية

ج/ إجراء تخطيط استراتيجي على كافة مستويات النظام الدراسي وذلك من خلال

أ/ تحديد المعرف المأمول أن يكتسبها المتعلمين، بالإضافة إلى القدرات المأمول تزويدهم بها

ب/ دعم رؤية واضحة بما يتلقى مع أهداف المؤسسة والإدارة

ج/ التركيز على النظريات القائمة على الأبحاث والدراسات

د/ تعزيز استخدام التقييم الذاتي في تحقيق النمو المهني والفكري

هـ/ تشجيع التجارب وتعزيز الممارسات الجديدة، والتوظيف المبتكر لأفضل الممارسات

و/ تحقيق النتائج التعليمية التي تسعى الإدارية إلى تحقيقها

ويرى البهواشي (2004) أن خلق ثقافة مدرسية تهدف إلى تعزيز التحسين والتطور المتواصل بهدف تغيير الأدوار وال العلاقات التقليدية بين القائمين على العملية التعليمية من خلال :

أ/ ضرورة توفير الدعم وتحقيق التفاعل الجماعي بهدف تحقيق النجاح في كافة جوانب العملية التعليمية.

ب/ ضرورة تحقيق التعاون المتواصل والفعال بين القائمين على العملية التعليمية

ج/ تقدير الجهد الفردي التي تسعى إلى تحقيق التقدم الذاتي

د/ التأكيد على دور القيادة الفعالة في كافة مجالات المجتمع المدرسي بهدف تشجيع الالتزام بخطط التعلم المستمر

هـ/ تشجيع الإبداع والابتكار

و/ دعم التطور المتواصل للمهارات الجديدة في إطار مناخ جماعي

ز/ تخصيص الالتزامات المادية والفكرية التي يمكن في إطارها تحقيق خطط التنمية المهنية وذلك من خلال

ح/ النظر إلى النمو المهني باعتباره عملية متواصلة تحترم نقاط القوة والاحتياجات الشخصية للقائمين على العملية التعليمية

ط/ تشجيع إدارة المؤسسة على دعم خبرات التعليم والمشاركة فيها والتي من شأنها تعزيز جودة التنمية المهنية

ك/ تشجيع مديري المؤسسات على دعم أنشطة التنمية المهنية والمشاركة فيها بهدف تعزيز عمليتي التعليم والتعلم

ل/ توفير الدعم اللازم من خلال تخصيص الاعتمادات المالية الالزمة بهدف تحقيق خطط التنمية المهنية

م/ توفير التكنولوجيا الالزمة وغيرها من الموارد الحديثة والضرورية بهدف تفعيل عمليات التنمية المهنية وتعظيم دور عملية التعلم

و/ التعاون بفاعلية مع أولياء الأمور ومع الشركاء من المجتمع من خلال

ن/ تقديم المساعدة الالزمة للقائمين على العملية التعليمية بهدف توثيق الروابط وعلاقات الشراكة مع أولياء الأمور وأسر المتعلميين

ش/ تحديد الموارد المجتمعية وتوظيفها بهدف تعزيز التعليم

مفهوم تقويم أداء المعلم:

لقد تعددت التعريفات حول مفهوم تقويم أداء المعلم وقد اختلفت في صياغتها ومظاهرها إلا أنها اتفقت في فحواها وجوهرها حيث عرفة سكر وخلف (2005) بأنه:

1- العملية التي تتضمن قياس كفاءة المعلم بهدف التعرف على أوجه القوة والضعف لديه من ناحية وتقرير صفاتيه واتجاهاته السلوكية أثناء ممارسته لعمله من ناحية أخرى.

2- هو العملية التي يتم فيها إصدار أحكام حول أداء المعلم من الناحية المهنية ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المدراء والمشرفين وحتى المعلميين أنفسهم للتأكد من النمو المستمر لديهم.

3- كما عرف بأنه عملية مصممة تصميميا رسميا لفحص عمل المعلم بهدف إصدار الأحكام على أدائه لأغراض وظيفية (ترقية-عقوبة-منح وعلاوات...) أو لأغراض مهنية مثل تقديم تغذية راجعة للمعلم وتحسين أدائه وتوجيهه.

كما يُعرف (الأغا، 2004، 985) تقويم أداء المعلم بأنه “العملية التي يتم فيها إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية. ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المدراء والمعلمين والموجهين للتأكد من النمو المهني المستمر لديه.”

أما (سکر وآخرون 126: 2005) فيعرفونه بأنه “الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم.”

أما تقويم الأداء التدريسي تحديداً فيعرفونه بأنه “الحكم على مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محدد، ويستدل على توفرها بالإنجازات (الأداءات).”

والتعريف الأخير يتحقق مع ما أشار إليه (السعيد 2002م) قائلاً: “عندما نريد أن نقوم أي جانب من جوانب المنظومة التعليمية ونحكم على مدى كفاءة كل مكون منها، لا ينبغي أن يتم هذا في ضوء تصورات فلسفية أو أطر نظرية، ولكن ينبغي أن يتم تقويم كل عنصر في ضوء الأداء الفعلي ومدى تمكنه من جوانب معينة ينبغي أن يقوم بها أو يكتسبها.”

وفي هذا أيضاً إشارة واضحة لضرورة الاستناد إلى أسس تمثل إطاراً مرجعياً لإصدار الأحكام عند تقويم أداء المعلم.

ويرى (الأغا، 2004، 988- 985) أن من أبرز هذه الأسس ما يأتي:

- 1- تقويم المعلم يشمل تعدد الأدوات.
- 2- تقويم المعلم يشمل تعدد الأفراد الذين يقومون بعملية التقويم.
- 3- تقويم المعلم يتطلب مجموعة من المعايير للحكم على أدائه.
- 4- يتضمن تقويم المعلم اتخاذ قرار بتصنيف الأداء المهني للمعلم.

أما (فوجي الفقي، 1994م، 412) فيرى أنه ولكي يقوم تقويم المعلم بدور مهم في التوجيه والإرشاد والإعداد لبرامج النمو المهني والدورات التدريبية لا بد من الالتزام بالمبادئ الآتية: -

- 1- التقويم عملية تعاونية بين عدة أطراف: المعلم - المشرف - المدير.
- 2- يجب أن يكون التقويم مستمراً.
- 3- لا يجب مقارنة مدرس بآخر.
- 4- يجب إعلام المدرس بنتائج التقييم حتى يعرف نقاط الضعف إن وجدت وكيفية علاجها.
- 5- يجب أن يعرف المعلم ما هو مطلوب منه في تأدية عمله.

أهداف تقويم أداء المعلم :

يرى (البوashi ، 2004م ، 341-342) أن أغراض تقويم المعلم يمكن إجمالها في الآتي

1- استخدام التقويم من أجل تطوير علاقات عامة وتحقيق ممارسات جيدة: ويستهدف التقويم في هذه الحالة تحديد جوانب القوة والضعف.

2- استخدام التقويم لتحسين المساق: وهدف التقويم هنا مستقبلي، إذ يستهدف تحقيق التحسن بصرف النظر عن الخبرة الذاتية للمعلم.

3- استخدام التقويم لتعليم الفرد كيف يتحمل مسؤولية عمله: ومهمة التقويم هنا الوقوف على مدى الوفاء باحتياجات المعلمين والمتعلمين.

4- استخدام التقويم لتقديم المعلومات عن سياسة الإنماء المهني والتخطيط لها: ويستهدف التقويم هنا تقديم بيانات تقييد متخذى القرار.

5- استخدام التقويم كوسيلة لتشخيص الاحتياجات: الهدف هنا هو استخدام التقويم لتحديد احتياجات المعلمين من الإنماء المهني مستقبلاً.

مجالات تقويم المعلم :

تتعدد مجالات تقويم المعلم نتيجة لتنوع المهارات الأساسية التي يجب أن تتوفر لديه وهذه المهارات هي:

(حلي وآخرون، 1991، 23 - 24)

أ-المهارات المعرفية

وهي حصيلة ما كونه المعلم من معلومات وأفكار من خلال سنوات تأهيله كمعلم أو من خلال سنوات عمله بالتدريس، وهذه الحصيلة تتصل بخصائص المدرسة التي يعمل فيها وأهدافها، ووسائل الاتصال وقواته، ونظام المعلومات والحقائق المتعلقة بكيفية تسخير العمل وتطويره وتقويمه.

ب-المهارات الإنسانية

وهي تلك المهارات التي تتصل بفهم كيفية التعامل مع أنماط العلاقات الإنسانية المختلفة، فالمدرسة تمثل نسيجا اجتماعيا بما تضمه من زملاء، والتلاميذ وعائلاتهم التي تتتمى بدورها إلى شرائح متعددة من المجتمع، بالإضافة إلى علاقات التلاميذ مع بعضهم البعض، وكل هذا يمثل الوسط المدرسي.

المهارات الفنية

وهي تلك الخبرة التي يمتلكها المعلم وتبدو فيما يقوم به من أداء تدريسي داخل الفصل مثل مهارات التخطيط السليم للدرس، الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية، التنظيم الجيد للأنشطة المدرسية وغيرها.

ويرى (حجي، 2004م، 16) أن مجالات تقويم المعلم هي:

إعداده وتنميته المهنية وكفایاته، وأداؤه التعليمي وإسهامه في العمل الإداري المدرسي، واتصاله بأولياء الأمور، وعلاقاته داخل المدرسة وخارجها والتزامه بعمله ودوره القيادي والريادي.”

أما مجالات المهارة المعرفية والمهارة الفنية التي يمكن أن يقوم فيها المعلم فهي الآتي: (رمضان، 2004 م 994،

- 1- المعرفة المتعلقة بالمادة العلمية وأساليب تدريسها-.
- 2- المعرفة بعملية التعلم وخصائص المتعلمين.
- 3- المعرفة بإجراءات تصميم وتحطيط وتنفيذ وتقدير الدرس.
- 4- المعرفة المتعلقة بالنمو المهني لدى المعلم.
- 5- المعرفة المتعلقة بعلاقة المدرسة بالمجتمع.

وهذه المهارات يمكن أن تقوم نظرياً، وهذا ما اتفقت الدراسات على أنه تقويم لامتلاك المهارة، وقد تقوم أدائياً وهذا يسمى تقويم للممارسة.

من يقوم المعلم؟

عملية تقويم أداء المعلم يقوم بها أحد أو بعض أو كل الأطراف الآتية: (محمد، 2005، 432 - 426)

- أ- المشرف التربوي

وهدف المشرف من تقويم أداء المعلم العمل على كشف نقاط الضعف ومحاولة معالجتها وفق متغيرات يحدد المشرف اعتباراتها. ويعتمد على نتائج تقويم المشرف للمعلم في إعداد برامج الدورات التدريبية. ويستخدم المشرفون في دول مختلفة نماذج أعدت لهذا الغرض قد تختلف باختلاف المرحلة أو المادة الدراسية.

- ب- مدير المدرسة:

يقوم المدير بعملية تقويم أداء المعلم عن طريق الملاحظة المباشرة والمستمرة لنشاط المعلم داخل القسم وخارجها. ويفيد تقويم مدير المدرسة للمعلم في إعطاء حكم حول النواحي الآتية

- 1- مدى عمل المعلم من أجل تحقيق أهداف المدرسة.-
- 2- مدى معرفة المعلم بواجباته وكل ما يتعلق بالعملية التربوية.-
- 3- مدى مواصنته القراءة والبحث والدراسة وحسن استعداده للتدريس.
- 4- مدى تعاونه مع الآخرين والإدارة المدرسية.

- ج- المعلمون الآخرون

يمكن الحصول على الكثير من المعلومات التقويمية عن المعلمين كأفراد وعنهم كمجموعة، عندما يقدرون بعضهم البعض بحيث يشترك المعلم نفسه في تقدير عمله مع الآخرين عن طريق استمرارات أو استفتاءات

ثوجه للمعلمين. ولابد عند اتباع هذه الأساليب في التقويم احترام مشاعر المعلم والتعاون معه والاحتفاظ بأسراه.

د. تقويم المتعلمين لمعالمهم

هناك دراسات وبحوث أجريت حول المعلم لتحديد الصفات التي يتميز بها المعلم الناجح من وجهة نظر الم المتعلمين، واتفقـت هذه الدراسات على عدد من الصفات، ومنها صفة التمكـن من المادة العلمـية.

معايير تقويم أداء المعلم:

تختلف معايير تقويم أداء المعلم من بلد لآخر من ناحية الصياغة لكنها من ناحية المضمون تهدف إلى شيء واحد ومن هذه المعايير ما يلي:

أساليب تقويم أداء المعلم:

ويوضح (رمضان، 2004م، 995-996) أن الأساليب التي يمكن أن يقوم بواسطتها المعلم هي وهي ملاحظة المعلم أثناء عمله لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس ومهاراته

التفويم خلال العمل:

وذلك من خلال تدريبات الأداء - حقائب العمل - المقابلات - مراجعة الزملاء - التقويم الذاتي - اختيار الكفاءات؛ - تحليل عمل المعلم.

أ- تدريبات الأداء

ويكون ذلك في صورة واجبات أو تعينات، أو تصميم بعض المواد، وذلك للاكتشاف عن قدرة المعلم على الفهم والأداء.

بـ- حقوق العمل

تعرف بأنها تجمع لمجموعة من الأعمال التي أنتجها المعلم والتي تسلط الأضواء على المهارات الخاصة به في مجال التدريس.

ج- المقابلات

تعتبر من الأدوات الناجحة في جمع المعلومات والتي تعكس تفكير المعلم وقدراته واهتماماته ولكنها في نفس الوقت قد تعكس نوعاً من التحيز الشخصي للمعلم ومن الصعب وضع الدرجات لها بصورة صحيحة ودقيقة.

د- مراجعة الزملاء

وتتضمن مراجعة المعلمين بعضهم البعض خلال التدريس وتشمل فحص الخطط والوحدات الدراسية والاختبارات وتوزيع العلامات التي يقوم بوضعها المعلمون

هـ- التقويم الذاتي

ويستخدم للتحقق من نقاط الضعف لدى المعلمين في مهارات التدريس وهو يفيد كمصدر مهم من مصادر المعلومات التي تساعد في تطوير التدريس ولكنه غير مناسب لاتخاذ قرارات متعلقة بالمساءلة والمحاسبة.

و- اختبارات الكفاءة

وتشتمل هذه الاختبارات لإثبات كفاءة المعلم في التدريس وإعطاء الأدلة والبراهين على قدرته على التدريس ومن سلبياتها عدم دقة درجة صدقها.

أما (ملحم، 2005، 425 - 426) فيضيف أن المعلم يمكن أن يقوم أيضاً من خال: -

ز- الأثر الذي يحدثه في تلاميذه

وهنا تُحدد قدرة المعلمين ومقارنتهم على أساس اختبارات التحصيل، ويرى العديد من التربويين أن هذه الطريقة لا يمكن الاعتماد عليها خاصة وأن مجموعات التلاميذ ليست متشابهة في القدرات العقلية والظروف البيئية والاقتصادية ونمو العوامل الوجدانية.

ح- تحليل عمل المعلم ومناسب التقدير

وضع خبراء التربية بطاقة لتقدير عمل المعلم تحتوي على: عناصر شخصية مثل الصفات الجسمية، التوافق الاجتماعي والاستقرار الانفعالي والعلاقات المهنية والقدرة على الحكم وغيرها

محاور تقويم أداء المعلم

هناك عدة محاور يمكن اتخاذها كمعايير يتم الاستناد إليها كمحك مرجعي لتقدير أداء المعلم وهذه المحاور يمكن أن تكون أحد الآتي:

(عبد الجود، 2003، 331)

أ- محور الأهداف

ب- وهنا يُتخذ أحد أنواع الأهداف التعليمية الآتية: الأهداف العامة أو الأهداف الخاصة بالمرحلة التعليمية، أهداف المنهج الدراسي، أهداف الصف الدراسي، أهداف الموقف التعليمي كمحور لتقدير أداء المعلم، والمعايير هنا هو مدى بلوغ هذه الأهداف.

ومن التحفظات حول هذه الطريقة التشكيك في إمكانية التحديد الدقيق للأهداف المتعلقة بالمنهج الدراسي من جهة والمتعلقة بالموقف التدريسي من جهة أخرى.

ب- محور معدلات الأداء

يمكن تعريفها على أنها الوصف الكمي المكتوب لمدى الجودة التي يجب أن يؤدي بها المعلم الأعمال المحددة التي تتضمنها وظيفته، والتي تتوقعها الإدارة منه وذلك على نحو مرض وفي ظل ظروف العمل. وهناك أربع معدلات للأداء هي:

(السيد ، 2003 م ، 331)

1- المعدلات الكمية

وتشير إلى عدد الوحدات التي يجب على الفرد إنجازها خلال فترة زمنية معينة على نحو مناسب.

2- المعدلات النوعية

وتشير إلى مدى الجودة في أداء العمل ويستند هذا النوع على عدد من المؤشرات من أهمها: مستوى الدقة، الأثر الذي يترتب عن القيام بالعمل، سلوكيات الفرد المرغوب بها.

3- المعدلات الزمنية

وتشير إلى العمليات المراد إنجازها خلال فترة زمنية معينة

4- معدلات طريقة أداء العمل

وتشير إلى الإجراءات الموضوعية للقيام بالعمل بالكفاءة المطلوبة.

ج- محور صفات المعلم

وهو محور يركز على عدد من الصفات المفترض توفرها في المعلم، والدراسات في هذا المجال تركز على عدد من الصفات هي (التعاون - الالتزام بالمبادئ - الانتماء - الصدق - القدرة على تحقيق الأهداف - الدقة في العمل - الحرص على مصلحة المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها).

ومن الأمور الهامة عند التعرض للصفات الشخصية للمعلم وتحديد أنها تتصف بالآتي: (السيد، 2003 م 330-331)

1- أن تكون متميزة بالعمومية وشائعة بين المعلمين.

2- من شأنها المساهمة في تطوير العملية التعليمية.

- 3- أن تكون مهمة للكفاءة وللأنشطة التي يكلف بها المعلم.
- 4- أن تكون متميزة عن بعضها، إلى الحد الذي يحول دون التشابك بين عناصرها.
- 5- أن تتضمن الصفات التي تعبّر عن إبداع المعلّمين وعن قدراتهم على التطوير والتطلع نحو المستقبل.

مشكلات تقويم الأداء التدريسي للمعلم

يُعد تقويم أداء المعلم أحد أصعب المشكلات التي واجهها البحث التربوي عبر تاريخه الطويل، فقد بدأ البحث في هذا المجال منذ حوالي قرن، ورغم هذا تجمعت معلومات قليلة مفيدة حول هذا الموضوع ومن أهم المشكلات في مجال تقويم المعلم الآتي: نقلًا عن (وهبي، 2002م، 760)

- 1- تعدد التعريفات للمفهوم الواحد: في مجال تقويم المعلم يلاحظ وجود تعريفات متعددة ومختلفة لمصطلحات أساسية مثل: مدرس، تدريس، تعليم... ومن المعروف علمياً أن التعريف الدقيق والواضح للمفاهيم العلمية يُعتبر شرطاً مُسبقاً وضرورياً لفهم والتخطيط والتنفيذ الدقيق والتقسيم لنواتج البحث التربوي الجيد.
- 2- كثرة المصطلحات المرتبطة بمهام المعلم داخل الفصل وخارجها: مثل سلوك، خصائص، كفاءة، عمل، أداء، أفعال... وكل منها يتطلب تعريفاً واضحاً ومحدداً يساعد الباحثين في هذا المجال.
- 3- عدم وجود إجماع بين التربويين فيما يتعلق بمكونات أو متغيرات التدريس التي يمكن أن تكون عرضة للفحص الدقيق أو قابليتها للتقويم من خلال أداء المعلم.

ويضيف (السيد، 2003م، 271) قائلاً "يزيد من صعوبة الحكم على أداء المعلم أنه يعمل وسط متغيرات عديدة يتناوب عليها كل من التلميذ، وتقلبات المناهج الدراسية، وإدارة المدرسة وما تشكله من مواقف تعليمية عديدة يواجهها المعلم".

وإذا كانت المشكلات المشار إليها أعلاه مشكلات بحثية، فالمشكلات الواقعية التي تواجه هذا المجال يوضحها (فرج الفقي 412، 1994) في الآتي:

- 1- عدم وجود نماذج موحدة للتقدير متقد علىها في النظم التعليمية المختلفة.
- 2- عدم وجود اتفاق حول مفهوم التدريس الجيد.
- 3- افتقار بعض مديري المدارس والمشرفين الفنيين للكفاءة والقدرة على تحليل التدريس الجيد، وبالتالي قد تتأثر أحکامهم بالذاتية.
- 4- عدم وجود اتفاق حول القيمة أو الوزن أو الرتبة التي يجب أن تُمنح للعوامل المختلفة المؤثرة في عملية التدريس.

وعلى الرغم من أهمية دور المشرف التربوي في ترقية أداء أهم عناصر العملية التعليمية، إلا وهو المعلم، إلا أن عمل المشرف التربوي تناهيه بعض العيوب التي تجعل منه أحد مشاكل تقويم أداء المعلم، ومن أهم هذه العيوب : كما ذكرها السيد (2003) هي :

1- **خطأ التساهل** : أي درجة التساهل التي ينظر من خلالها المشرف للأداء المعين.

2- **خطأ الهالة** : يعني ميل المقيم إلى التأثر ببعض جوانب الفرد (المعلم) موضوع التقييم أو بخصاله أو بما يرسم حوله من حالة أو سمعة أو دعاية.

3- **خطأ التشابه** : بمعنى أن ينظر المقيم إلى من يقوم بتقييمهم من خلال إعطائه اعتبارات خاصة بخصال ذاته الشخصية التي يراها في نفسه.

4- **خطأ التوجيه التضخيمي** : تضخييم الصفة التي يراها المعلم فيمن يقومه، فيبالغ في تضخييم الميزات أو يبالغ في تضخييم العيوب على حساب الواقع.

5- **خطأ الحلول الوسط** : فهناك من الرؤساء أو الموجهين أو من يهتمون بالمعلم يؤثرون السلامة وذلك بالركون إلى الحكمة القائلة خير الأمور أوسطها.

الدراسات السابقة:

1- دراسة عبير بنت إبراهيم وأمنة بنت محمد (2023) بعنوان (تقويم الأداء التدريسي لمعلم الصف الخامس الابتدائي في ضوء المعايير المهنية لمعلم التربية الإسلامية):

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ،تم استخدام بطاقة ملاحظة تكنت من 26 مؤشر وطبقت على عينة عشوائية من معلمين التربية الإسلامية بلغ حجمها 45 معلمة وتم التوصل إلى عدد من النتائج منها مستوى الأداء في مجال التخطيط والتنفيذ عالي وكذلك التمكن من المادة والالتزام باستخدام اللغة العربية الفصحى وايضا تطبيق الاتجاهات الحديثة كلها جاءت بمتوسط حسابي اكبر من 3.0 وكذلك أثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط والتنفيذ والتقويم تعزى لصالح المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة بينما وجد أن هناك فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 لمتغير الدورات التربوية لصالح المعلمات المتدربات.

2- دراسة بلال عيسى بلال موسى (2020) بعنوان: دراسة تقويمية لواقع إعداد المعلمين في السودان في ضوء الاستراتيجية القومية الشاملة:

هدفت إلى تقويم واقع إعداد المعلمين في السودان (نواحي القوة والضعف والنماذج والمعوقات) من وجهة نظر خبراء تربويين ومعلمي التعليم العام، اتبعت المنهج الوصفي التحليلي؛ مجتمع الدراسة تكون من خبراء

تربوياً ومعلمات من مراحل التعليم العام تم اخذ عينة عشوائية بلغ حجمها 300 معلم ومعلمة؛ و 15 خبيراً تربوياً ، أداة الدراسة استبانة قدمت للمعلمات ومقابلة مع الخبراء التربويين ، أهم النتائج: أغلب معلمي التعليم العام لا يزالون يعتمدون أساليب تدريس تقليدية، وطرائق التدريس الحديثة غير مألوفة لديهم؛ تقويم الطلبة يعتمد أساليب تقليدية أيضاً؛ مشكلة أساسية مرتبطة بضعف إعداد المعلم ونقص التمويل (التعليم تابع للمحليات وهنالك شح في إمكاناتها) .

3- دراسة عمر بن سعد بن عمر التمران (2020) بعنوان (واقع تقويم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين):

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي ، مجتمع الدراسة قادة المدارس والمشرفين التربويين ، تم أخذ عينة عشوائية بلغ حجمها 298، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها مستوى ممارسات قادة المدارس والمشرفين في محور (جوانب تقويم أداء المعلم) كان مرتفعاً نسبياً كما وجدت فروق دالة احصائياً متعلقة بخبرة العاملين وأوصت الدراسة بضرورة تدريب قادة المدارس والمشرفين التربويين في مهارات التقويم.

منهج وإجراءات البحث :

منهج البحث:

اتبعت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لدراسة الظاهرة كما هي في الواقع وتحليلها.

مجتمع البحث:

موجهي التعليم العام (المرحلة الابتدائية) بولاية الخرطوم محلية أم بدة

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها عشرة موجهين تربويين 6 اناث و4 ذكور

وصف العينة:

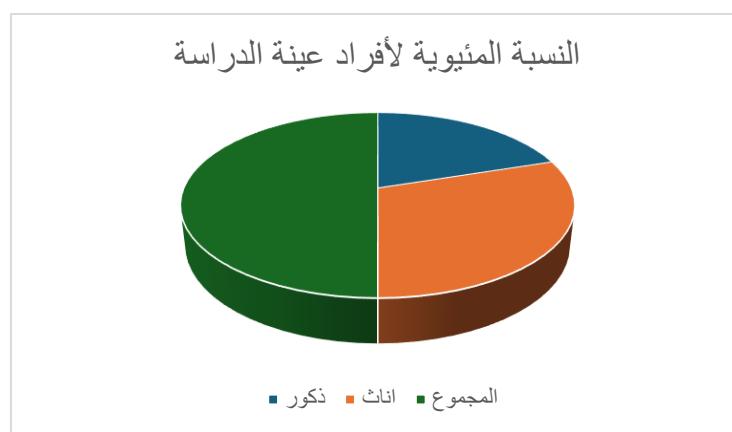
النوع:

جدول رقم (1) وصف أفراد عينة الدراسة من حيث النوع

البيانات	المجموع	نوع	النسبة
ذكور	4	%40	
إناث	6	%60	
المجموع	10	%100	

المصدر الباحثان

شكل رقم (1) يوضح عينة الدراسة حسن النوع



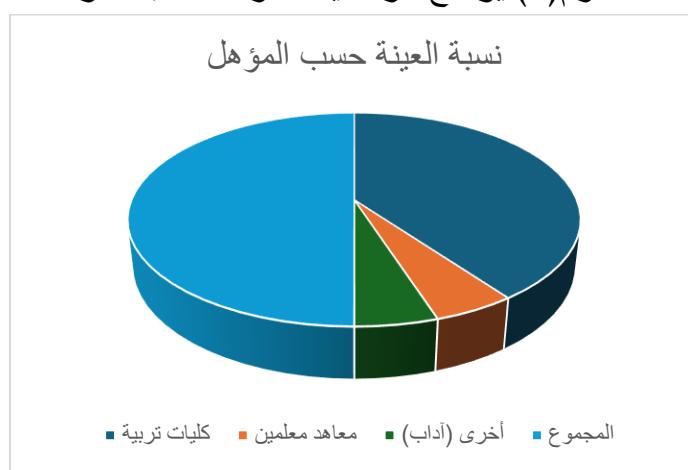
نلاحظ من بيانات الجدول والشكل أعلاه أن عدد الموجهات يفوق عدد الموجهين حيث بلغ عددهن %60

جدول رقم (2) يبين أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل

البيانات	المجموع	النوع	النسبة
كليات تربية	8	معلمين	%80
معاهد معلمين	1	آخري (آداب)	%10
آخري (آداب)	1	المجموع	%100
المجموع	10		

المصدر الباحثان

شكل رقم(2) يوضح أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل



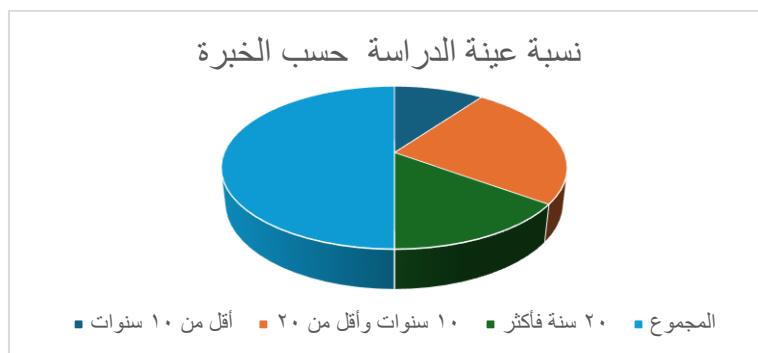
نلاحظ من بيانات الجدول والشكل رقم (2) أن غالبية أفراد عينة الدراسة بنسبة 80% مؤهلاتهم خريجي كليات التربية 10% أيضاً مؤهلاتهم معاهد معلمين و10% خريجي آداب وتلقوا دورات تدريبيهم في المجالات التربوية.

جدول رقم (3) يبين أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

البيانات	النسبة	النوع
أقل من 10 سنوات	%20	2
10 سنوات وأقل من 20	%50	5
20 سنة فأكثر	%30	3
المجموع	%100	10

المصدر الباحثان

شكل رقم (3) يوضح أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في التدريس



نلاحظ من بيانات الجدول والشكل رقم (3) أن غالبية أفراد عينة الدراسة سنوات خبراتهم أكثر من 10 سنوات وحوالي 30% منهم سنوات خبراتهم تزيد 20 سنة
أداة البحث :

المقابلة :

مقابلة تم تصميمها من قبل الباحثين وقد احتوت على قسمين الأول تمثل في بيانات أولية والثاني بيانات أساسية تغطي أهداف البحث وتجيب على تساؤلاته وتشتمل القسم الأول على النوع، المؤهل وسنوات الخبرة. أما القسم الثاني للبيانات الأساسية تمثل في تسع فقرات كل فقرة تحقق هدف من أهداف الدراسة وتجيب على سؤال.

الصدق الظاهري للمقابلة :

تم عرض الأداة لمتخصصين في المجال التربوي لمعرفة صلاحيتها (الصدق الظاهر) وأوصى المحكمون بالإضافة وحذف بعض الفقرات واعادة صياغة بعضها وأكملوا على صلاحيتها لقياس ما وضعت من أجله بعد اجراء التعديلات.

عرض وتحليل النتائج :

1- السؤال الأول: من يقوم بعملية تقييم أداء المعلم التدريسي داخل

2- الصف الدراسي؟

الجدول رقم (4) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الأول

يقوم بتقدير المعلم داخل الصف الموجه		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم (4) أجمع أفراد عينة الدراسة من الموجهين والموجهات بنسبة 100% أن تقويم الأداء التدريسي في السودان يتم من قبل الموجهين حيث يتم تقويم أداء المعلم داخل الصف من حيث استخدام الوسائل التعليمية كالسيوره والوسائل المعينة على إيصال المعلومه واستخدام طرق التدريس

الملائمة للدرس والخاصة بكل مادة مع قلة استخدام الوسائل الحديثة كالسبورة الذكية والبروجكتر وكذلك يتم تقييم السمات الشخصية للمعلم كالصوت والمظهر العام وطريقة التعامل مع المتعلمين.

2- السؤال الثاني: ما هي الآليات المستخدمة في تقييم أداء المعلم داخل الصف الدراسي؟

الجدول رقم (5) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثاني

الآليات المستخدمة في تقييم أداء المعلم هي بطاقة الملاحظة		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم (5) اتفق أفراد عينة البحث بنسبة 100% أن الآليات المستخدمة في تقييم أداء المعلم هي بطاقة الملاحظة أثناء حضور الحصص مع المعلم مباشرة. يتم تقديم تغذية راجعة للمعلمين خلال جلسة الموجه التقويمية بنهاية الحصة بناءً على نتائج عمليات التقويم.

3- السؤال الثالث: ما هي الجهة المختصة بتقدير وتقدير أداء المعلم داخل الصف الدراسي؟

الجدول رقم (6) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الثالث

الجهة المختصة بتقدير وتقدير أداء المعلم هي الوزارة الاتحادية		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (6) اتفق جميع أفراد عينة البحث بنسبة 100% في أن الجهة المختصة بتقدير الأداء التدريسي لمعلم التعليم العام هي الوزارة الاتحادية وهي التي تضع القرارات واللوائح، الأشخاص المنوط بهم عملية تقويم الأداء التدريسي بالحصول هم الموجهين التربويين

4- السؤال الرابع: هل لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف؟

الجدول رقم (7) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الرابع

ليس لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم(7) نلاحظ أن جميع أفراد عينة البحث اتفق وبنسبة 100% في أن ليس لمديري المدارس دور في تقييم الأداء التدريسي للمعلمين إنما يمثل دورهم في الجوانب الإدارية وتهيئة البيئة المدرسية حيث يتم تقويم أداء المعلم عن طريق متابعة نشاطه داخل المدرسة وتعاونه مع الإدارة المدرسية والزملاء وعلاقته بالطلاب وأولياء امورهم ودور مدير المدارس كموجهين مقيميين في إدارة العملية التعليمية بمدارسهم ومشرفي المواد الدراسية يتوزعون إلى شعب وكل شعبية لها رئيس يقومون الأداء حسب خبراتهم السابقة المتراكمة وليس بحضور الحصص مع المعلمين.

5- السؤال الخامس: كم عدد مرات تقييم الأداء التدريسي للمعلم داخل الصف؟

الجدول رقم (8) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال الخامس

عدد مرات تقييم الأداء التدريسي للمعلم مرتين سنويًا في بداية الفصل الأول ونصف الثاني		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم (8) نلاحظ أن جميع أفراد عينة البحث اتفق في أن عملية تقويم الأداء التدريسي تتم مررتين سنويًا في بداية العام في الفصل الأول من العام الدراسي ثم في منتصف الفصل الثاني من

العام الدراسي بالإضافة للزيارات المفاجئة إذا حدثت أي مشكلة. يتم تجميع تقارير كل مادة دراسية بمراحل التعليم العام في مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي عن طريق الموجهين التربويين المتخصصين في المادة الدراسية المعينة بمكتب تعليم المحافظة ثم مكتب التعليم بالولاية ثم وزارة التربية والتعليم الاتحادية (المركزية)

6- السؤال السادس: هل تقييم الأداء التدريسي للمعلم له علاقة بالحصول على رخصة مزاولة المهنة أو تجديدها؟

جدول رقم (9) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة عن السؤال السادس

عدد مرات تقييم الأداء التدريسي للمعلم مرتين سنويًا في بداية الفصل الأول و中途تصف الثاني		الإجابة
النسبة	النكرار	أفراد العينة
%40	4	الموجهون
%60	6	الموجهات
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم (9) اتفق جميع أفراد عينة الدراسة في أن تقييم الأداء التدريسي للمعلم ليس له علاقة بالحصول على رخصة التدريس أو تجديدها، رخص مزاولة مهنة التدريس بدأت حديثاً بالسودان و يتم استخراجها قبل مزاولة المهنة.

7- السؤال السابع: كيف يتم تأهيل وتدريب الموجهين التربويين؟

جدول رقم (10) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة على السؤال السابع

النسبة	النكرار	الإجابة
%90	9	1- تأهيل وتدريب الموجهين التربويين يتم بإقامة دورات تدريبية
%10	1	2- لا تتم دورات تدريبية
%100	10	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (10) غالبية أفراد عينة الدراسة بنسبة 90% في أن تأهيل وتدريب الموجهين التربويين يتم بإقامة دورات تدريبية وخاصة الجدد منهم بالإضافة للكورسات التي تقوم بها بعض المنظمات خلال العام الدراسي لتحسين مستوى الأداء بينما 10% ذكر لا تتم دورات تدريبية

8- السؤال الثامن: ما هي الصعوبات التي تواجه الموجهين في عملية تقييم أداء المعلم التدريسي؟

جدول رقم (11) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة على السؤال الثامن

النسبة	النكرار	الإجابة
%80	8	1- صعوبة الانتقال إلى المدارس 2- عدمأخذ التقارير بعين الاعتبار في الترقيات والترفيع للدرجات العليا.
%20	2	1- عدم الاهتمام بالتقارير التي يرفعها الموجهون التربويون. 2- عدم الحوافز المالية
%100	10	المجموع

من بيانات الجدول رقم (11) نلاحظ أن غالبية أفراد عينة الدراسة بنسبة 80% منهم أن الصعوبات التي يواجهها الموجهون في عملية تقويم الأداء التدريسي بالفصول هي: صعوبة الانتقال إلى المدارس وعدمأخذ التقارير بعين الاعتبار في الترقيات والترفيع للدرجات العليا. بينما نسبة 20% منهم ذكر عدم الاهتمام بالتقارير التي يرفعها الموجهون التربويون وكذلك عدم الحوافز المالية

9- السؤال التاسع: ما المقترنات من وجهة نظر الموجهين التي تساعد على تحسن أداء المعلم التدريسي داخل الصف؟

جدول رقم (12) يوضح استجابة أفراد عينة الدراسة على السؤال التاسع

النسبة	النكرار	الإجابة
%100	10	1- الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلم قبل مزاولة المهنة 2- تقييم أداء المعلم أيضاً من خلال رؤساء الشعب وإدارات المدارس في مجال تخصصهم 3- ربط نتائج التقييم بترقية المعلم وليس بالقيود الزمنية.

		<p>4- الترقيات يجب أن ترتبط بتقييم أداء المعلم بوضع حد أدنى في أداء المعلم لتم ترقية.</p> <p>5- التدريب المستمر من خلال دورات طويلة المدى تتخللها امتحانات للمعلم.</p> <p>6- تقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين لرفع الروح المعنوية لأنها ترفع من أداء المعلم.</p> <p>اختيار الموجهين وفق أسس ومعايير مهنية محددة من قبل الوزارة.</p>
%100	10	المجموع

نلاحظ من بيانات الجدول رقم (13) أجمع أفراد عينة الدراسة على المقترنات التالية:

الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلم قبل مزاولة المهنة ويتم ذلك عبر كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين لمواكبة التطور. تقييم أداء المعلم أيضاً من خلال رؤساء الشعب وإدارات المدارس في مجال تخصصهمربط نتائج التقييم بترقية المعلم وليس بالقيد الزمني. الترقيات يجب أن ترتبط بتقييم أداء المعلم بوضع حد أدنى في أداء المعلم لتم ترقية. التدريب المستمر من خلال دورات طويلة المدى تتخللها امتحانات للمعلم. تقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين لرفع الروح المعنوية لأنها ترفع من أداء المعلم اختيار الموجهين وفق أسس ومعايير مهنية محددة من قبل الوزارة.

مناقشة وتفسير النتائج

بناءً على تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة يتضح أن تقويم الأداء التدريسي يقوم به الموجهون التربويون وفق تخصصاتهم المختلفة وليس لمدير المدرسة دور فيه. الأداة المستخدمة في تقويم أداء المعلم هي بطاقة ملاحظة وهي استماراة تعطى للموجهين من قبل إدارة التعليم لذلك أجمع أفراد العينة عليها وكذلك وأشار إليها دراسة الأغا (2004) أن الزيارات التوجيهية ثلاثة زيارات اثنان معلنة ومحددة في بداية الفصل الأول وفي منتصف الفصل الثاني بينما الثالثة تكون عند الضرورة.

وترى الباحثتان ينبغي أن تكون الزيارات أكثر على الأقل زيارتين في كل فصل بالإضافة لزيارة إذا تطلب الأمر ذلك. تقييم أداء المعلم ليس له علاقة بمنح رخصة مزاولة المهنة أو تجديدها وذلك لأن تقييم أداء المعلم يتم بعد تعيينه وبالتالي يكون المعلم قد أخذ الرخصة من قبل.

و ترى الباحثتان أن يكون هنالك تقييم لأداء المعلم قبل ممارسة المهنة ومعالجة أي قصور ثم متابعة تقييمه بعد مزاولته للمهنة وكذلك تقييم المعلم لا تستخدم نتائجه في ترقية المعلم والتوفيق للدرجات العليا وهذا ما انتقدته الموجهون لابد من توجيه نتائج التقويم لترقية المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم.

وقد أشارت دراسة ابراهيم ومحمد (2023) الى أهمية التدريب وأكّدت أن هنالك فروق دالة احصائياً في أداء المعلم لصالح المتدربين من المعلمين وكذلك أكّدت دراسة التمران (2020) على أهمية التدريب للمعلمين ولقيادة المدارس وال媢جهين، ومن الصعوبات التي تواجه الموجهين صعوبة الانتقال الى المدارس وعدم أخذ التقارير بعين الاعتبار وعدم الحوافز المالية وقد أشارت أيضاً دراسة بلال عيسى عن نقص التمويل.

قدم الموجهون مجموعة من المقترنات لتحسين أداء المعلم وتطويره تمثلت في الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلم قبل مزاولة المهنة وأن يكون تقييم أداء المعلم أيضاً من خلال رؤساء الشعب وإدارات المدارس في مجال تخصصاتهم وربط نتائج التقييم بترقية المعلم وليس بالقيد الزمني كما هو معمول به، الترقىيات يجب أن ترتبط بتقييم أداء المعلم بوضع حد أدنى في أداء المعلم لتتم ترقية. التدريب المستمر من خلال دورات طويلة المدى تتخللها امتحانات للمعلم. وتقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين لرفع الروح المعنوية وأن يتم اختيار الموجهين وفق أسس ومعايير مهنية محددة من قبل الوزارة.

وترى الباحثان أنه لا بد أن نعي أن تقويم أداء المعلم عملية قد تتجدد معاييرها ومحكماتها المرجعية التي يجب أن تستند عليها حتى تكون عملية موضوعية تقيد المعلم نفسه، وتقيد الأطراف التربوية الأخرى ذات الصلة بتدريبه وتأهيله، كما ينبغي للمعلم أن يمد جسور المعرفة نحو ما يُستجد من تطبيقات تقنية حتى يستطيع أن يؤدي أداءً تدريسيّاً فعالاً ومبدعاً تظهر نتائجه في مخرجات تعليمية نافعة لنفسه ول مجتمعه، متكيفاً مع عصره ومساهمًا في حل مشاكله، مبدعاً ومبتكراً.

الاستنتاجات:

- 1- بطاقات الملاحظة من أهم آليات تقويم أداء المعلم التدريسي أثناء حضور الحصص مباشرة.
- 2- ليس لمديري المدارس دور في تقييم أداء المعلم التدريسي داخل الصف.
- 3- من الصعوبات التي تواجهه الموجهين في عملية تقويم أداء المعلم
 - أ- صعوبة الانتقال الى المدارس
 - ب- عدم أخذ التقارير بعين الاعتبار في الترقىيات والتوفيق للدرجات العليا.
- 4- من مقترنات تحسين أداء المعلم التدريسي داخل الصف من وجهة نظر الموجهين:
 - أ. الاهتمام بتأهيل وتدريب المعلم قبل مزاولة المهنة ويتم ذلك عبر معاهد إعداد المعلمين
 - ب. تقييم أداء المعلم أيضاً من خلال رؤساء الشعب وإدارات المدارس في مجال تخصصهم

ت. ربط نتائج التقييم بترقية المعلم وليس بالقيد الزمني.

ث. -الترقيات يجب أن ترتبط بتقييم أداء المعلم بوضع حد أدنى في أداء المعلم لتتم ترقية.

ج- التدريب المستمر من خلال دورات طويلة المدى تتخللها امتحانات للمعلم.

ح- تقديم الحوافز والمكافآت للمعلمين المتميزين لرفع الروح المعنوية لأنها ترفع من أداء المعلم.

خ- اختيار الموجهين وفق أسس مهنية محددة من الوزارة

الوصيات:

- 1- وضع معايير واليات عديدة لتقييم أداء المعلم في جميع الجوانب المعرفية والمهارية.
- 2- أن يكون للمدير دور في تقييم المعلم التدريسي بمتابعة تحضير الدروس ومن خلال استمرارات تقييم الطلاب للمعلم،
- 3- تذليل سبل نقل الموجهين الى المدارس، الاهتمام بتقارير الموجهين وترقية المعلمين بناءً عليها
- 4- وضع معايير أكاديمية خاصة بكل مادة دراسية تشمل مستجدات المعرفة والمهارات.
- 5- اختيار الموجهين وفق أسس مهنية محددة من الوزارة.
- 6- قيام ورش عمل ودورات تدريبية تشمل الموجهين الجدد والقدامى لتحسين جودة التوجيه.
- 7- تنوير المعلمين بمعايير التقييم ليعرفوا المطلوب عليهم.
- 8- تدريب المعلمين على التقويم والتقييم الذاتي.
- 9- عمل استطلاع وسط التلاميذ والطلاب وأولياء الأمور كمحاسبة مجتمعية مرتين في العام.
- 10- تحديد مهام كل جولة توجيهية مع عمل حلقات علمية يقودها الموجه أثناء مهنة التوجيه للاستفادة من خبراته.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم.

ثانياً: المعاجم والقواميس:

- 1- ابن منظور. (د.ت). لسان العرب. بيروت: دار صادر.

ثانياً: المراجع

- 1- الفقي، ع. م. ف. (1994). الإدارة المدرسية (الطبعة الأولى). منشورات جامعة قار يونس.
- 2- الأغا، إحسان. (2004). تقويم الأداء التعليمي. غزة: الجامعة الإسلامية.
- 3- حلمي، فؤاد أحمد (1991). تحليل مهام معلم الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقويمه. المركز القومي للبحوث التربوية، شعبة التخطيط التربوي.

4- حمدان محمد زيد. (1983). أدوات ملاحظة التدريس: مفاهيمها واستعمالاتها في تحسين التربية المدرسية. جدة، السعودية.

5- سكر، نائلة نجيب. ناجي رجب. (2005). تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الأقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل. مجلة التربية العلمية، 8(4)، كلية التربية، جامعة عين شمس.

6- سكر، محمد وخلف، أحمد. (2005). تقويم أداء المعلم. القاهرة: دار الفكر العربي.

7- عبير بنت إبراهيم بن ناجي الصبحي & منه بنت محمد المختار الشنقيطي (2023) تقويم الأداء التدريس لمعلم الصف الخامس الابتدائي في ضوء المعايير المهنية لمعلم التربية الإسلامية، المجلة الدولية للدراسات النفسية والتربوية، المجلد الثاني عشر، العدد

8- عثمان علي القحطاني. (2018). تقييم الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الابتدائية بمنطقة تبوك في ضوء معايير توظيف الأدوات الرقمية في خفض وعلاج صعوبات تعلم الرياضيات، جامعة تبوك، كلية التربية.

9- ملحم، سامي محمد (2005). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس (الطبعة الثالثة). دار المسيرة للنشر والتوزيع.

10- عبد الجود، مختار (2003، 25-26 يناير). المؤشرات التربوية وتقويم أداء معلم التعليم في مصر في عصر المعلومات. في المؤتمر السنوي الحادي عشر لجمعية التربية المقارنة (نظم تقويم الأداء المدرسي في الوطن العربي في عصر المعلومات). دار الفكر العربي.

11- الأغا، عبد المعطي رمضان (2004، 21-22 يوليو). الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم. في المؤتمر السادس عشر لجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم) (المجلد الأول). دار الضيافة، جامعة عين شمس.

12- البهواشي، السيد عبد العزيز (2004، 21-22 يوليو). تصور مقترن لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول. في المؤتمر السادس عشر لجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم). دار الضيافة، جامعة عين شمس.

13- حجي، أحمد اسماعيل (2004، 21-22 يوليو). تكوين المعلم: متى؟ ولماذا؟ وكيف يتم عندنا في ضوء ما يفعله الآخرون. في المؤتمر العلمي السادس عشر لجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (تكوين المعلم). دار الضيافة، جامعة عين شمس.

14- وهبي، السيد اسماعيل. (2002، 24-25 يوليو). اتجاهات معاصرة في تقويم أداء المعلم. في المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء). جامعة عين شمس.

15- السعيد، سعيد محمد. (2002، 25-26 يوليو). الكلمة الافتتاحية. في المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء). كلية التربية، جامعة عين شمس.