بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية
المديرية العامة للإشراف التربوي

الرزمة الامتحانية للمتقدمين للإشراف الاختصاصي

الكفايات والاساليب الإشرافية

الإشراف التربوي

يعد الإشراف التربوي عملية تفاعل إنسانية اجتماعية تهدف إلى رفع مستوى المعلم المعني إلى درجة ممكنة من أجل رفع كفايته التعليمية . والتطلع إليه كعملية ديمقراطية تعاونية ، طرفاها المشرف التربوي والمعلم ، تهدف إلى اكتشاف وتفهم أهداف التعليم ومساعدة المعلم ليتقبل هذه الأهداف ويعمل على تحقيقها.

ويمثل الإشراف التربوي نقلة نوعية تبتعد كثيراً عن مفهوم التفتيش وممارسة القائمين عليه ، إذ يلغى نهائياً الاستعلاء على المعلمين وتجريحهم وتصيد أخطائهم . كما يتجاوز التوجيه الفني الذي قد يقف عند حدود متابعة عمل المعلمين في المدارس ومحاولة تصحيح ممارستهم على ضوء الخبرة والنصيحة الوافدتين من خارج المدرسة ، لارتباط التوجيه الفني بتميز الموجه في مادة تعليمية بعينها.

إنَّ الإشراف التربوي أزال الحاجز النفسي بين المعلم والمشرف التربوي عندما عدّهما طرفين في عملية واحدة يتعاونان على بلوغ أهدافهما . وهكذا تصبح غاية المشرف التربوي تطوير العملية التعليمية ، وهو أمر لا يوحي للمعلم بأيّ معنى من معاني العجز والضعف أمام المشرف التربوي.

مفهوم الإشراف التربوي:

إنَّ المفهوم القديم للإشراف التربوي يتأسس على معنى التفتيش وكان يعطي الشعور بأن القصد منه تصيد أخطاء المعلمين والمدرسين ، وكتابة التقارير عن صلاحياتهم ، أمَّا المفهوم الحديث فإنَّه يتأسس على معنى معاونة المعلم والمدرس على حل المشكلات التي تواجههم والعمل على تطوير قدراتهم ورفع مستوى كفاياتهم المهنية والشخصية وبما يحقق أهدافهم.

فالإشراف التربوي عملية قيادية تعاونية منظمة تعنى بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب ، وبيئة ومعلم وطالب ، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسين التعلم وتنظيمه ، من أجل تحقيق الأفضل لأهداف التعلم والتعليم ، لذا فهو جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة ، التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم ، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها ، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية – التعلمية.

وقام العديد من الباحثين والمختصين بإعطاء مفاهيم وتعاريف للإشراف ومنها:

-الإشراف عمليه فنية تشاورية قيادية إنسانية شاملة غايتها تقويم وتطوير العملية التعليمية والتربوية بكافة محاورها (دليل المشرف التربوي – ١٤١٩ هـ - ٣٥).

-عملية فنية تهدف إلى تحسين التعليم والتعلم من خلال رعاية وتوجيه وتنشيط النمو المستمر لكل من المتعلم والمعلم والمشرف وأي شخص آخر له أثر في العملية التعليمية فنياً وإدارياً.

-عملية تشاورية تقوم على احترام رأي كل من المعلمين والمتعلمين وغيرهم من المتأثرين بعمل الإشراف والمؤثرين فيه وتسعى هذه العملية الى تهيئة فرص متكاملة لنمو كل فئة من هذه الفئات وتشجيعها على الابتكار والإبداع.

-عملية قيادية : تتمثل في المقدرة على التأثير في المعلمين والمتعلمين وغيرهم ممن لهم علاقة بالعملية التعليمية ، لتنسيق جهودهم من أجل تحقيق أهدافها.

-عملية إنسانية : تهدف قبل كل شيء إلى الاعتراف بقيمة الفرد وبصفته إنساناً، لكي يتمكن المشرف من بناء صرح الثقة المتبادلة بينه وبين المعلم وليتمكن من معرفة الطاقات الموجودة لدى كل فرد ويتعامل معها في ضوء ذلك.

–عملية شاملة : تعنى بجميع العوامل المؤثرة في تحسين العملية

التعليمية وتطويرها ضمن الإطار العام لأهداف التربية والتعليم.
ومن مهام الإشراف القيادية مد الجسور بين الإدارة والمناهج والتدريس ، وتنسيق النشاطات المدرسية ذات العلاقة بالتعليم لتوفير خدمات تعليمية أفضل للطلبة في جميع المستويات الدراسية.
إنَّ الإشراف علاقة إنسانية تقوم على التعاون المتبادل بين المشرف والمعلم من أجل تطوير العملية التربوية ومتابعة عملية النمو المستمر لكل من المعلم والمتعلم عند إشغالهما بعملية التعلم والتعليم ، لهذا فإنَّ المقترحات والوسائل والإجراءات التي يمكن أن يقوم بها أيُّ مسؤول عن معاونة المعلم والعمل معه لتطوير أساليبه ووسائله هي من أجل تحقيق النمو الكامل للطالب وتوجيه سلوكه وتربيته ليكون مواطناً مفيداً لنفسه ونافعاً لمجتمعه.
وبما أنَّ الإشراف هو الجهود المنظمة جميعها التي يبذلها المسؤولون لتوفير القيادة للمعلمين والعاملين الآخرين في الحقل التربوي في مجال تحسين التعليم مهنياً واختيار وتعديل الأهداف التربوية ومواد التعليم ، وطرائق التدريس وتقويم التعليم ،لهذا فإنَّ الإشراف يصبح قيادة تربوية تهيئ فرصاً للمعلمين تساعدهم على تحسين العملية التعليمية والسير فيها وفق أساليب تربوية سليمة مناسبة ، كما تساعدهم على النمو المهني الذي يتضمن تنمية

قدراتهم ومهاراتهم المهنية اللازمة لاستمرار نجاحهم كموجهين ومرشدين للطلبة.

والإشراف التربوي في مفهومه الحديث لم يعد مهمة واحدة وهي مساعدة المعلم على تطوير أساليبه ووسائله في غرفة الفصل بل أصبح يمثل مهام كثيرة هي تطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره من خلال مهام ومسؤوليات المشرفين المسؤولين عن التعليم

أهداف الإشراف التربوي .

يمكننا تحديد أهداف الإشراف التربوي في الأمور التالية:

١ـ توجيه المعلم وإرشاده، ومعاونته على فهم خصائص نمو الأطفال، وحاجاتهم، وطرق إشباعها، ووسائل حل مشاكلهم المختلفة بالأساليب التربوية الحديثة.

٢ـ إشعار المعلم بأنهما زميلان، مهمتهما التعاون على تحقيق أهداف المدرسة، في جو من الاحترام المتبادل، فذلك وحده كفيل بإيجاد جو من التعاون الخلاق بين المعلم والمشرف التربوي، يستطيعان بواسطته معالجة كل ما تجابه المدرسة من مشاكل بيسر وسهولة.

٣ـ جمع الخبرات الجيدة التي يحصل عليها من خلال عمله كمشرف تربوي، وتعميمها على المدارس للاستفادة منها، ذلك أن المشرف

التربوي بحكم عمله، واتصاله بالمعلمين، والاستماع إلى طرق وأساليب تربيتهم وتعليمهم، يحصل على مجموعة من الخبرات والتجارب التي يمكن الاستفادة منها حين تعميمها.

ولابد للمشرف التربوي من عقد اجتماعات واسعة للمعلمين، لا أن تقتصر زيارتهم في الصف لبضع دقائق لا غير. إن بضع دقائق يزور بها المعلم أثناء الدرس لا يمكن له أن يقف خلالها على مدى الجهد الذي يبذله المعلم، ولا الوقوف على المشاكل التي يجابهها هو وتلاميذه على حد سواء، وبالتالي لا يمكن أن يكون التقرير الذي يقدمه عن المعلم دقيقاً ومنصفاً.

٤ـ تيسير نجاح المعلم في تحقيق رسالته، عن طريق إيجاد فرص للتدريب، والاتصال بالحياة، والقضاء على العزلة الفكرية لدى المعلمين.

٥ـ خلق جو من التفاهم والاحترام المتبادل بين المعلم والمجتمع، وهذا العمل يتطلب من المشرف التربوي الإلمام بظروف المدرسة والمجتمع، كي يتمكن من إقناع الطرفين أن عملية التربية والتعليم تخص كلاهما، وأن النجاح يتوقف على تعاونهما.

٦ـ تبيان أحسن الطرق والأساليب للمعلم في عرض مواد الدرس على التلاميذ، وطرق ربطها ببعضها، بحيث تتلاءم وعقول التلاميذ،

وتتناسب ومستوياتهم، وتثير فيهم الاندفاع الذاتي وتشبع ميولهم ورغباتهم.

٧ـ التعرف على مستوى التلاميذ في جميع النواحي، الشخصية، والعلمية، وتتبعه، والإسهام في رفعه والسمو به، ومن المؤسف أن نجد الكثير من المشرفين التربويين لا يهتمون إلا بالمستوى العلمي، سواء كان ذلك بالنسبة للمعلم أو التلاميذ، أما النواحي الأخرى، والتي هي أكثر أهمية من تلقين التلاميذ لمواد معينة، فتلك مسألة لا تستحق أي اهتمام.

٨ـ دفع المعلم إلى دراسة المناهج والكتب المدرسية المقررة ونقدها، وتبيان جوانبها الإيجابية والسلبية، وطرق معالجتها، وبذلك يتحرر فكر المعلم من القيود البالية، وتجعله يشعر بأنه مساهم فعّال في وضع المناهج وتطويرها .

■أهداف الإشراف التربوي.

تضع النظريات الإشرافية والنظم التعليمية المختلفة قوائم طويلة لأهداف الإشراف التربوي، إلا أنها لا تخرج في الغالب عن الهدفين العامين التاليين:

١ـ المساهمة في تحقيق جودة العمليات التربوية التعليمية وجودة

مخرجاتها، وتعزيز ورعاية استمرارها.

٢ـ مساعدة الهيئة التعليمية في برامج النمو المهني، وتييسير تنفيذها، وتحقيق أهدافها في الواقع المدرسي والصفي .

أهداف الإشراف التربوي.

يهدف الإشراف التربوي في المملكة العربية السعودية بصورة عامة إلي تحسين عمليتي التعليم التعلم وتحسين بيئتهما، من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيهما، ومعالجة الصعوبات التي تواجههما وتطوير العملية التعليمية في ضوء الأهداف التي تضمنتها سياسة التعليم في المملكة؛ وفيما يأتي أبرز أهداف الإشراف التربوي:

١ـ رصد الواقع التربوي، وتحليله، ومعرفة الظروف المحيطة به، والإفادة من ذلك في التعامل مع محاور العملية التعليمية والتربوية.

٢ـ تطوير الكفايات العلمية والعملية لدى العاملين في الميدان التربوي وتنميتها.

٣ـ تنمية الانتماء لمهنة التربية والتعليم والاعتزاز بها، وإبراز دورها في المدرسة والمجتمع.

٤ـالتعاون والتنسيق مع الجهات المختصة للعمل في برامج الأبحاث التربوية والتخطيط وتنفيذ وتطوير برامج التعليم، والتدريب، والكتب،

والمناهج، وطرق التدريس، ووسائل التدريس المعنية.

٥- العمل على بناء جسور اتصال متينة بين العاملين في حقل التربية والتعليم، تساعد نقل الخبرات والتجارب الناجحة في ظل رابطة من العلاقات الإنسانية، رائدها الاحترام المتبادل بين أولئك العاملين في مختلف المواقع.

٦-العمل على ترسيخ القيم والاتجاهات التربوية لدى القائمين على تنفيذ العملية التعليمية في الميدان.

٧- تنفيذ الخطط التي تضعها وزارة المعارف بصورة ميدانية.

٨- النهوض بمستوى التعليم وتقوية أساليبه للحصول على أفضل مردود للتربية.

٩- إدارة توجيه عمليات التغير في التربية الرسمية ومتابعة انتظامها للعمل على تأصيلها في الحياة المدرسية وتحقيقها للآثار المرجوة.

١٠- تحقيق الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة بشرياً، وفنياً، ومادياً، ومالياً، حتى استثمارها بأقل جهد وأكبر عائد.

١١- تطوير علاقة المدرسة مع البيئة المحلية من خلال فتح أبواب المدرسة للمجتمع، للإفادة منها وتشجيع المدرسة على الاتصال بالمجتمع لتحسين تعلم التلاميذ.

١٢- تدريب العاملين في الميدان على عملية التقويم الذاتي وتقويم الآخرين

الكفايات الاشرافية

الكفايات

- **توفير قدرات ومهارات يمكن تحديدها واظهارها وملاحظتها وملاحظتها وقياسها**
- **تلك التغيرات والمهارات والقدرات المطلوبة عند اداء الواجبات في اثناء الخدمة، وتساعد علىتحقيق اهداف تحت اشراف محكم، مع التاكيد على التدريب المكتسب من خلال العمل)**
- **هي درجة عالية من الاداء للمشرف الاختصاصي التربوي لتحقيق الاهداف المرجوة منه بدقة وبجهد دقيق،**

مفهوم الكفاية

- **يمكن القول ان تكون الكفاية في صورة هدف عام ، ومصوغة سلوكيا ، تعكس المهارة او**

المهام التي على المشرف او القائد التربوي ان يكون قادرا على ادائها

ولها بعدان

- البعد الاول : يتمثل في المحتوى الذي يجب ان تشتمل علية الكفايات وتتضمن المعارف والمهارات او الاتجاهات او خليط منهما جميعا .
- البعد الثاني : يتمثل في درجة تحديد الوظائف والمهام والمهارات التي تشتمل عليها الكفايات ،فقد يكون تحديدا تفصيلا سلوكيا وقد يكون وصفا عاما .

تكوين الكفايات

١ – المكون المعرفي : ويتكون من مجموعة العمليات الادراكية والمفاهيم والاجتهادات والقرارات المكتسبة التي تتصل بالكفاية.

٢- المكون السلوكي : ويتكون من مجموعة من الاعمال التي يمكن ملاحظتها . ويعد اتقان هذين المكونين والمهاراة في توظيفهما اساسا لاعداد المعلم اوالقائد التربوي

كفايات المشرف التربوي

- **حتى يستطيع المشرف التربوي القيام بأدواره المختلفة بفاعلية وكفاءة، يجب أن تتوافر فيه مجموعة من المهارات أو الكفايات الخاصة التي تتميز بالأصالة، والمعاصرة، والارتباط بالمجتمع، ومسايرة تطوره لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة. وهذه الكفايات يكتسبها المشرف التربوي بالدراسة الأكاديمية، وبالتنمية الذاتية والتدريب المستمر، وبالخبرة المتنامية في العمل التربوي.**

أ- كفايات متصلة بسياسة التعليم من خلال :

- **ممارسة السلوك الايجابي قدوة للمعلمين والمتعلمين**
- **لعمل على تحقيق غاية التعليم وأهدافه في العراق.**
- **الوعي الكامل بأهداف مراحل التعليم في العراق.**
- **الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم في العراق وتمثلها في المواقف المختلفة**

ب- كفايات شخصية:

١- السلامة اللغوية والقدرة على تصحيح المفاهيم الخاطئة.

٢- حسن السيرة والخلق والاستقامة في السلوك، واحترام القيم الأخلاقية.

٣- الاتزان النفسي والقدرة على ضبط النفس.

٤- الثقة بالنفس والثقة بالآخرين، فذلك أساس التعامل مع المعلمين ومع المجتمع المدرسي.

٥- التواضع واللباقة والتفاؤل وتوفر الجو التعاوني بين العاملين.

٦- الذكاء، وسرعة البديهة، والقدرة على الإقناع، والتصرف بحكمة في تسيير الأمور.

٧- القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة الرشيدة والحزم في مواطن الحزم والرحمة في مواطن الرحمة.

٨- الانتماء إلى مهنة التربية والتعليم والالتزام بأخلاقياتها.

٩- القدرة على تحقيق العدالة بين المعلمين واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة وعدم التحيز.

١٠- القدرة على استثمار الوقت استثمار إيجابياً موجهاً نحو تحقق الأهداف التربوية.

١١- القدرة على إبداء الملاحظات دون سخرية أو انتقاص من قدر العاملين معه أو التقليل من قيمة جهودهم.

ج- كفايات علمية:

ا- المعرفة المتعمقة بالمادة العلمية في مجال التخصص ومعرفة مراجعها.

٢- الإلمام بشكل عام بالمواد الأخرى بما يحقق التكامل والانسجام والترابط بين مادة المشرف والمواد الأخرى .

٣- الإلمام بثقافة عامة مناسبة للمشرف كونه قائداً تربوياً.

٤ـ المعرفة التربوية الكافية في مجالات علم النفس التربوي وخصائص نمو المتعلمين ومدخلات العملية التربوية وتصميم الخبرات التعليمية وتنفيذها وتقويمها ،، الخ.

٥ـ القدرة على متابعة كل جديد في المادة التخصصية، وفي الثقافة العامة، وفي المجال التربوي

د ـ كفايات التخطيط:

١ ـ القدرة على وضع خطة سنوية للعمل المتوقع من المشرف التربوي، وفق حاجات المتعلمين والمعلمين وجميع جوانب العملية التربوية، وفي ضوء إمكانات البيئة المحلية.

٢- القدرة على وضع خطة أسبوعية في ضوء الخطة السنوية مع مراعاة الأولويات والحاجات الميدانية الملحة.

٣- القدرة على وضع خطة مرنة لتنفيذ المناهج الدراسية وتوزيع المقررات على أشهر السنة

٤- القدرة على مساعدة المعلمين في:

- **وضع الخطة السنوية.**
- **إعداد الخطة اليومية للدرس.**
- **وضع خطط الأنشطة الخاصة بالمادة مع مراعاة الانسجام مع خطط أنشطة المواد الأخرى.**

٥- القدرة على مساعدة مدير المدرسة في وضع الخطة السنوية للمدرسة، وفي وضع خطط الأنشطة المتنوعة، وفي توزيع جداول المعلمين.

٦- القدرة على التخطيط للدورات التدريبية القصيرة والطويلة، بما يحقق الأهداف المرجوة منها.

٧- القدرة على توزيع العمل القيادي والعمل بروح الفريق.

ه- كفايات التنظيم والتنسيق:

١- القدرة على تنظيم سير عملية الإشراف التربوي بشكل يتحقق فيه الانسجام وعدم الازدواجية بين عمل وأخر، وعدم الهدر في الجهد والوقت والمال.

٢- القدرة على توزيع المهام والأعمال على المعلمين مع مراعاة الفروق الفردية والعدالة فيما بينهم.

٣- القدرة على التنسيق بين متطلبات المعلمين والمدارس والإدارة التعليمية والوزارة والمجتمع المحلي .

٤- القدرة على تحليل المشكلات واقتراح الحلول المناسبة.

و- كفايات الاتصال والتفاعل:

١- تقبل أفكار المعلمين ومشاعرهم، وإشعارهم بأهميتها وقيمتها في مجال تحسين ممارستهم التعليمية.

٢- توفر الأجواء والشروط اللازمة للاتصال والتفاعل دون خوف أو قلق أو توتر

ز- كفايات استخدام أساليب الإشراف وتقنياته :

١- القدرة على التخطيط للإشراف التربوي وإشراك ذوي العلاقة.

٢- القدرة على استخدام أساليب الإشراف التربوي وتقنياته.

٣- القدرة على تطوير أساليب الإشراف التربوي وطرائقه المرتبطة بالحاجات الإشرافية.

ح- كفايات التدريب :

١- القدرة على تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين من خلال جمع المعلومات.

٢- القدرة على تصميم البرامج التدريبية والجدول الزمني اللازم لتنفيذها.

٣- القدرة على الإشراف على الدورات التدريبية القصيرة والطويلة (فنياً وإدارياً).

٤- القدرة على تنسيق وتنظيم العمل بين جميع الفئات المشتركة في البرامج التدريبية (إدارة البرامج التدريبية).

٥- القدرة على الإشراف على مشغل تربوي وتحديد أهدافه.

٦- القدرة على تقويم نتائج الدورات التدريبية بأساليب متنوعة.

٧- القدرة على متابعة أثر البرامج التدريبية على الفئة المستهدفة من خلال ممارستهم العملية.

٨- القدرة على التدريب الذاتي، فالمشرف مطالب بالنمو والتطور قبل أن يطلب ذلك من المعلم، وذلك بالمشاركة في الدورات التدريبية، والحلقات الدراسية، والندوات والمؤتمرات والجمعيات العلمية والتربوية، ومتابعة البحوث والدراسات، والدورات، وتبادل الزيارات.

ط- كفايات التقويم:

١- القدرة على تحديد مفهوم التقويم الشامل؛ بأنه عملية قياسية تشخيصية علاجية القصد منها تحديد

مدى تحقق الأهداف التربوية وتحسين العملية التربوية بجميع عناصرها.

٢- القدرة على استخدام أساليب التقويم المتنوعة في ضوء أسس التقويم المعروفة

٣- (الصدق- الثبات- الموضوعية- الشمول- ا لاستمرار.... الخ)

٤- القدرة على تقويم نتاجات تعلم الطلبة في المجالات المعرفية والانفعالية والممارية.

٥- القدرة على مساعدة المعلمين في تحليل الاختبارات وتصنيف الطلبة في ضوئها إلى فئات مع تحديد حاجات كل فئة.

٦- القدرة على تحليل المناهج والكتب الدراسية وتقويمها.

ي- كفايات المناهج:

١- القدرة على تحديد المفهوم الحديث للمنهج التربوي، ومقارنته بالمنهج التقليدي .

٢- القدرة على الإشراف على تنفيذ المناهج الدراسية.

٣- القدرة على المشاركة في وضع المناهج الدراسية وتعديلها.

٤- القدرة على تقويم المناهج الدراسية وحل مشكلاتها.

٥- القدرة على تقويم المقترحات التحسينية التي تسهم في إثراء المناهج وتطويرها.

٦- القدرة على مساعدة المعلمين في تعرف أهداف المناهج ومحتواها ونشاطاتها وأساليب تقويمها

ك- كفايات البحث:

١- القدرة على الإحساس بالمشكلات التربوية وتحديدها، ثم وضع فرضيات لحلها بعد الرجوع إلى البحوث السابقة ؛ للإفادة منها، ثم وضع خطة شاملة للبحث.

٢- القدرة علي اختبار الفروض المقترحة لحل المشكلة بأدوات البحث المعروفة (التجربة الاستبانة- المقابلة،، الخ).

٣- القدرة على استخلاص نتائج البحث بعد تحليل المعلومات والبيانات وتصنيفها، واستكمال العمليات الإحصائية لها.

٤- القدرة على تعميم التوصيات المستخلصة من نتائج البحث؛ ليستفيد منها الباحث نفسه، والمعلمون وجميع العاملين في مجال التربية والتعليم.

٥- القدرة على مساعدة المعلمين على إجراء البحوث التربوية اللازمة لحل المشكلات التي تواجههم في أثناء عملهم.

٦- القدرة على توثيق المعلومات بالأسلوب العلمي؛ لتسهيل حفظها والرجوع إليها وقت الحاجة.

ل- كفايات الابتكار والتجديد :

١- القدرة على التنبؤ بأحداث مستقبلية اعتمادا على معطيات راهنة.

٢- القدرة على توليد أفكار، أو حلول جديدة للمشكلات، انطلاقاً من مواقف محددة يفرضها الوضع الراهن .

٣- القدرة على تصميم برامج لتنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلبة والمعلمين.

٤- القدرة على رعاية الطلاب والمعلمين المبتكرين والموهوبين.

٥- القدرة على إحداث تغييرات ملحوظة في اتجاهات المعلمين وتنميتها على نحو إيجابي مستمر.

٦- القدرة على تجريب وتعميم الأساليب والوسائل المبتكرة.

م- كفايات العلاقات الإنسانية:

١- القدرة على إقامة علاقات إنسانية مع المعلمين، والمجتمع المدرسي بمختلف عناصره.

٢- احترام شخصيات المعلمين واجتهاداتهم والاعتراف بقدراتهم.

٣- السعي إلى أن يكون الإقناع هو الأساس في عملية تعديل السلوك لدى المعلمين.

٤- مشاركة المعلمين والعاملين في مجال التربية من خلال المناسبات (زيارات- تهنئة- مواساة ..... الخ)

٥- العمل على زيادة الشعور بالارتياح والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

ن- كفايات الإرشاد والتوجيه:

١- القدرة على التنبؤ بأحداث مستقبلية اعتمادا على معطيات راهنة.

٢- القدرة على توليد أفكار، أو حلول جديدة للمشكلات، انطلاقاً من مواقف محددة يفرضها الوضع الراهن .

٣- القدرة على تصميم برامج لتنمية مهارات التفكير الابتكاري لدى الطلبة والمعلمين.

٤- القدرة على رعاية الطلاب والمعلمين المبتكرين والموهوبين.

٥- القدرة على إحداث تغييرات ملحوظة في اتجاهات المعلمين وتنميتها على نحو إيجابي مستمر.

٦- القدرة على تجريب وتعميم الأساليب والوسائل المبتكرة.

التقويم التربوي

التقويم التربوي :

يعد التقويم التربوي احدى الفعاليات الاساسيه في انشاط النظم والمؤسسات التعليميه لظمان التاكد من سيرها في الاتجاه الذي يحقق اهدافها ويزيد من فعاليتها وكفاءتها وانسجام تفاعلها مع البيئه الخارجه على النحو الذي يؤدي الى تطورها واستمرارها (الدوسري ،٢٠٠١ ، ٣٤) ويمكن تحديد مفهوم التقويم التربوي بالتعرف اولا على معنى كلمة تقويم على المستويين اللغوي والاصطلاحي فالتقويم في اللغه :مأخوذ من تقويم الشيء أي تبينت قيمته وتعدل واستوى(مجمع اللغه العربيه ،د.ت، ٧٦٨) .

ويعرفه (أبو لبده ١٩٨٥، ٦١) لغويا بأنه بيان قيمة الشيء ويعني كذلك تعديل او تصحيح ما اعوج فاذا قال شخص انه قوم المتاع فمعنى ذلك انه ثمنه ،وجعل له قيمه معلومة ، واذا قوم الغصن فمعناه عدله وصححه ان جعله مستقيما.

اما تعريفات التقويم التربوي الاصطلاحية فهي متعددة ومتباينة حسب خصائص ووظائف التقويم ، فالبعض يجعل التقويم التربوي مرادفا للقياس و والبعض يرى انه تقدير لمدى تحقق الاهداف ،

والبعض الاخر يرى انه عباره عن جمع المعلومات لصانع القرار لتمكينه من اتخاذ القرار المناسب (الرئقي :١٩٩١، ٢).

وعرفه (الدامرداش: ١٩٩٨ ،١٢٥) بانه "تحديد مدى ما بلغناه من نجاح في تحقيق الاهداف التي نسعى الى تحقيقها ، بحيث يكون عونا لنا على تحديد المشكلات وتشخيص الاوضاع ومعرفة العقبات والمعوقات بقصد تحسين العمليه التعليميه ورفع مستواها ومساعدتها على تحقيق اهدافها ".

وعرفه ثورندايك thorndike وهيجن hegen بانه "العمليه الكامنه لتحديد الاهداف المتعلقه بالجانب من جوانب العلميه التربويه وتقويم مدى تحقيق هذه الاهداف" (الخطيب ،١٩٨٨ ، ١١٤).

وظائف التقويم التربوي

للتقويم في العملية التعليمية عدة وظائف يمكن إجمالها بالنقاط الآتية :

١. **تقويم وتطوير البرنامج التعليمي .**
٢. **تحقيق الأهداف التربوية .**
٣. **تحفيز وتوجيه الخبرات التعليمية للتلميذ كفرد .**

٤. تحفيز المدرس وذلك من خلال نقد نفسه وخبراته التدريسية ومدى تأثيرها في التلاميذ وأهدافهم .

٥. تهيئة وتحفيز التدريسيين للعمل متعاونين بغية تطوير مناهج الدراسة وصولاً إلى تحقيق الأهداف التربوية .

ولتحقيق هذه الوظائف يجب على المدرس إعداد برنامج كامل للتقويم مستعيناً بزملائه وتعاونهم معه لتحقيق ذلك ، ونتيجة للفهم الخاطئ لعملية التقويم من بعض المدرسين ، اعتقد بعضهم أنه مجرد وضع التلاميذ تحت ضغوط الامتحانات، لمعرفة مركز كل منهم من المادة العلمية ، يكون كافياً لعملية التقويم(الاغا:٢٠٠٤، ١٢٣) .

المبادئ العامة للتقويم

إن التقويم جزء من عملية شاملة تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية المرغوبة وحتى يأخذ التقويم فاعليته فلا بد له من أن يستند إلى المبادئ الآتية:

١. ضرورة تحديد الهدف من التقويم .

٢. يجب اختيار التقويم في ضوء الأهداف التي يخدمها التي تتصف بالدقة والموضوعية .

٣. ضرورة ان تتعدد إجراءات التقويم وأساليبه ، لان قياس التحصيل الدراسي للطلبة كوسيلة واحدة شيء غير مرغوب فيه ولا يعطي نتائج دقيقة .

٤. ضرورة ان يمتلك المدرس معرفة وخبرة بوسائل التقويم .

٥. ان التقويم وسيلة وليس غاية ، لان الغاية تتمثل في الحصول على معلومات يمكن من خلالها إصدار قرارات تطور العملية التربوية وتساعد في تجاوز الأخطاء والسلبيات ، وتعزز من الجوانب الإيجابية .

٦. ان التقويم شامل لكل أنواع ومستويات الأهداف التي تتناول نمو الأفراد .

٧. يجب ان تكون عملية التقويم عملية مشتركة بين الأطراف المعنية بالتقويم وان تكون مستمرة .

٨. ان يكون التقويم اقتصاديا في الوقت والجهد والمال قدر الإمكان.

أنواع التقويم

هناك ثلاثة أنواع رئيسة للتقويم هي :

١ – التقويم التمهيدي (المبدئي) :

وهو التقويم الذي يتم في بداية البرنامج التعليمي ، وفيه يتحدد مدى توافر المتطلبات السابقة ويصحبه نوع من التشخيص الذي يرتبط بما يسمى التربية التعويضية .

٢. التقويم البنائي(المرحلي) :

وهو التقويم الذي يلازم العملية التعليمية منذ بدايتها وبصورة مستمرة ويسمى التقويم التكويني ، ويصاحبه نوع من التشخيص يرتبط بما يسمى التربية العلاجية .

٣. التقويم التجميعي (النهائي) :

وهو اكثر أنواع التقويم شيوعاً في التربية والتعليم ويستخدم في الحكم على مدى فاعلية المدرس والمناهج المستخدمة وطرق التدريس والتقنيات التربوية

ويرى الباحث ان عملية تقويم الأداء يجب أن تشتمل على جميع أنواع التقويم المشار إليها وهي (التمهيدي ،البنائي ، التجميعي) هو ما يلائم طبيعة البحث الحالي وأهدافه .

ومن هنا يظهر ان التقويم في أي أمر يحتوي جانبين :

أ. الجانب التشخيصي .

ب. الجانب العلاجي . (الكلزة: ١٩٨٥ ، ١٥٩)

بناء نماذج التقويم

إن عملية بناء النماذج ينبغي أن ترتبط بإجراءات وخطوات تعد تصوراً أولياً للبناء الأنموذجي يضع المشكلة موضع حلها، من هنا يتضح أن البناء يمر بخطوات متسلسلة يسعى الباحث لتحقيقها.

فقد لخص (تايلر ، ١٩٤٢) خطوات بناء نماذج تقويم الاداء بما يأتي :-

١- صياغة الاهداف

٢- تحديد المواقف التي يمكن قياس اهدافها .

٣- تحويل الاهداف الى عبارات سلوكية .

٤- بناء او اختيار اساليب القياس المناسبة

٥- جمع المعلومات اللازمة

(الشبلي،١٩٨٦ ،٣٧)

اما (الدامرداش ١٩٩٨) فقد حدد الخطوات الاتية لعملية بناء نماذج التقويم بما يأتي :-

١- تحديد الاهداف المتوخاة.

٢- تحديد المجالات المراد تقويمها .

٣- الاستعداد للتقويم .

٤- تنفيذ التقويم .

٥- تحليل البيانات لغرض الحصول على النتائج .

٦- التعديل على وفق ما حصل من نتائج عملية التقويم .

٧- القيام بتجريب الحلول التي تم التوصل اليها (الدامرداش ،١٩٩٨ ، ١٢٦).

لقد قام الباحث (سيلاي) ببناء أنموذج أطلق عليه اسم متلازمة التكيف العام وتضمنت إجراءاته الآتي:

١-مرحلة الاستعداد.

٢-مرحلة المواجهة.

٣.مرحلة الطوارئ.

.

إن تلك الخطوات تضم عناصر مرتبط بعضها ببعض بعلاقات ترابطية، من هنا ينبغي أن يكون تنفيذها متسلسلاً تسلسلاً منطقياً لأنها تعمل صفة استقلالية، إلا أن التنفيذ يتم من خلال تطبيق العنصر الأول ثم تليه العناصر اللاحقة من هنا تعد جميع العناصر التي تشكل الآنموذج عناصر ذات مسار واحد على الرغم من أنها قد انفردت في نشاطها إلا أنها تسهم في تحقيق الهدف للأنموذج من هنا يعد تطبيق تلك العناصر وظائف إدارية تقويمية يكتب لها النجاح في اعتمادها على عناصر متنوعة تضم جميع أطراف العملية التربوية داخلية كانت أو خارجية (Daya & Pedro. ١٩٩٥, ١١-١٣).

وقد بنى (سنيك) أنموذجاً للتقويم أطلق عليه اسم أنموذج الحكم واعتمد على عمليتين رئيسيتين:

الأولى: الوصف وتعني وصف كل ما هو متاح من عناصر مادية وبشرية في الموقف بخلفياته وواقعه ويقسم على فعاليات ملاحظة ومتوقعة.

الثانية: الحكم وتتضمن إصدار الأحكام في ضوء عملية التقويم الشاملة والمستمرة طوال البرنامج وبعد الانتهاء منه وتقسم الحكم إلى معايير ومحكات وأحكام.

وقد بنى (ديفد سون) أنموذجا لتقويم النظام الوظيفي العقلي بحيث يمكنه من الحكم على أداء العاملين في المؤسسة وقد اتبع الخطوات الآتية في البناء:

١. الإجراءات المطلوبة في التقويم وكيف يمكن لكل إجراء أن يقيس الهدف الذي يوضع من اجله ولكي يحقق هدف الأنموذج.

٢. أن يمتلك المقوم اختبارات تقويمية كافية لقياس تأثير هذه المتغيرات على الهدف التقويمي.

٣. المعلومات الثقافية للمقوم التي تتعلق بالأهداف والإجراءات لكي يكون التشخيص دقيقاً.

٤. أن تتضمن الظاهرة كشفاً حقيقياً للواقع.

وقد أطلق على تلك الإجراءات عوامل متعددة لانموذج متعدد الأغراض.

وضع (ستيك) انموذجه في التقويم المعروف بـ(أحتمال التطابق) منطلقا من الخطوات الاتية:ـ

١. وصف المعلومات المدخلات (Data Description): اذ تمثل في مميزات الطلبة ، ومميزات المدرس و محتوى المنهج ، وادوات التعليم ، وطبيعة المدرسة وطبيعة المجتمع.

٢. أنماط التعامل والاتصال : وتتمثل في صور التعامل بين المدرس والطالب وبين الطالب وزميله.

٣. النتائج Out comes : وتتمثل في المهارات المكتسبة والاتجاهات والمواقف وطموحات الطلبة.

والتقويم في هذا الأنموذج هو معرفة مدى انسجام او تطابق المدخلات وانماط التعامل والاتصال والنتائج مع ملاحظة لهذه العناصر الثلاثة وان ما يميز انموذج ستيك هو استمرارية التقويم عند بدء البرنامج وفي اثنائه وبعد انتهائه.

أما الشبلي فقد قدم انموذجاً للتقويم وقد تضمن برنامجه ست خطوات، وهي:

١. بناء برنامج التقويم "وضع خطة للتقويم"

٢. تنفيذ خطة التقويم.

٣. نتائج التقويم.

٤. اتخاذ القرارات.

٥. تنفيذ القرارات.

٦. نتائج البرنامج.

وذلك للحصول على تقديرات تتسم بالدقة في تحليل أسباب التغيرات في مستوى تحقيق الأهداف، من هنا كانت الحاجة ملحة لبناء أنموذج يأخذ بعين الاعتبار أثر تلك المتغيرات للأهداف، وقد اعتمد في البناء على ما طرحته الدراسات والأدبيات في هذا المجال.

يمكن ان يستنتج الباحث من خلال العرض السابق أنه:-

كي يؤدي التقويم وظيفته الاساسية في تحسين الأداء وتطويره لابد ان تجري عملية التقويم بشكل منظم وفقا لخطوات محددة ، ويبدو أن الخطوات الاساسية في هذا المجال يمكن ان تتحدد بـ:-

١. تحديد أهداف التقويم.

٢. اختيار او بناء الاداة المناسبة لقياس االاداء.

٣. جمع المعلومات اللازمة.

٤. مقارنة البيانات والمعلومات بالاهداف المحددة سابقا.

٥. استعمال النتائج لتحسين الاداء .

تقويم أداء المعلم:

إذا كانت عملية إعداد المعلم واختياره قد حظيت بالاهتمام والعناية من قبل الحكومات ورجال التربية والتعليم، فإن تقويم أدائه حظي بالقدر نفسه من العناية والاهتمام لكونها تعطي صورة عن المعلم، ومدى نجاح برامج إعداده. ويتضح ذلك من ضخامة الأدبيات التربوية التي تناولت قضية إعداد المعلم وتقويم أدائه. ولا عجب في ذلك لأن فاعلية أي نظام تعليمي تعتمد على مدى فاعلية المعلمين والعاملين فيه.

وبناءً عليه، فإن تقويم أداء المعلم عملية جوهرية لضمان جودة التعليم وتحقيق الفعالية المطلوبة لتحقيق أهدافه، من خلال تطوير الممارسات التعليمية التي تسهم في ذلك. وقد يجد المستعرض للأدب التربوي أن عمليتي تقويم أداء المعلم ونموه المهني تسيران جنباً إلى جنب وفق علاقة طبيعية، غايتها الأساسية وهدفها الرئيسي هو تحسين العملية التعليمية وتطويرها باستمرار للوصول بها إلى تمهين عملية التعليم.

ولأنه من البديهي ألاّ يتوقف الاهتمام بالمعلم عند تخرجه، بل يجب أن يتابع بعمليات التدريب والتوجيه، فالمعلم من أهم عناصر

العملية التعليمية، لذا كان تقويمه ـ خاصة من حيث الأداء- أبرز جوانب العملية التعليمية التي تحظى باهتمام متزايد من قبل علماء التربية وقادة التعليم، حيث يتفق التربويون على حتمية تقويم أداء المعلم لأنه لا يوجد جانب من جوانب التربية يؤثر تأثيراً مباشراً في تحسين التعليم وتطوير المدارس ونمو التلاميذ في المجالات المختلفة من أداء المعلم، ذلك أنه مسوؤل مسوؤلية تامة عن تنظيم وتنفيذ أنشطة التعليم والتعلم التي تؤدي إلى نجاح الطلاب أو العكس.

وفي البداية كان هدف تقويم أداء المعلم يأتي كمحصلة نهائية لمجموعة من الأحكام العامة حول أدائه، دون أن تترك أي أثر تطوري يذكر على ممارساته داخل حجرة الدراسة. إلاّ أنه في الآونة الأخيرة تحولت أهداف تقويم أداء المعلم من تقويم ختامي كان غاية في حد ذاته، إلى تقوم بنائي غايته الأساسية تشخيص جوانب القوة والضعف للمعلم، وتوفير التغذية الراجعة له، بما يسهم في تحسين الأداء وتطويره؛ على اعتبار أن التقويم أحد المداخل الرئيسة لتنمية أداء المعلم. وبهذا نجد أن تقويم أداء المعلم من قبل المشرف التربوي أو مدير المدرسة، يفترض فيه أن يسعى إلى الكشف عن حقيقة التأثير الكلي أو الجزئي للمعلم في العملية التعليمية من أجل

التعرف على نواحي القوة لتدعيمها ونواحي القصور في عملية التدريس لتلافيها.

ماهية تقويم المعلم:

اكد (Sawa, ١٩٩٥) أن تقويم المعلم عملية معقدة تتضمن سلسلة من النشاطات والأعمال المتداخلة المرتبطة مع بعضها؛ لتحقيق هدف تقويم أدائه من خلال مجموعة من المعايير، وبواسطة المتخصصين، ولذا ينبغي أن يركز التقويم على كفايات المعلم المهنية في تعامله مع المشكلات الصعبة التي تواجهه.

وعرف (Liam,٦٨, ٢٠٠٢) تقويم المعلم بأنه العملية التي من خلالها يتم إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية، وتتطلب ملاحظة أدائه للتحقق من استمرارية نموه المهني، ويقوم بإجرائها كل من المديرين والموجهين.

وعرف (الأغا، ٢٠٠٤، ٥٤) تقويم المعلم بأنه: العملية التي يتم بها التحقق من أداء المعلم لعمله في مجموعة من الكفايات التي يتم تحديدها مسبقا، واستخدام مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات المتعلقة بأدائه، التي تساهم في نموه المهني.

أهداف تقويم أداء المعلم

تنوعت أهداف تقويم المعلم، وأوجزها (Boydi, ١٩٨٩) في قياس كفاءة المعلم والتنمية المهنية للمعلم.

واكد (Sawa,٩٠, ١٩٩٥) أن أهداف تقويم المعلم تشتمل على:

- التعرف على مستويات المعلمين وخصوصا المحتاجين لمساعدة مهنية.
- تحسين عملية التدريس من خلال النمو الذاتي ومعاونة الزملاء.
- تطوير النشاطات المهنية للمعلمين.
- اتخاذ قرارات تتعلق بالترقية أو النقل.
- الربط بين المدرسة والمعلمين بما يعود بالنفع على الطلاب.
- المساعدة على حماية الطلبة من المعلمين الضعاف.

كما أشار (Lary and others, ١٩٩٩) إلى أن عملية تقويم المعلم تهدف إلى:

- تحقيق النمو المهني للمعلمين.
- الاستدلال على نمو المعلم وتقدمه.
- تعزيز التعلم التبادلي بين كل من المعلم والمشرف والمدير.
- تعزيز مفهوم الثقافة المهنية(ثقافة احتراف المهنة).
- استبعاد الأشخاص غير المؤهلين لممارسة التدريس.

وقد أوضح أن تقويم المعلم يهدف إلى:

- **استبعاد الأشخاص غير المؤهلين من عمليات الانتقاء والتأهيل.**
- **توفير التغذية الراجعة للمعلمين.**
- **التعرف على الخدمات التعليمية المتميزة وتعزيزها.**
- **توفير توجيهات لازمة لممارسات التنمية المهنية.**
- **توفير شواهد ودلائل مناسبة للفحوص المهنية والقانونية.**
- **إنهاء خدمة المعلمين غير الأكفاء وغير المنتجين.**
- **التكامل بين جهود المدرسين والإداريين لتحقيق تعليم أفضل للتلاميذ.**

كما صنف أهداف تقويم المعلم، في ثلاثة أقسام رئيسة، هي:

- **أهداف تتعلق بالمعلمين، وتشمل: التعرف على أدائهم المهني، واستبعاد غير المؤهلين منهم، وتقديم التغذية الراجعة للمعلم، وتعزيز التعلم التبادلي بين المعلمين والمديرين والموجهين.**
- **أهداف تتعلق بالمتعلمين، وتشمل حماية المتعلمين من المعلمين غير المؤهلين والمساهمة في تحسين مستوى التعلم، والاستدلال على نمو المتعلمين وتقدمهم.**
- **أهداف تتعلق بالنمو المهني، وتشمل: تعزيز مفهوم ثقافة الاحتراف المهني، وتعزيز مفهوم التقويم الذاتي لتحقيق التنمية**

المهنية، والمساعدة على اتخاذ قرارات صحيحة بشأن الترقي والنقل.

متطلبات تقويم أداء المعلم:

أشار (فيفر ودنلاب، ١٩٩٧) إلى أن التقويم يتطلب جمع بيانات عن الأداء التعليمي في الصف، وذلك من خلال زيارة المعلمين في الصفوف وملاحظة أدائهم الصفي والاجتماع معهم، وعندما يكون تحسين التدريس هو الهدف، فيجب تحليل المعلومات عن السلوك التعليمي قبل اقتراح أية استراتيجيات تعليمية بديلة، إذ لا يمكن فهم المشكلات التي يواجهها المعلم في الصف دون دليل واقعي لما يحدث فيه.

وتجدر الاشارة إلى شكوى المدرسين من أن مديري المدارس المقومين لأدائهم لا يزودونهم بتغذية راجعة مباشرة وأمينة عن نواحي قصورهم، وقد اتضح من البحوث أن مديري المدارس شأنهم شأن أناس كثيرين يجدون صعوبة في نقل الأخبار السيئة، وفى بعض الحالات أيضاً، قد لا تتوافر لمديري المدارس معرفة سليمة بالمادة الدراسية، وقد يسندون مسوؤلية التقويم إلى المدرسين الأوائل أو رؤساء الأقسام أو يقوم بها الموجهون. ومن بين الطرق

التي تكفل تنمية الاحترام المتبادل، وتنمية مهارات التقويم تدريب جميع القائمين على الإدارة المدرسية؛ بحيث يمكن تصوير وتسجيل مناقشة نظام التقويم وتعلمه من خلال شرائط فيديو، حيث تنمى روح المشاركة تغذية راجعة ملائمة لتحقيق التدريس الفعال.

ويمكن القول ان متطلبات تقويم المعلم هي على النحو االآتي:

- **التعرف على كفايات المعلم.**
- **استخدام أدوات متعددة.**
- **قيام العديد من الأفراد بتقويم أداء المعلم.**
- **وجود مجموعة من المعايير للحكم على أداء المعلم.**
- **اتخاذ قرار بصدد الأداء المهني للمعلم.**
- **اعتماده على الحوار والتفكير، وألا يكون هرمياً معتمداً على التدرج الإداري الوظيفي.**

مداخل تقويم أداء المعلم ومسالكه:

أوضح (Sawa, ١٩٩٥) ثلاثة مداخل لتقويم المعلم، هي:

- **المدخل الانتقائي: الذي يسعى إلى التعرف على نقاط الضعف لدى المعلم، ويستهدف علاجها.**

- **المدخل التعهدي (التجميعي): ويتضمن نمو المعلمين في جميع الجوانب، عن طريق تشجيعهم لفتح عقولهم وقلوبهم لبعضهم، وجعلهم يفكروا تفكيراً ناقداً، ويخططوا لتحسين عملية التدريس.**
- **المدخل التشاركي: ويعتمد على الجهود التشاركية بين الباحثين في الجامعات والباحثين في المنطقة التعليمية واتحاد المعلمين، وذلك سعياً لتطوير النمو المهني للمعلم وتحسين تعلم الطلاب.**

كما أشار (Danielson &Mc Greal) و(جابر) إلى تنوع أهداف تقويم المعلم وأدواته في ضوء مسالك تقويمية ثلاثة، هي:

- **مسلك المعلمين الجدد: ويشمل هذا المسلك المعلمين الذين لم يدرسوا من قبل أو الذين لديهم خبرة أقل من أربع سنوات في التدريس، ويهدف تقويم هذه المجموعة إلى تعميق فهمهم للتدريس الجيد وتطبيقاته، ويستخدم التعزيز المناسب عند تطبيق هذه المعايير، ويحرص على إيجاد المعلومات المناسبة التي تساعد على اتخاذ القرارات لتحسين العمل. وتستخدم لتقويم معلمي هذه المجموعة أدوات عدة منها: الملاحظة، وحقائب العمل، والتأمل والتفكير ومراجعة المرشد.**
- **مسلك المعلمين المثبتين: ويهدف هذا المسلك إلى تقويم المعلمين الذين تزيد سنوات خبرتهم على أربع سنوات، بغية تحسين النمو**

المهني لديهم وتحسين تحصيل طلابهم، وذلك من خلال إيجاد تغذية راجعة في مجموعة من الموضوعات المهنية، والتركيز على الإبداع خلال العمل المدرسي. وتستخدم لتقويم معلمي هذه المجموعة أدوات عدة منها: الملاحظة غير النظامية وتطوير تنفيذ خطة التنمية المهنية عن طريق المناقشة المتواصلة لأداء المعلم، والعمل التعاوني، وتحديد مستويات النمو ومؤشرات التقدم بمساعدة إدارة المدرسة.

- مسلك المعلمين المثبتين الذين يواجهون صعوبات ويحتاجون إلى مساعدة: ويهدف تقويم أفراد هذه المجموعة إلى إيجاد نظام علاجي لتحسين الأداء المهني لهم، تجنبا للاستغناء عنهم، وذلك عن طريق الإشراف الإكلينيكي العلاجي.

مجالات تقويم أداء المعلم:

تنوعت مجالات تقويم أداء المعلم، وأشار(Weiss &Weiss,) و(Danielson & Mc Greal,) إلى أهم تلك المجالات، وهي:

- **التخطيط والإعداد: ويتضمن هذا المجال فهم المعلم الجيد والشامل لعمليات تخطيط وتصميم التدريس وتقويمه، وفهمه للمادة العلمية التي يقوم بتدريسها، ودرايته بخصائص المتعلمين.**
- **البيئة الصفية: ويتضمن هذا المجال قدرة المعلم على تهيئة بيئة صفية مناسبة لإحداث التعلم.**
- **التدريس (التعليم): ويشمل هذا المجال قدرة المعلم على إدماج المتعلمين في عمليات تعليمية من خلال مجموعة من الاستراتيجيات التي تجعل المتعلم قادراً على التعلم.**
- **المسؤوليات المهنية: وهى تتضمن مسوؤليات المعلم المهنية الإضافية المتمثلة في تقويم الذات، والتواصل الأكاديمي مع أولياء الأمور، والمشاركة في عمليات النمو المهني.**

كما حدد مجالات تقويم المعلم في الجوانب الآتية:

- **المادة العلمية وأساليب تدريسها.**
- **عمليات التعلم وخصائص المتعلمين.**
- **إجراءات التخطيط للتدريس وتنفيذه وتقويمه.**
- **النمو المهني للمعلم.**
- **العلاقة بالمجتمع.**

كما تضمنت وثيقة معايير المعلم في جمهورية مصر العربية (مشروع إعداد المعايير القومية للتعليم، ٢٠٠٣م) عدداً من أهم المجالات لتقويم أداء المعلم ،هي:

- **التخطيط.**
- **استراتيجيات التعليم وإدارة الفصل.**
- **المادة العلمية.**
- **التقويم.**
- **أخلاقيات مهنة التعليم.**

معايير تقويم أداء المعلم:

إن تحديد معايير تقويم أداء المعلم يلزمه تحديد المجالات ذات العلاقة بسلوك المعلم وتعلم الطالب. ومع العلم أن إدراك المعايير وتحديدها لا يعني الاقتصار فقط على تحديد السلوك المراد قياسه – بالرغم من الضرورة القصوى لذلك – بل ينبغي الإشارة إلى أن المواقف التي تتم فيها ملاحظة وقياس تلك المعايير لها أثرها البالغ في ثبات درجات القياس، خاصة الثبات بين المقيِّمين لأداء المعلم. فالمواقف المتباينة لا يمكن أن تنتج قياساً ثابتاً، وينعكس أثر ذلك

على صدق القياس وثباته، وبخاصة في حالة المقارنة بين أداء المعلمين ببعضهم.

إن تأسيس معايير مقننة يمكن الاعتماد عليها في ملاحظة أداء المعلم وقياسه بموضوعية، يتطلب تحليل البعد النظري كخطوة أولى لعملية التدريس، الذي يمكن تلخيصه في: الحصيلة المعرفية أو التخصصية في المادة الدراسية التي يقوم المعلم بتدريسها، وما تحتاجه خطة الدرس من تحديد للأهداف، وطرائق التدريس التي تتنوع بتنوع تلك الأهداف، لكي تتفق مع حاجات الطلاب وميولهم، وما يتطلبه ذلك من معرفة بالوسائل التعليمية وكيفية التعامل معها، وما تحتاجه المواقف التدريسية من أدوات لقياس وتقويم للناتج التعليمي ومدى تحقق الأهداف.

ويمكن تحديد البعد التنفيذي أو الإجرائي لعملية التدريس الذي لا يقتصر بطبيعة الحال على المعرفة النظرية أو الأساسية، بل يتعداها إلى ضرورة الوقوف على قدرة المعلم الفعلية على ممارسة الأفكار المعرفية، أو استعمال المعرفة التدريسية، في جو من التفاعل المثمر مع الطلاب. ويمثل هذا الجانب عناصر مثل: إدارة الصف، وتفاعل الطلاب من خلال تحفيزهم على المشاركة الفعالة في المواقف التدريسية؛ هذا فضلا عن إلى متابعة المعلم لواجباتهم،

ومن ثم؛ تقويمهم لتشخيص مواطن الضعف لديهم وعلاجها ومواطن القوة وتعزيزها.

وقد حدد (مشروع إعداد المعايير القومية للمعلم، ٢٠٠٣) عدداً من معايير التقويم للمعلم، وذلك ضمن وثيقة معايير المعلم في جمهورية مصر العربية على النحو الآتية:

- **تحديد الاحتياجات التعليمية للتلاميذ.**
- **التخطيط لأهداف كبرى وليس معلومات تفصيلية.**
- **تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.**
- **استخدام استراتيجيات تعليمية استجابة لحاجات التلاميذ.**
- **تيسير خبرات التعلم الفعال.**
- **إشراك التلاميذ في حل المشكلات والتفكير الناقد الإبداعي.**
- **توفير مناخ ميسر للعدالة.**
- **الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.**
- **إدارة وقت التعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.**
- **التمكن من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها.**
- **التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.**
- **تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.**

- القدرة على إنتاج المعرفة.
- التقويم الذاتي.
- تقويم التلاميذ.
- التغذية الراجعة.
- أخلاقيات المهنة.
- التنمية المهنية.

كما ينبغي أن تتوفر بعض المحكات لتقويم أداء المعلم منها: مستوى التحصيل المعرفي للطلاب، والاهتمام بتنمية الجوانب الوجدانية والجوانب المهارية لدى الطلاب.(علام : ٢٠٠٣ ، ١١).

أساليب تقويم أداء المعلم وأدواته:

إن ملاحظة أداء المعلم داخل حجرة الدراسة- لتقويم مستوى كفاياته الأدائية وتطويرها - تتطلب التركيز على تحليل الأدوار والوظائف التي يُفترض أن يقوم بها أثناء ممارسة العملية التدريسية، لأن هذا التحليل يعود إلى تحديد متطلبات مهنة التدريس بشقيها النظري والتطبيقي.

وعرف (الحمزاوي، ١٩٨٩) الكفاية المهنية بأنها القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض

العناصر، مثل: المؤهل، الخبرة العملية الناتجة عن ممارسة فنية وتطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة. كما أشار إلى أن تقويم المعلم على أساس الكفايات يجب أن يركز على ما لديه من كفاءة تدريسية وليس على أساس السلوك الظاهري، حيث إن كفاءته المهنية تتضح من خلال قدرته على ممارسة عمله أو مهنته أو ممارسة فنية وتطبيقية بناءً على مواهبه وخبرته العملية.

ولقد أجريت محاولات كثيرة في أماكن متعددة من العالم لوضع معايير مقننة لقياس أداء المعلم وتقويمه " إلاّ أن من الصعوبة أن نجد معايير كاملة لقياس كفاءة المعلم، ذلك أن عملية التدريس تتضمن عدداً كبيراً من النواتج التي تتداخل فيها الكثير من المتغيرات، مما يصعب في النهاية التحكم فيها وقياسها جميعاً في موقف واحد.

وتجدر الاشارة الى ان هناك جوانب او معايير لتقويم كفاءة المعلم هي:

اولاً-أسلوب التقويم من خلال شهادة التدريس.

نظراً لتعدد الرؤى في مجال تقويم أداء المعلم، فإنه لا توجد وسيلة واحدة لقياس فعالية أدائه. ولكن توجد مجموعة من الأدوات والوسائل المتداخلة التي بواسطتها يمكن تحقيق الحد الأدنى على الأقل من أهداف تقويم المعلم التي تسعى إلى تحسين البيئة التعليمية. وقد تضمن الأدب التربوي أسلوب تقويم أداء المعلم في ضوء شهادة التدريس اعتمادا على اختبارات تقيس مدى كفاية المعلم من خلال الحصول على شهادة التدريس على أساس أن المعلم الكفء هو الشخص الذي لديه تخصص في كلية وشهادة تدريس في الحقل الذي يقوم بتدريسه. وقد واجهت تلك الاختبارات انتقادات كثيرة لأنها تقيس المعلومات والمعارف الأكاديمية أكثر من قياسها للمعلومات الوظيفية ذات العلاقة بسلوك المعلم المرتبط بفعالية التدريس. كما أن استخدام درجات شهادة التدريس وعدد ساعات الإعداد كمؤشرات للحكم على كفاية المعلم غير كافية، لأن ذلك قد يتطلب تحليلاً دقيقاً للمحتويات التي درسها المعلم في مرحلة الإعداد، ومدى علاقتها بالمواد التي يدرسها الطلاب في مدارس التعليم العام(Madaus and Pullin,١٩٩٨٧ (وهبي، ٢٠٠٢، ٧٣).

وخلاصة القول، يتطلب قياس كفاية المعلم وفق هذا الأسلوب تحديد قائمة طويلة بالمواد وعدد الساعات المعتمدة في إعداد المعلم، التي يمكن الاستغناء عنها، ويكون ذلك بوضع اختبارات معرفية للمعلمين قبل دخول المهنة، ثم التركيز – فيما بعد- على ما تعلمه طلابهم.

حيث أشارت نتائج دراسة (Cochran and Mary, ٢٠٠١) إلى وجود علاقة ارتباطيه منخفضة (غير دالة) بين مؤهل المعلم وتحصيل طلابه. ومعنى ذلك أنهم يشككون في نسبة التأثير التي يتركها إعداد المعلم، أو يفسرها مؤهله في تباين درجات الطلاب. فالمعلم من وجهة نظرهم مولود وليس مصنوع، فليس كل شخص يستطيع أن يقوم بعملية التدريس. وبناءً عليه جاءت فكرة رفض هذه الفئة لعملية تمهين التدريس،

ثانيا-تقديرات الطلاب للمعلم :

يقوم الطلاب بتقويم أداء المعلم ،ويستخدم لهذا الغرض بطاقات او نماذج خاصة لمعرفة اراء الطلاب في الممارات التدريسية والسمات الشخصية للمعلم .

وعلى ما يبدو أن كثيرا ما تكون احكام التلاميذ على المعلمين ذات دلالة كبيرة على مدى نجاحه اوفشله معهم ،فالتلاميذ هم الأكثر صلة

بالمعلم على مدار العام الدراسي ويرون المعلم على طبيعتة في المواقف المختلفة في الصف الدراسي ويلمسون عن قرب مدى اهتمامه بعمله ،وما يعانيه من متاعب ومما يتمتع به من صفات مزاجية وخلقية.

ويمكن القول ان الطلبة يعرفون عن معلمهم اكثر مما يعرفه الاخرون كالمشرف التربوي ومدير المدرسة ،ويشير)الى أن رأي الطلاب يعد مصدرا اساسيا وجوهريا في تقويم اداء المعلم ،اذا يمكن الاعتماد عليهم في الحصول على معلومات او مؤشرات عن اداء المعلم .من خلال الملحوظات اليومية التي يرصدها الطلاب حول تصرفات المعلم ،وممارساته ،وطريقة تعامله مع الطلبة،وتقديره للأمور والمواقف (الحريري:٢٠٠٧، ١٣٨).

بينما يشك البعض في مدى عدالة وموضوعية المعايير التي يبني عليها الطلبة اراءهم .فيرى علام (٢٠٠٣) ان الطلبة لديهم نزعة نحو تقدير معلميهم على عوامل ليست لها علاقة بالفاعلية ،مثل الدرجات التي يحصلون عليها في الامتحانات .كما ان الطلبة وبخاصة صغار السن لايستطيعون فهم ابعاد عملية التعليم ،والاهداف بعيدة المدى التي في ذهن المعلم ،مما يؤثر تاثيرا كبيرا في تقديراتهم ويقلل مصداقيتها.ويمكن القول أن هذا اسلوب غير

متعارف عليه في العراق ،لكون اغلب الطلاب ينزعون الى تقويم معلميهم بناء على معايير ذاتية.

ثالثا- :التقويم عن طريق مقابلة المعلم :

ان المقابله المستخدمه لاداء البحث العلمي هي "اداة من ادوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من اجابه الباحث او اختبار فروضه وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه لغرض طرح عدد من الاسئله من قبل الباحث والاجابه عليها من قبل المبحوث وتتميز اداة المقابله بعدد من المميزات ، كتعمق الباحث بسؤاله للمقابل تدريجيا حتى يصل الى الحقيقه ، ويمكن للباحث ان يحقق هدف التعمق هذا بعدة طرق ، كان يبدا بالمقدمات الى النهايات ، وان يشتق اسئله من الاجابه تمكنه من الوحصول على حقيقة ما يعتقده المقابل ،كما يمكن بالمقابل هنا يضمن الباحث تجاوب كل افراد العينة ، وبهذا يستطيع التغلب على اكبر عقبه تواجه ادوات البحث الاخرى – كالاستبانه مثلا – وهي تدني نسبة من يجيب عليها ، كما يمكن بالمقابل هان يتفادى الباحث بعض الامور التي قد تؤثر على عملية الاجابه ، مثل تقديم الاسئله

مجتمعه – كما يحدث في الاستبانه – مثل تعمد المقابل عدم الاجابه على بعض الاسئله

وللمقابله عدة انواع منها :مقابله (غير مركبه) وتستخدم اسئله مقيده ومحدده ، والمقابله شبه المبنيه ٠شبه المركبه) وتستخدم الاسئله شبه المحددة ،والمقابله المركبه وتستخدم اسئله غير محددة اطلاقا ومفتوحه .

ان استخدام الباحث لنوع المقابله شبه المركبه (شبه المبنيه) تساعده على الحصول على بيانات غزيره يسهل تصنيفها ومعالجتها واحصائها .

ان استخدام الاسئله شبه المحدده في المقابله يتيح الفرصه امام المقابل ليعبر عن اجابته باسلوبه وطريقته التي يختارهها ، ولكن يبقى في اطار سؤال محدد، مثلا ان يكون السؤال (الى أي مدى ترى انك استفدت مما درسته في المرحله الجامعيه في مقرر طرق تدريس اللغه العربيه في تطبيقك الفعلي عندما اصبحت مدرسا لمقرر اللغه العربيه في المرحله المتوسطه) ؟

رابعا- أسلوب التقويم القائم على تحليل نواتج التعلم.

يركز هذا الأسلوب على نواتج التعلم، عن طريق تحليل نتائج تحصيل الطلاب للحكم على مدى فعالية المعلم، وذلك من خلال حساب العلاقة الارتباطية بين مدخلات العملية التعليمية والتحصيل كناتج من نواتجها، أو عن طريق حساب الدرجة المكتسبة أو القيمة المضافة التي اكتسبها الطالب نتيجة مشاركة المعلم والمدرسة في تعليمه. إلاّ أن تأثير المجهود السابق للمتعلم، وما يمتلكه من معرفة تراكمية تؤثر في درجاته بطبيعة الحال، وما يزال هذا المتغير يمثل معضلة للتربويين الذين يهتمون بتقويم أداء المعلم باستخدام هذا الأسلوب، الذي يمس تحديداً صدق فعالية أداء المعلم. ولعل المستعرض للأدب التربوي في هذا المجال يجد تباينات بين آراء التربويين حول مدى مصداقية استخدام نتائج تحصيل الطلاب كمصدر للحكم على أداء المعلم. كل ذلك جاء نتيجة صعوبة الربط بين ما يتعلمه الطالب وعمل المعلم؛ على اعتبار أن الصدق هو العامل الأساسي والحاسم في تقويم استعمال وتفسير الدرجات. ويعود سبب تلك الصعوبة إلى وجود عوامل أخرى قد تسهم في تفسير درجات الطلاب فضلا عن أداء المعلم. والأكثر من ذلك؛ فإن فعالية المعلم تتأثر بمدى تكافؤ الفرص المتاحة للطلاب أثناء عملية التعلم، وكذلك توفر الفرص للمعلم نفسه لتنفيذ عملية التدريس،

بمعنى؛ هل الفرص التعليمية متكافئة لجميع الطلاب في المنطقة التعليمية، ثم في داخل المدرسة؟!، وهل هناك تكافؤ في توفر الأدوات التعليمية لجميع المعلمين؟! فضلا عن وجود مشاكل منها معامل ثبات المقياس.

وتجدر الاشارة إلى أن استخدام الدرجات المكتسبة للحكم على فعالية المعلم تتجاهل كلاً من سلوك الطالب المتعلم ونوايا المعلم أو أهدافه غير المعلنة، هذا بالإضافة إلى أن استخدام الدرجات المكتسبة كان محدوداً بسبب مشكلاتها في التحليل الإحصائي والنفسي، وذلك نتيجة لأن أداء المعلم سيختلف باختلاف البنية المعرفية والانفعالية لطلابه بناءً على استعداداتهم والدوافع التي يملكونها، التي يجب أن تؤخذ جميعها في الاعتبار لما تتركه من أثر واضح في أداء المعلم وفي ما يكتسبه طلابه من معارف ومهارات، علاوة على تأثيرتفاعل هذه المتغيرات في تحصيل الطلاب. ومن هنا يمكن القول إنه ليس من المعقول أن يكون المعلم مسوؤلاً عن أحداث قد تكون خارجة عن سيطرته.

كما أشار (فيفر ودنلاب، ١٩٩٧) إلى تعدد العوامل الأخرى التي تؤثر في تعلم الطلاب وتحصيلهم ومنها : المشكلات العائلية، والصحة، والتغذية، والوضع الاجتماعي والاقتصادي.

خامسا- أسلوب التقويم الذاتي.

يهدف هذا الأسلوب إلى تقويم المعلم ذاتياً لموقعه ما بين التعليم المتفرد والتعليم التقليدي، ونظرته الموضوعية في سلوكه، وتفكره في ممارساته المهنية، ويضاف إلى ذلك تحليله لمدى الاتساق بين فلسفته وممارساته. إلا أن هذا الأسلوب غير مناسب لاتخاذ قرارات المحاسبة.

وأكد (Dunn and Dunn, ١٩٧٧) أهمية التقويم الذاتي للمعلم، حيث صمم أداة تستخدم لتحقيق هذا الغرض، يمكن استخدامها للحصول على معلومات عن تخطيط المعلم واستراتيجياته التعليمية، وتقسيمه التلاميذ إلى مجموعات، وتصميم غرفة الصف، والبيئة والتقويم والفلسفة، والسمات التعليمية. كما أشادبنتائج استخدام أداة (باتل) للتقويم الذاتي التي تضمنت معايير للتعليم الفعال، مستمدة من ميادين علم النفس، والتعلم والقياس ونمو الطفل. وهي مبادئ يتوقع أن تؤدي إلى النتائج المقصودة من التدريس. وقد تضمنت أربعة أدوار للمعلم هي: قائد تعليمي، وقائد اجتماعي، ومعزز النماء الانفعالي والصحي والمتصل بالآباء والزملاء.

واتفقت آراء (Mc Laughlin & Pfeifer, ١٩٨٨) و (Peterson & Comeaux, ١٩٩٠) حول أهمية التقويم الذاتي للمعلمين من خلال تفكرهم في ممارساتهم بهدف التطور الذاتي للتدريس، ولاسيما إذا ما استخدمت أدوات تقدير متدرجة لتقوم تصوراتهم حول التدريس الفعال.

إن المتتبع للنماذج المستخدمة في تقويم أداء المعلم يجد أنها خليط من عناصر مركبة ومتعددة، بعضها ليس له علاقة مباشرة بأداء المعلم داخل حجرة الصف. وفي هذا الخصوص قد اختلط بهذا النموذج الأمور الإدارية والفنية عند تقويم أداء المعلم، مما يؤثر سلباً على تقويمه في النواحي الفنية وتحديد جوانب القوة والقصور في المهارات التدريسية، مما ينعكس ذلك بالضرورة على الارتقاء الأكاديمي والمهني للمعلم وتطوير أدائه . هذا وقد جاء في تلخيص الأبحاث التي تمت على أداء المعلم وفعالية التدريس لا تقود إلى وضع قائمة قابلة للقياس ومستقرة لسلوك المعلم في المواقف التدريسية جميعا.

سادسا ـ تقديرات الزملاء

وهو من انواع التقويم غير الرسمي للمعلم وفيه يقوم معلم او اكثر من ذوي الخبرة في التعليم من زملاء المعلم بتقويمه في كل او بعض كفاياته المهنية ويستخدم لهذا الغرض نماذج للتقويم ،وبعد كل زيارة تناقش هذه الملاحظات مع المعلم المقوم بشكل منفرد وذلك من اجل تحديد نقاط القوة والضعف في ادائه التدريسي،

ونجد هناك اختلافا بين الباحثين نحو استخدام أو عدم استخدام طريقة تقويم اداء المعلم عن طريق زملائه .

فيرى المؤيدون لهذه الطريقة امثال سيلدن(selden,١٩٨٤،١٩٥) أن زملاء العمل لكونهم متخصصين في المهنة نفسها فهم اقدر على تقويم المعلم في جوانب عدة وهي:

١ـ المعرفة العلمية في المجال الحقيقي.

٢ـ مدى ملائمة اهداف ومحتوى المقرر.

٣ـ طرق واساليب التدريس المستخدمة .

٤ـ الطرق المستخدمة في اداء التلاميذ.

اما المعارضون لاستخدام طريقة تقويم الزملاء للاداء التدريسي للمعلم يرودون عددا من الحجج منها:

١- ان الملاحظات التي تدون في الزيارات انما هي مجرد انطباعات شخصية .

٢- اسلوب الزيارات ونتاجه غير موضوعية.

٣- تؤدي الزيارات الى تدني الروح المعنوي للمعلمين .

٤- تتاثر الملاحظة بالمجاملة الشخصية.

سابعا:- حقيبة انجاز المعلم (ملفات التدريس)

تعد حقيبة انجاز المعلم من الاساليب البديلة لتقويم اداء المعلم ،ويعرف الملف التدريسي بانه وصف حقيقي لعناصر عملية التدريس التي يقوم بها المعلم ،وانجازاته التي حققها من خلاله ،وهو ملف يتضمن تقارير ومواد تدريسية التي تجمع بمدى معين ويفترض ان تعبر عن جودة الاداء التدريسي للمعلمين ،حيث تشمل على عينات وشواهد حقيقة وبيانات واقعية عن عمليات التدريس التي يقومون بها،وانطباعتهم الذاتية عن تدريسهم بهدف وضعها ام محلل متخصص تربوي يوضح جودتها ،لتقديم تغذية راجعة لتحسينها او الافادة منها في مواقف اخرى متشابهة .

ويمكن القول ان ملف التدريس وصف دقيق لماضي المعلم وحاضره ولما يمكن ان يقوم به مستقبلا ،متبوع بادلة وبينات نظرية

وعملية تؤكد وتعم صحة هذا الوصف ،بحيث نصل من خلالة الى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب للوصول الى افضل نتائج في العملية التعليمية وتطوير اداء المعلم

أما محتويات ملف تقويم المعلم ومكوناتها فقد تختلف حسب الغرض الذي تستخدم من اجله ،ومع ذلك يمكن ان تحوي المكونات الاتية،كما اشار اليها (القحطاني٢٠٠٠)،خلفية المعلم ومؤهلاته،وتقرير مختصر يبين المعلم فيه فلسفته ونظريته في التعليم وغايته ،وتوثيق الاعمال والجهود التي قام بها،(مثل الدورات ،الندوات المؤتمرات الفنية وخدمة المجتمع..... الخ) والامتحانات الكتابية لدى المعلم وملخص يبين مسوؤليته وواجباته التعليمية والمهنية ،ومخطط مقرر المنهج ،ونماذج من دروس على اشرطة سمعية واشرطة فديو ،ونماذج دروس تبين كيفية تنفيذها عمليا،وتقديرات علامات ،الطلاب والاختبارات ذات العلاقة (الامتحانات القصيرة)مشاريع الطلاب،وتاملات مكتوبة حول التعلم والتعليم ،وملاحظات الاقران ،وصور للمشاريع والنشرات والبلاغات ذات العلاقه المهنية وتقرير الجهات المشرفة فنيا،وتقيمات الطلاب للمعلم.

اما تقييم ملف المعلم وأدائه فيمكن ان يتم على مستوين اساسين هما.

١- مستوى الفحص الاولي: بموجبه يتم فحص الحقيبة مبدئيا من قبل لجنة من الزملاء المعلمين في المدرسة حيث تكون وضيفتهم تقديم تغذية راجعة للمعلم عن ادائه التدريسي كما تعكس الحقيبة وبيان ما فيه من نقاط قوة وضعف ومن ثم التوصية بادخال تحسينات على الحقيبة.

٢- مستوى التقييم الرسمي :ويتم من قبل لجنة من مدير المدرسة ، والمشرف التربوي .ويكون دورهم هو تقديم تغذية راجعة للمعلم عن ادائه التدريسي المهني كما تعكسه الحقيبة وكذلك تقدير الدرجة لهذا الاداء .

ويتم تقويم اسلوب حقيبة انجاز المعلم باستخدم اداة على شكل سلم تقدير اما عن مزايا الحقيبة فقد اشارت العديد من الادبيات لمزايها انها :

١- اسلوب فعال وشامل وعملي وحقيقي (اصيل)لتقويم المعلم.

٢- تنمي القدرة على التامل الفكري لتحليل الذات ونقدها لدى المعلم .

٣- احد اساليب تنمية الاداء التدريس المعلم.

٤- احد الوسائل المهمة لتحقيق الرضا الوظيفي عن مهنة التدريس .

٥- تشجيع الحوار والتعاون بين المعلم ومدير المدرسة والمشرف التربوي. **ثامنا:التقويم عن طريق ملاحظة اداء المعلم:**

يعد هذا الاسلوب اكثر الاساليب استخداما في تقويم فاعلية المعلم ،حيث يعتمد على احكام الاختصاصين مثل المشرفين التربويين ومديري المدارس الذين يقومون بملاحظة المعلم اثناء زيارتهم له في الصف المدرسي وهو يقوم في التدريس،ويقوم الاختصاصي بوضع تقديرات للمعلم في ابعاد متعدده مثل :تخطيط الدرس،تنفيذ الدرس،تنظيم الطلاب.

ويوجد نوعان من انواع الملاحظه وفيما ياتي عرض موجز لكل منهما :

الملاحظه المنظمه

وفيه يكون لدى الملاحظ (المشرف التربوي مثلا) الملاحظ (المعلم) تصورا مسبقا عن الكفايات المهنيه محل الملاحظه بمعنى ان هناك تخطيط مسبق لما سيتم ملاحظته من هذه الكفايات ، وعادة ما

يستعين الملاحظ باداة الملاحظه تسمى بطاقة تقويم اداء المعلم الصفي وهي غالبا ما تكون بشكل سلم تقدير .

وينبغي ان تتم الملاحظه المنظمه لكفايات المعلم المهنيه وفق شروط معينه من ابرزها ما يلي :

١- تعقد جلسة مداوله قصيره بين الملاحظ (المشرف التربوي) والملاحظ (المعلم) قبل الزياره يناقش فيها نوعية الكفايات التي ستكون محل الملاحظه ، وكيفيه تقدير الاداء .

٢- لا تقل مدة ملاحظة (الزيارة الصيفيه) عن حصه كامله من بدايتها الى نهايتها .

٣- يجلس الملاحظ في مكان في الصف يمكنه من رؤية اداء المعلم وسلوك الطلاب .

٤- ان يركز الملاحظة على الكفايات محل التقييم .

٥- ان تشتمل الملاحظ تحديد نقاط القوه والضعف في الاداء .

٦- لا يجب على الملاحظ التعبير عن تقييمه للمعلم بأي شكل لفظي او غير لفظي امام الطلاب .

٧- تعقد جلسة مداوله بعديه بين الملاحظ والمعلم يتم فيها تقييم اداء المعلم بشفافيه ويسمح فيها للمعلم بابداء المرئيات حيال هذا التقييم .

تاسعاً: الملاحظه غير المنظمه :

وفيها يقوم الملاحظ (المدير مثلا) بملاحظة اداء المعلم المهني داخل الصف او خارجه بشكل حر فلا يكون هناك تخطيط مسبق لملاحظه كفايات محدده لدى المعلم ، كما لا يكون لدى الملاحظ بطاقه محدده لتقويم هذا الاداء وانما يكتفي بتسجيل ما يتسنى له ملاحظة الايجابيات او السلبيات لدى المعلم في دفتر او سجل يحمله .

ان اسلوب الملاحظه المنظمه يمتاز بدقته وموضوعيته ، مقارنه بنماذج التقويم التي تقوم على الملاحظه غير المنظمه ،حيث ان المعلومات التي يتم جمعها تعبر عن السلوك الفعلي للمعلم كما يحدث في الفصل ، ويقل فيها الاعتماد على العنصر الذاتي وما يتبقى في الذاكره .

ان اسلوب الملاحظه المنظمه يتميز بانه اكثر واقعيه حيث تجاري ملاحظة المعلم في مواقف الصف المدرسي مباشرة ، ويمكن تنفيذه بكلفه قليله .

وما يميز اسلوب الملاحظه بوجه عام درجة الثقه في المعلومات التي يحصل عليها الباحث بواسطة الملاحظه منها في

بقية ادوات البحث وذلك بسبب انها أي (المعلومه) تستنتج من سلوك طبيعي غير متكلف ،كما ان كمية المعلومات التي يحصل عليها الباحث بواسطة الملاحظة اكثر منها في بقية ادوات البحث ،فلا المدرس ولا الطالب يستطيعان ان يحددا قدر المشاركة كل منها في المناقشه في الفصل تحديدا كميا دقيقا لو سالهما الباحث عن ذلك ،ولكن بملاحظة ذلك ،سواء كانت الملاحظه بالمشاركه او بدون المشاركه ،يتم التوصل الى التحديد الكمي الدقيق لقدر المشاركه لكل منهما (العساف ،٢٠٠٠، ٤١١).

وتجدر الاشارة الى ان هناك وسائل اخرى لتقويم اداء المعلم مثلا الاطلاع على دفاتر التحظير ، ومراجعه الوسائل التعليميه للمعلم ،وملاحظة دفاتر الواجب الخاص بالطلاب ، ومستوى الاختبارات التي يعدها المعلم ،فضلا عن نتائج امتحانات طلابه ،فضلا عن مدى تعاون المعلم مع زملائه المعلمين ومشاركته لهم في اعداد الانشطه التعليميه (عيد:٢٠٠٥ ،٨١).

وفي الدراسه الحاليه استخدم الباحث الاستبانة المغلقة لتقويم اداء مدرسي التربية الفنية في المرحلة الاعدادية لقياس كفاءةالتدريس وهي:

١- ملائمة محتوى البطاقه لمتطلبات التعليم وطبيعة التربيه العربيه .

٢- سهولة استعمالها في ما يتعلق بكيفيات الملاحظه وجمع البيانات وتبويبها وتحليلها وتفسير النتائج .

٣- وجود تناسب بين محتوى البطاقه من عوامل وسلوك مع قيمنا وممارساتنا الثقافيه .

٤- ان تكون شامله بحيث تقيس السسلوك الادراكي والعاطفي والحركي والاجتماعي للمعلم داخل الصف فضلا عن التركيز على الجانب العملي والفني من انشطة المعلم وتلاميذه .

٥- تحديد نوع السلوك او العامل التدريسي الذي يراد ملاحظته وقياسه .

وتجدر الاشارة الى ان الباحث قام باستخدم هذا الاسلوب لكونه يتناسب مع اهداف الدراسة .

تقويم مدير المدرسه للمعلم

يعود تاريخ تقويم المعلم بواسطة مدير المدرسه الى فتره طويله في تاريخ التربيه المدرسيه ،باعتبار ان المدير اساسا هو

المصدر الاول ،وربما الاوحد ، للحصول على بيانات عن المعلم ومستوى ادائه وفاعلية تعليمه الصفي .

يسعى مديرو المدارس من خلال قيامهم بدور المقومين لمستوى اداء المعلم الى تاسيس دور قيادي لهم يدعى التعليم الصفي الناجح،والمنهج الدراسي ، ويؤدي الى خلق اداء ذي جوده عاليه لدى المعلم ، والى تحويل المدرسه الى مجتمع للتعلم ، وبالتالي ترسيخ نمو الطالب وتحصيله المعرفي والمهاري وزرع الاتجاهات الايجابية نحو العلم والمعرفه في نفس الطالب ، وترسيخ القيم العلمية والاخلاقية التي ينقلها الطالب من سياق تعلم الى اخر في مواقف مختلفة من حياتة العلمية والعملية والشخصية والاجتماعية ، ومن هنا،فأن أحد الأدوار القيادية لمدير المدرسه هو القيام بدور المقوم للمعلم ، باعتباره وظيفه تربويه مركزيه ،لا يقوى على القيام بها داخل المدرسة بشكل كامل شخص اخر كمدير المدرسة و حيث يوازن بين أداء المعلم وتعلم الطالب وبين الدور الحيوي للمدرسة والمحافظة عليه ، ومن الضروري جدا معرفة العوامل التي تقلص من الدور القيادي لمدير المدرسة في تقويم المعلم .

ان فرصة مدير المدرسة للقياده التربوية داخل المدرسة يمكن النظر اليها من اربع زوايا مختلفة. الاولى أنه يمكن لمدير

المدرسة توفير الكثير من الوقت من خلال التخلي عن بعض الأدوار الغير فعالة في تقويم المعلم ، والتعويض عنها باضافة حزمه من النشاطات الرقابية التي تسمح له بالتفاعل والانفتاح أكثر ، والفعاليه الكبرى على الجوانب الفنية والسوسيولوجية بين المعلم والمدير . والثانية ، تمكين مدير المدرسة من التشارك مع المعلم في جمع المعلومات ، مما يقوي من البيانات نفسها ، ويشد من أزر المعلم والمدير على حد سواء . والثالثة ،ان الادوار الاضافيه للمعلم والاتصال الفعال مع المعلم ، وخاصه الجديد ، والمعلم الضعيف كذلك، يساعد في تكوين تنمية مهنية للطرفين من جانب ،ويوسع الدور القيادي للمدير من جانب آخر . والرابعة ، ان خفض الاعباء التربووية الادارية عن كاهل المدير ، وفك طوق العزله عنه ،يمكن ان يتم عن طريق اشراك أكبر عدد من المعلمين لمساعدة المدير والمعلم ، وجمع معلومات ميدانية أكثر عن المعلم ومستوى أدائه وفعالية تعليمة الصفي ،إن هذه التغييرات الضرورية في الممارسات والتوجهات لدى مدير المدرسه مهمه ،لان الفروق بين الدور الفني للمدير من جهة الوقت واستخدام البيانات والمهمات المحددة ، تمكن المدير من الانجاز الأفضل في تقويم المعلم ، وتوسيع دائرة معرفته في التقويم كذلك ،ناهيك عن التغييرات التي تطرأ على دور

مدير المدرسة جراء كل ذلك ، تسمح بتوظيف كل الاستراتيجيات المتعلقة بالدور السوسيولوجي للمدير في مجتمع المدرسة.

كما تشير نتائج الابحاث التي أجريت حول دور مدير المدرسة في تقويم المعلم الى مجموعة من التوصيات تركزت في مسارين ،الأول هو مراقبة الحد الأدنى من ألاداء لدى المعلم والتعرف على مشكلاته المهنية،والثاني هو مصدر بيانات إختياري لدى المعلم. ورغم تميز هذين الدورين عن بعضهما البعض ، الا انهما مهمان جدا لمعرفة نظام المسأله التعليميه والتربويه بشكل عام ،وللنظام التربوي المدرسي بشكل خاص ،وللمؤسسه التربويه برمتها ،ولنظام تقويم المعلم ايضا . بالنسبه الى الدور الرقابي لمدير المدرسه في تقويم المعلم، فانه ينطلق من دوره في المنظومه المدرسيه التربويه ، ومن دوره في العمل المدرسي اليومي ،وخاصه بما يتعلق بوقف أي اداء ضعيف للمعلم وطريقة التعامل معه ومع المعلم غير الكفء ،واي اداء للمعلم يضر بمصلحة الطلبه والمعلمين والمؤسسه التربويه المدرسيه ودورها التربوي. ومن هنا ،يحق للمدير ان يقترح ويطلب تنفيذ خطوات واجراءات محدده لعلاج مشكلات المعلمين ، من خلال مجموعه من الاساليب وادوات التدخل للعلاج ، وذلك كدور اشرافي مكمل لدور مدير المدرسه، ومن قبل

المختصين بوزارة التربيه والتعليم ، لحماية الطلبه وكل من له دور في ومصلحه تربويه في استقرار المؤسسه التربوية المدرسيه ونموها ، والحفاظ على النظام التربوي والتعليمي ، بشرط ان يكون كل ذلك منصوص عليه في ادلة التطوير المهني والاكاديمي للمعلم التي تصدر عن المؤسسه ووزارة التربيه والتعليم . كما يجب ان يتضمن الدليل او مجموعة الادله تلك طبيعة ونوع الاجراءات الرقابيه على مدير المدرسه نفسه ، ومدى التزامه المهني والاخلاقي والعلمي بمعايير التقويم المدرسي فيها ، وخاصه المتعلقه بتقويم المعلم بالنسبه الى دور المدير باعتباره مصدرا اختياريا لجمع البيانات حول تقويم المعلم ، فيمكن حصره في موافقة المعلم على استمارة تقويمه، وكذلك قبل ادراج نتائج التقويم في حقيبة المعلم التقويميه ويمكن ان يكون تقرير مدير المدرسه عن تقويم المعلم بالشكل الاتي .

١.مصادر معلومات تقرير مدير المدرسه :

- المناقشه مع المعلم.

- المناقشه مع المعلمين الاخرين عن المعلم

- المناقشه مع المعلم الاول

- معلومات المدرسه عن المعلم

- المناقشه مع الطلبه الذين يعلمهم المعلم
- المناقشه مع الوالدين
- الزيارات الصفيه للمعلم من قبل المدير (عدد الزيارات =؟)
- بيانات عن تحصيل الطلبه
- معلومات المنطقه التعليميه / وزارة التربيه والتعليم عن المعلم

٢.جوانب التقييم

(أ)التقدير العام للمعلم :-(٤=اداء متميز/ ٣=كفء/٢=يحتاج الى تحسين /١=لا يستو في المعايير)

- استراتيجيات تعليميه فعاله.
- ادارة الصف.
- تقدم الطلبه في التحصيل.
- دعم المعلم لاهداف المدرسه.
- محافظة المعلم على صحة وسلامة الطلاب .
- متابعة مايدرس من مقررات تقرها وزارة التربيه والتعليم.
- الممارسه الاخلاقيه.

(ب) الجوانب التي يمكن من خلالها تزويد المعلم بالبيانات:-

- التنميه المهنيه والانشطه الصفيه والمدرسيه.

- علاقات المعلم بالطلبه.

-علاقات المعلم بالوالدين.

- معرفة المعلم بالمادة العلميه التي يعلمها للطلبه

(ج) معلومات اضافيه عن المعلم :-

- وجود مشكله محدده لدى المعلم .

- مؤشرات (او دليل)الانجاز او الاخفاق لدى المعلم.

- تاثير المعلم في تعلم الطلبه .

- اجراءات يوصى بها لتطوير المعلم فنيا .

- الفتره المتوقعه لعلاج المشكلات المهنيه للمعلم ،واعادة جمع المعلومات

الأساليب الاشرافية

تتعدد أساليب الإشراف التربوي وتتداخل ، ويمكن تقسيمها إلى أساليب فردية وأخرى جماعية، فالبحث التربوي (مثلاً) قد يقوم به فرد ، وقد تقوم به جماعة ؛ إذ ليس ثمة حد فاصل بين الأساليب الفردية والأساليب الجماعية

*** ـ ويمكن تقسيم الأساليب مباشرة وغير مباشرة ، فإذا كان للمشرف التربوي الدور الرئيس في الأسلوب غير المباشر ، فإننا لا نجد حدوداً واضحة بين الأساليب المباشرة وغير المباشرة ، فالنشرات التربوية يعد أسلوباً غير مباشر ؛ لأن فاعليتها تتوقف على مدى إيجابية المعلم في قراءتها وتنفيذ مضامينها بنفسه ، وتعد أسلوباً مباشراً لما يبذله المشرف التربوي من جهد في متابعتها ومناقشتها مع المعلمين ، وهذا التقسيم بين الأساليب الفردية والجماعية ، المباشرة وغير المباشرة ، يستخدم من أجل الدراسة التحليلية ليس إلا .فالأسلوب هو مجموعة من أوجه النشاط يقوم بها**

المشرف التربوي والمعلم والتلاميذ ومديري المدارس من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي ..

ويلاحظ أنه ليس هناك أسلوب واحد يستخدم في الإشراف التربوي يمكن أن يقال عنه أفضل الأساليب التي تستخدم في جميع المواقف والظروف حيث أن كل موقف تعليمي يناسبه أسلوب من الأساليب، كما أنه قد يستخدم في المواقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب.....

لذا يمكن القول أنه ينبغي على المشرف التربوي تنويع أساليبه الإشرافية بناءً على طبيعة الموقف التعليمي والفروق الفردية بين المعلمين واحتياجاتهم التدريبية والإمكانات المتاحة.

وحتى يختار المشرف التربوي الأسلوب المناسب عليه الاعتماد على مقومات أساسية منها :

مقومات الأسلوب الإشرافي :

١ـ ملائمة الأسلوب الإشرافي للموقف التربوي وتحقيقه للهدف الذي يستخدم من أجله .

٢ـ معالجة الأسلوب الإشرافي لمشكلات تهم المعلمين وتسد احتياجاتهم .

٣ـ ملائمة وتخطيطه وتنفيذه .

٥ـ مرونة الأسلوب الإشرافي بحيث يراعي ظروف المعلم والمشرف والمدرسة والبيئة والإمكانيات المتاحة .

٦. اشتمال الأسلوب الإشرافي على خبرات تسهم في نمو المعلمين في شؤون العمل الجماعي ، والعلاقات الاجتماعية ، والمهارات .

٧. تتنوع الأساليب الإشرافية وفق حاجات المعلمين والميدان .

وقد نالت الأساليب الإشرافية اهتماماً كبيراً بسبب التطورات التي طرأت على مفهوم الإشراف التربوي وظهرت أساليب أكثر فعالية

وعناية لما تحققه من أهداف رئيسية تتركز في تحسين العملية التربوية وتساعد المعلمين على النمو المهني ....

ومن أبرز وأهم الأساليب الإشرافية :

أولاً : الزيارات الصفية :

مفهومها : الزيارة الصفية هي أحد أساليب الإشراف التربوي الفعالة التي تمنح المشرف التربوي الفرصة ليرى على الطبيعة سير عمليتي التعليم والتعلم ليرى التحديات التي تواجه المعلمين في تدريسهم والإطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم ...

أهدافها : الزيارة الصفية عملية تحليله توجيهية تقويمية تعاونية بين المشرف التربوي والمعلم وتشكل جانباً هاماً من أنشطة التربية العملية، خاصة إذا ما وظفها المشرف التربوي توظيفاً جيداً وأعطاها من وقته وجهده ما تستحق ...

وفيما يلي أبرز الأهداف التي يمكن تحقيقها خلال الزيارة الصفية :

١ـ معرفة مدى ملائمة المواد الدراسية لقدرات التلاميذ وحاجاتهم وتمكنهم من استيعابها وفائدتها في تحقيق أهداف التربية.

٢ـ الاطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ ومدى صلاحيتها وملامتها لسيكولوجية التعلم.

٣ـ التعرف على الوسائل المستخدمة في تقويم نتائج التعليم وفي الكشف عن صعوبات التعلم وتشخيصها وعلاجها.

٤ـ اكتشاف الأخطاء والمشكلات والصعوبات المشتركة بين عدد من المعلمين لجعلها موضوعاً لاجتماع يدعو إليه المشرف لتدارسها وإيجاد الحلول المناسبة لها..

٥ـ مساعدة المعلمين في تقويم أعمالهم ومعرفة نواحي القوة والضعف في تدريسهم ....

٦- اكتشاف حاجات المعلمين ومميزات كل منهم والقدرات والمواهب التي يتمتع بها للاستفادة منها على أفضل وجه ....

٧- ملاحظة الموقف التعليمي والفعاليات التربوية بصورة طبيعية.

٨- ملاحظة أثر المعلم في تلاميذه والوقوف على مدى تقدمهم.

٩- معرفة مدى استجابة المعلمين ومدى ترجمتهم الأفكار المطروحة في الزيارات السابقة

١٠- الوقوف على حاجات الطلاب والمعلمين الفعلية والتخطيط لتثبيتها.

الإعداد للزيارة الصيفية :

إن الإعداد الواعي للزيارة الصفية يساعد على نجاحها ومن أبرز ما يتناوله هذه الإعداد ما يلي :

١- تحديد الهدف من الزيارة الصفية بدقة.

٢- معرفة المساعدة التي سبق أن قُدمت للمعلم الذي سُيزور صفه لمعرفة ما إذا كان المعلم قد تطور وتحسن إلى الأفضل أم لا.

٣- مراجعة المشرف للنظريات والحقائق التربوية والعلمية التي ممكن أن يطبقها في هذه الزيارة.

٤- أن يحصل المشرف على معلومات عن الطلاب الذين سيزور صفهم.

٥- أن يقوم المشرف بالزيارة الصفية في وقت ملائم وفي جو نفسي طيب وليحذر القيام بها وهو متعكر المزاج لأنه في هذه الحالة لن يكون دقيقاً في ملاحظاته.

٦- أن يعقد المشرف التربوي لقاءً فردياً مع المعلم المزار بعد الزيارة مباشرة على أن يهتم خلاله بإبراز جوانب القوة لدى المعلم ويعمل على تعزيزها وعرض نقاط الضعف بأسلوب غير مباشر للعمل على تلافيها،

أنواعها :

١ـ الزيارة المفاجئة : وهي الزيارة التي يقوم بها المشرف دون إشعار أو إتفاق مسبق وترتبط هذه الزيارة في أذهان المعلمين بممارسات التفتيش وهذا النوع يتناقض مع المفهوم الحديث للإشراف التربوي ويهدم جسور الثقة بين المشرف والمعلم .

ولكن لا بأس على الإطلاق من قيام الشرف التربوي بمفاجأة المعلم في أي وقت يشاء، إذا أنه من المفروض أن يظل المعلم في حالة واحدة من الاستعداد للعطاء التربوي الجزيل وأن يكون المشرف الحقيقي عليه هو ضميره وفي هذه الحالة يجب على المشرف التربوي أن يراعى الأصول المتعارف عليها في الزيارات الصفية .

٢ـ الزيارة المرسومة أو المتفق عليها أو المخطط لها :

وهذه الزيارة تتم بناءً على تخطيط مسبق بين المشرف التربوي والمعلم ويتم تحديد موعدها بالتشاور بين المشرف فيما بينهم وبالتالي يحاول المعلم تحسين أدائه أو إبراز قدراته الحقيقية وتقديم

أفضل ما عنده وهذا النوع من الزيارات هو الذي ينادي به الإشراف الحديث لأنه يقوم على التشاور والتعاون.

٣- الزيارة المطلوبة أو القائمة على الدعوة :

وهذه الزيارة نوعان :

أ- إما أن تكون بناءً على طلب من مدير المدرسة أو من المعلم، وهذه تتطلب نوعاً من المعلمين بلغوا درجة من النضج بحيث لا يخجل أحدهم من طلب المساعدة إذا احتاج إليها ...

ب- وإما أن يطلبها المعلم المتميز ليعرض على المشرف التربوي بعض الخطط أو الأساليب الجديدة أو سجلات متابعة مبتكرة وهذا النوع من الزيارات نادرة لأنه يتطلب وجود علاقة زمالة خاصة ورفيعة قائمة على الاحترام المتبادل بين الأطراف المتعاونة للنهوض بالعملية التربوية.

ـ ومن إيجابيات الزيارة المطلوبة أنها تقضي على ارتباك المعلم

.....

ثانياً : المداولات الإشرافية :

مفهومها : المقصود بالمداولات الإشرافية هو ما يدور من مناقشات بين المشرف التربوي وأحد المدرسين حول بعض المسائل المتعلقة بالأمور التربوية العامة التي يشترك في ممارستها ..

أهدافها :

١ـ تعرف اتجاه المعلم نحو مهنته والوقوف على آماله وميوله وكل ما يؤثر في عمله أو يعوق نموه.

٢ـ تهيئة المعلمين لتحمل المسؤولية وتقدير الظروف.

٣ـ تبادل الآراء والأفكار والخبرات، وذلك لأن المشرف يأخذ بقدر ما يعطي، ويشارك غيره الرأي، ويسهم في إيجاد جو من المحبة وحسن الاستعداد لدى المعلم لقبول ما يقترحه.

٤ـ مساعدة المعلمين على معرفة ما لديهم من قدرات ومواهب و

كفايات والتوصل إلى أفضل السبل لاستثمارها على الوجه الأكمل....

٧- إزالة الشكوك وتوضيح النقاط الغامضة لدى المعلمين .

٨- أن ينمي المشرف التربوي في المعلمين الثقة بالنفس والأمل والطموح والحماسة .

إجراءاتها :

١- أن تتم المداولة بين المشرف والعلم في وقت مناسب لكليهما، ويفضل أن تعقد بعد فترة وجيزة من الزيارة الصفية بحيث تتيح للمشرف فرصة ليعد لها الإعداد المناسب.

٢- أن تكون في مكان هادئ يرتاح إليه المعلم ويأمن فيه من كثرة المقاطعات.

٣- أن تتم مناقشة المعلم في لقاء فردي وأن يكون النقاش موضوعياً قائماً على تبادل الرأي والاحترام المتبادل.

٤- أن يقنع المشرف التربوي المعلم بأهمية النقد الذاتي من أجل تعزيز ثقته بنفسه.

٥- أن يبدأ المشرف التربوي اللقاء بذكر الإيجابيات لأن ذلك أدعى إلى تعزيز ثقة المعلم بنفسه وتقبل ملحوظات المشرف وتنفيذ توجيهاته.

٦- أن يتجنب المشرف إلزام المعلمين بالنظريات التربوية البعيدة عن التطبيق في الواقع الميداني.

٧- أن يغض المشرف الطرف عن الأخطاء اليسيرة التي يمكن أن يتخلص منها المعلم بعد أن يشتد عوده في الميدان.

٨- أن يهتم المشرف في أثناء النقاش بربط أداء المعلم بالنواتج التعليمية بغرض التوصل إلى أفضل الأساليب التعليمية وأكثرها فاعلية في تحقيق الأهداف ..

ثالثاً : تبادل الزيارات بين المعلمين :

مفهومهاً : هو أسلوب إشرافي فعال مرغوب فيه يترك أثراً في نفس

المعلم ويزيد من ثقته بنفسه ويطلق إبداعه خاصة إذا تمت العملية وفق ضوابط مناسبة ومخطط لها

أهدافها :

١- تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعليم وطرائق معالجة بعض الموضوعات وتوظيف بعض المهارات التوظيف السليم أثناء الشرح.

٢- تقويم المعلم عمله من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين.

٣- تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة الواحدة والمعلمين بوجه عام.

٤- تشجيع المعلمين على إبداء آرائهم وطرح مشكلاتهم.

٥- تشجيع المعلمين المبدعين وتطوير ممارساتهم.

٦- تعميق فهم المعلمين واحترام بعضهم بعضاً ...،

ضوابطها :

١- أن يكون المعلم المزار ذا مستوى فني متميز فعلاً، بحيث يتمكن من ترك الأثر الحميد المنشود في نفوس الزائرين.

٢- أن يكون الهدف من الزيارة محدداً وواضحاً.

٤- أن يقوم المشرف التربوي توضيح الأسباب الكامنة وراء اختيار الهدف المنشود .

٥- أن تتم الزيارة ويخطط لها وفق خطة معدة سلفاً بحيث تراعي حاجات المعملين الزائرين.

٦- أن يتم دخول المعلمين الزائرين مع بداية الحصة وخروجهم مع نهايتها.

٧- أن يعقب الزيارة جلسة مناقشة بين المعلمين والزائرين ..

رابعاً : الدروس التطبيقية :

مفهومها : الدرس التطبيقي هو نشاط علمي يقوم به المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين داخل أحد الصفوف العادية

وبحضور عدد من المعلمين وذلك لمعرفة ملائمة الأفكار النظرية المطروحة للتطبيق العلمي في الميدان ..

أهدافها :

١ـ تعطي الدروس التطبيقية الدليل على إمكانية تطبيق الأفكار والأساليب التي يتحدث عنها المشرف.

٢ـ تتيح مناقشة الأفكار والصعوبات التي تعترض عملية التطبيق وإمكانياته في مختلف الظروف.

٣ـ تزيد من ثقة المعلم بنفسه.

٤ـ اكتساب المعلمين مهارة أستخدم أساليب مبتكرة مما يساعد بالتالي على تطوير وتحسين أدائهم.

٥ـ تتيح مناقشة الأفكار والصعوبات التي تعترض عملية التطبيق وإمكانياته في مختلف الظروف.

٦- توثيق الصلة بين المعلمين والمشرفين من خلال التعاون المشترك بين التخطيط والتنفيذ والتقويم ..

خامساً: المشغل التربوي (الورشة التربوية):

مفهومه: هو نشاط تعاوني عملي لمجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة يعمل فيها المشتركون أفراداً وجماعات في وقت واحد متعاونين تحت إرشاد منسق من أجل تجريب أحسن طرق التدريس أو دراسة مشكلة تربوية مهمة ..

أهدافه:

١- إتاحة الفرصة للمعلمين لحل المشكلات التي تواجههم بأسلوب علمي.

٢- تنمية أداء المعلمين وإكسابهم خبرات جديدة.

٣- إكساب المعلمين خبرات جيدة في العمل التعاوني.

٤- تحقيق النشاط الإبتكارى داخل الورشة.

٥- وضع المعلمين في مواقف تساعد على إزالة الحواجز بينهم.

٦- إتاحة الفرصة للمعلمين لرفع روحهم المعنوية.

٧- تعريف المعلمين طرقاً وأساليب يستطيعون استخدامها في صفوفهم المدرسية.

إجراءاته:

١- التخطيط التعاوني الجيد لموضوع المشغل، ومكانه، وزمانه، ومواده التعليمية، وأنشطته، وأهدافه، والتجهيزات اللازمة لإنجاحه.

٢- الحرص على اختيار موضوعات لمعالجتها في المشغل تلبي حاجات المعلمين والميدان.

٣- تهيئة المعلمين وإقناعهم بأهمية المشكلة التي هي موضوع البحث وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة الفعلية في أنشطة المشغل.

٤- تقسيم المشاركين إلى مجموعات صغيرة، واختيار رئيس ومقرر لكل مجموعة يتولى عرض ما توصلت إليه مجموعته بعد كل نشاط.

٥- ألا يزيد عدد كل مجموعة عن ستة معلمين، وألا يزيد عدد المجموعات عن خمس مجموعات.

٦- تقويم المشغل ومتابعته واستثمار نتائجه في التخطيط لبناء مشاغل تربوية جديدة.

سادساً: النشرات الإشرافية:

مفهومها: هي وسيلة اتصال إشرافية كتابية يقوم أو يساهم المشرف التربوي في إعدادها و توزيعها للمعلمين الذين يشرف عليهم ...

أهدافها:

١- تساعد على توثيق الصلة بين المشرف والمعلمين.

٢- تخدم أعداداً كبيرة من المعلمين في أماكن متباعدة.

٣- توفر للمعلمين مصدراً مكتوباً ونموذجاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.

٤- تعرف المعلمين ببعض الأفكار والممارسات والاتجاهات التربوية

الحديثة على المستوى المحلي والعالمي.

٥- تثير بعض المشكلات التعليمية لحفز المعلمين على التفكير واقتراح الحلول الملائمة لها.

٦- تساعد في تعميم الخبرات المتميزة التي يشاهدها المشرف.

٧- توضح أهداف خطة المشرف للمعلمين وتحدد بعض أدوارهم فيها.

٨- تزويد المعلمين بإحصائيات ومعلومات وإرشادات خاصة بالإعداد والوسائل التعليمية الحديثة والنشاطات والاختبارات.

تاسعاً : الندوات التربوية :

مفهومها : وهي عبارة عن عرض عدد من القادة التربويين لقضية أو موضوع محدد ثم فتح المجال بعد ذلك للمناقشة الهادفة المثمرة للحضور

أهدافها :

١ـ إثراء موضوع معين أو خبرة محددة بأكثر من رأي وأكثر من رافد.

٢ـ إتاحة الفرصة لنقاش هادف ومثمر حول ما يتم عرضه من أفكار.

٣ـ تحقيق التواصل بين المشاركين وتوفير فرص يتفاعل فيها المعلمون مع قضايا تربوية تتم مناقشتها وإثراؤها.

٤ـ المساعدة على تحقيق النمو المهني وتحقيق الأهداف التربوية.

عاشراً : البحث الإجرائي :

مفهومه : البحث الإجرائي هو نشاط إشرافي تشاركي يهدف إلى تطوير العملية التربوية وتلبية الحاجاتالمختلفةلأطرافهذهالعملية...

أشكاله:
يشمل البحث الإجرائي نوعين:

أـ فردي: يقوم به شخص واحد: المشرف التربوي أو المعلم أو مدير المدرسة وهكذا.

ب- جماعي: يقوم به أكثر من شخص واحد، كأن يقوم به مدير المدرسة وأحد المعلمين، أو مدير المدرسة وعدد من المعلمين المهتمين بمعالجة قضية معينة، أو المشرف وأحد المعلمين وهكذا . المختلفة لأطراف هذه العملية خاصة

أهدافه :

١- تجربة الأفكار والبرامج والأساليب الجديدة والتأكد من مدى صحتها وصلاحيتها.

٢- يحسم الخلاف في كثير من المشكلات بتقديم حلول مقنعة.

٣- يقدم للمعلم فرصاً لمعرفة إمكانات مدرسته وزملائه وبيئته.

٤- يسهم في نمو المعلم فردياً ومهنياً واجتماعياً ويساعد في تكامل شخصيته ووصوله إلى مستوى التوازن الانفعالي المطلوب.

٥- يقدم للمعلم فرصاً لإدراك قدراته وإمكاناته ونقاط القوة ونقاط الضعف عنده ..

إحدى عشر: التعليم المصغر :

مفهومه : هو إستراتيجية من إستراتيجيات التدريب على المهارات التدريسية يقوم على تحليل العملية التعليمية وتحليل أداء المعلم إلى مجموعة من المهارات السلوكية والعمل على تقويتها حتى يصير قادراً على تأدية عمله على أحسن وجه.

وفيه يقوم المتدرب بأداء مهارة محددة يمكن ملاحظتها وقياسها أمام عدد قليل من زملائه (٤-١٠) في زمن محدد من (٥-٢٠) دقيقة بحضور المشرف ...

أهدافه :

١- تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المهارات التعليمية وأساليب التعليم الحديثة.

٢- استخدام التعليم المصغر بصفته تقنية إشرافية إبداعية في مجال الإشراف التربوي.

٣- تيسير العوامل المعقدة التي تدخل في الموقف التعليمي.

٤- تعزيز بواعث الطلاب وإثارة دافعتيهم للموقف التعليمي ومشاركة المعلم.

٥- الاستفادة من التغذية الراجعة أكثر من الممارسة نفسها لأن المعلمين المتدربين يستفيدون من نقد زملائهم المعلمين المشاهدين أكثر مما يستفيدون من المشرف التربوي نفسه.

مميزاته :

١- يعتبر التعليم المصغر تعليم حقيقي فعلي مهما كان الدرس صغيراً ومهما كان عدد الطلاب قليلاً.

٢- التعليم المصغر يبسط العوامل المعقدة التي تدخل في الموقف التعليمي لأنه يتيح الفرصة للتركيز على مهارة واحدة أو مهارتين على الأكثر.

٣- التعليم المصغر يتيح القيام بتدريب مركز وموجه وفق أهداف محددة.

٤- التعلم المصغر موجز مختصر يسمح لكل تلميذ أن يمر بسلسلة

من الخبرات في جو مركز ومضبوط.

٥- التعليم المصغر يسمح بتوجيه الأسلوب التربوي الذي يصطنعه المعلم توجيهاً أدق وأفضل.

٦- التعليم المصغر يفسح المجال لتغذية راجعة فورية حول نقطة أو نقاط محددة.

٧- يستفيد المعلم المتدرب من الملاحظات التي وجهت إلى أدائه فيقوم بإعادة تخطيط الدرس وإعادة عرضه من جديد لمجموعة أخرى من الطلاب.

٨- سم التعليم المصغر بالصدق والأمانة حيث أنه يبصر المعلم بسلبياته قبل أن يقوم بممارستها على طلابه في الصف الذي يقوم بتدريسه....

خطواتــه:

١- تزويد المعلم (المتدرب) بخلفية نظرية حول المبادئ النفسية والتربوية، التي تستند إليها المهارات والأساليب المختلفة لأدائها، مع تبصيره بشروط معينة لاستخدامها بفاعلية.

٢- إطلاع المعلم (المتدرب) على نموذج حسي لاستخدام المهارة في موف تعليمي مصغر، مع تعليقات مسجلة على هذا الأداء، وغالبا ما يكون هذا النموذج مسجلا تسجيلا مرئيا أو صوتيا.

٣- تخطيط المعلم (المتدرب) لاستخدام المهارة في موقف تعليمي مصغر.

٤- تنفيذ التعليم المصغر وتسجيله تلفازا أو صوتيا.

٥- إخضاع التعليم المصغر للقويم الذاتي (المتدرب) والخارجي (المشرف- الزملاء- الطلاب).