

المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام بالمدارس الحكومية السودانية
ولاية القضارف نموذجاً

أستاذ مشارك دكتور. محمد حبيب بابكر محمد

كلية التربية/ جامعة القضارف/ المملكة العربية السعودية

أستاذ مشارك دكتور. إبراهيم عثمان حسن عثمان

جامعة حائل/ المملكة العربية السعودية

**The criteria used to evaluate the performance of the general education teacher in
Sudanese public schools - Gedaref State is a model**

Associate Professor Dr. Mohamed Habib Babeker Mohamed

Faculty of Education\ University of Gedaref\ Kingdom of Saudi Arabia

habeeb6454@hotmail.com

Associate Professor Dr. Ibrahim Osman Hassan Osman

University of Hail\ Kingdom of Saudi Arabia

ibrahimosman20@gmail.com

Abstract

The study aimed to identify the criteria used to evaluate the performance of the teacher from their point of view, as well as to identify the differences of statistical significance at significance (0.05), which is attributed to the variables of the study in terms of (gender, qualification and years of experience). The study population consists of all the teachers of the general education level who work in (123) schools, the number of (2412) male teachers and female teachers, and the study was conducted in the academic year (2017 - 2018). The questionnaire was used as a data collection tool, which was applied to a random sample of (46) male teachers and female teachers working in (6) general education schools in Gedaref state (basic and secondary). The SPSS program was used to calculate mean. The study concluded that the educational and cultural field used by the educational supervisor and the school principal in evaluating the teacher's performance scored a mean of (2.53) and at a medium degree. The personal qualities and human relations between teachers also reached a balance of (2.45). and at a medium degree. The planning and management of the educational environment in the evaluation of the performance of the teacher was calculated at (2.57), and at a medium degree, and no significant differences in significance (0.05) due to the variables of the study in terms of (scientific qualification and years of experience) according to the study results. There is significance in (0.05) due to the variables of the study in terms of (gender) according to different study axes.

Keywords: Assessment, Performance, Teacher, General Education, Government Schools, Sudan, Gedaref State.

المستخلص

هدفت الدراسة إلي التعرف على المعايير المستخدمة في تقييم أداء المعلم من وجهة نظرهم، فضلاً عن التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) والتي تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم العام الذين يعملون في (١٢٣) مدرسة، وعددهم (٢٤١٢) معلماً ومعلمة، وتم إجراء الدراسة في العام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨م). كما تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات والتي تم تطبيقها على عينة عشوائية قوامها (٤٦) معلماً ومعلمة يعملون في عدد (٦) من مدارس التعليم العام بولاية القضارف (أساس، وثانوي)، كما تم استخدام برنامج (SPSS) لحساب المتوسطات لحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ف)، توصلت الدراسة: إلي أن محور المجال التعليمي والثقافي المستخدم من المشرف التربوي ومدير المدرسة في تقييم أداء المعلم نال وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٣)

وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نال محور الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية بين المعلمين وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٥) ودرجة تقديرية متوسطة، كما نال محور التخطيط وإدارة البيئة التعليمية في تقييم أداء المعلم وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٧)، ودرجة تقديرية متوسطة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) وفق محاور الدراسة المختلفة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (النوع) وفق محاور الدراسة المختلفة.

الكلمات المفتاحية: تقييم، أداء، معلم، تعليم عام، المدارس الحكومية، السودان، ولاية القضارف.

أولاً: الإطار العام للدراسة:

المقدمة:

تتعدد الجهات التي تطلع بتقييم أداء المعلم والمتمثل في المشرف التربوي ومدير المدرسة التي يعمل فيها المعلم، لما يمتازان به من أسبقية العمل في الحقل التعليمي ولزمايتهما له في تلك المهنة مما يجعلانها الأقرين للقيام بتلك المهمة واعتبارهما متخصصين وصاحباً مهنة، إن هذه الأسباب سألها الذكر حدثت بالباحث إجراء هذه الدراسة والتي هدف منها الكشف عن المعايير المستخدمة لتقييم أداء المعلم بمرحلة التعليم العام (أساس، وثانوي)، بولاية القضارف ومعرفة مدى ملائمتها لذلك وتأثيرها على العملية التربوية والتعليمية بهدف التطوير والتحسين وسير نحو الأفضل.

يسهم المعلم بدور أساس في العملية التعليمية باعتباره الركيزة الأساسية في منظومة العمل التعليمي والتربوي، ولا يستغنى عنه فهو حامل للواء العلم المقدم للطلاب من المعارف والاتجاهات والقيم، لذلك فهو أحد المتغيرات الأساسية والمهمة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة، وترتكز عملية تجود المنظومة التعليمية عليه،(الصوفي، وآخرون، ٢٠١٥).

يعد تقييم أداء المعلم من أهم وسائل الارتقاء بالعملية التربوية والتعليمية بصورة عامة، والتعليم الصفي خاصة لما له من دور في تعريف المعلم بجوانب مهمة في عملية التعليم وتطوير جوانبه المختلفة، فضلاً عن وضوح الغرض الذي من أجله جرى التقييم والخطوات المتبعة لإجرائه، إذ أن المعايير الواضحة والمعدة بشكل جيد ومدروس لما لها من فاعلية في تطوير مهارات المعلم وتوجيهه بشكل جيد نحو بيئة تربوية صحيحة، (الدوسري، ٢٠٠٩ ص ٢٦). كما يجب أن يركز التقييم على وسائل متعددة تعين لتحقيق الهدف المنشود منه والمتمثل في الملاحظة والقياس والتحليل والتفسير ثم الحكم لتحديد قيمة الظاهرة المراد تقييمها، إن هذه المهمة استدعت ضرورة إعداد وثيقة للمعايير المهنية (الأكاديمية، والتربوية) لتكون أساساً لتطوير أداء المعلم لتحقيق بلوغ الحد الأساس من الكفايات ولضمان تكافؤ المخرجات العملية التعليمية التربوية،(الصوفي، وآخرون، ٢٠١٥ ص ٧).

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة فيما لاحظته الباحثان من عدم وضوح المعايير المستخدمة في تقييم أداء معلمي مدارس التعليم العام بالولاية، فضلاً من تضجر بعضهم من استخدام ذلك المعيار، مما حدا بالباحث صياغة تساؤلاً مفاده: ما المعايير المستخدمة من قبل المشرفين التربويين، ومديري مدارس التعليم العام في استخدام معايير تقييم أداء المعلمين؟.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والمتعلق بالمعايير المستخدمة من قبل المشرفين التربويين والمديرين لتقييم أداء معلمي مدارس التعليم العام، فضلاً لما لهذه المعايير من أهمية في كشف مواطن الضعف لدى المعلمين لمعالجتها واكتشاف مواطن القوة لتثبيتها، والتي تدفع المعلم لمزيد من تطوير أدائه لينعكس على تعليم الطلاب والتلاميذ بتلك المرحلة التعليمية، وليرتقي في مراقبي التدرج الوظيفي ويكون قدوة لزملائه المعلمين في مدارس تلك المرحلة التعليمية التي يعمل فيها.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على المعايير المستخدمة من قبل المشرفين التربويين، ومديري مدارس التعليم العام في تقييم أداء المعلمين.
٢. التعرف على وجهة نظر معلمي مدارس التعليم العام لتلك المعايير المستخدمة في تقييم أدائهم.
٣. التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند الدالة (٠,٠٥) والتي تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفق محاورها المختلفة.

أسئلة الدراسة:

تتمثل أسئلة الدراسة في الآتي:

١. ما المعايير المستخدمة من قبل المشرفين التربويين، ومديري المدارس في تقييم أداء معلمي مدارس مرحلة التعليم العام ببلدية القضارف؟.
٢. ما وجهة نظر المعلمين من تلك المعايير المستخدمة لتقييم أداءهم؟.
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفق محاور الدراسة المختلفة؟.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

١. الحدود المكانية: مدارس التعليم العام (أساس، ثانوي) ببلدية القضارف.
٢. الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠١٨م.
٣. الحد الموضوعي: المعايير المستخدمة لتقييم أداء المعلم.
٤. الحدود البشرية: معلمي مدارس التعليم العام (أساس، ثانوي).

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة في الآتي:

- التقويم لغة:** من قَوْم أي صحح وأزال العوج وقوم السلعة بمعنى سَعَرها، (أنيس، وآخرون، ١٩٨٧، ص ٧٦٨).
- التقويم اصطلاحاً:** إصدار الحكم على شيء ما أو تقدير قيمة معينة، والتقويم التربوي عبارة عن مجهود منظم للحكم على ظاهرة تعليمية معينة، (الكبيسي، ٢٠١٥، ص ٤٠).
- إجرائياً:** العملية التي يتم من خلالها معرفة نقاط الضعف، ونقاط القوة في أداء المعلم ومدى قيامه بوظيفته ومستوى أدائه لواجباته التدريسية.
- تقويم الأداء:** العملية التي يتم من خلالها تحديد كفايات العاملين في المجال التدريسي، ومدى إسهامهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم، (العجيلي، ٢٠٠١، ص ٨٥).
- المعايير:** مقاييس معيارية أو أطر مرجعية أو علامات تمايز يتم استخدامها للحكم على مدى تحقيق مستويات الأداء، (البهواشي، ٢٠٠٧، ص ٩٤-٩٥).

معايير التقييم، إجرائياً:

يقصد بها الأداة التي تم وضعها من قبل وزارة التربية والتعليم بولاية القضارف والتي تحتوى على مجالات: (المادة التعليمية والثقافة العامة، الصفات الشخصية للمعلم، والعلاقات الانسانية، التخطيط وإدارة البيئة التعليمية، واستراتيجيات تقويم المعلم للطلاب والتلاميذ، ومهنية المعلم).

المشرف التربوي:

هو الشخص الذي يطلع، بتقييم وتقدير جهد المعلم في العملية التعليمية من خلال ما يقوم به من أعمال متنوعة ذات صلة بمادة تخصصه، (الدويك، وآخرون، ١٩٩٨).

مدير المدرسة:

يقصد به الشخص الذي يطلع بتقييم جهد المعلم في العملية التعليمية من خلال ما يقوم به من أعمال متنوعة ذات صلة بمادة تخصصه، (بابكر، وآخرون، ٢٠١٧، ص ٣٣٧).

بلدية القضارف:

تعد إحدى محليات ولاية القضارف الاثنتي عشرة محلية، والتي جاء أمر بالرقم (٢٠٠٧/٥) وتقع بين خطي عرض ٣٧،١٣- ١٤،٠٤ شمالاً وخطي طول ٢٨، ص ٣٥-٣٤، جنوباً، وتحدها من الغرب محلية القلابات الغربية، وتحيطها من الشمال والشرق والجنوب محلية وسط القضارف، ويبلغ عدد سكانها (٩٢٤،٣٠٦) نسمة، (جمهورية السودان، ولاية القضارف، ٢٠٠٧، ص ٢).

ثانياً: الاطار النظري:

مفهوم التقييم:

يعد تقويم أداء المعلم من الأمور المهمة التي تأخذ بها المؤسسات التربوية والتعليمية في العالم وهذا المؤسسات بدأت منذ زمن بعيد بتقويم أعمالها في برامج التدريس والقائمين على أعمالها منهم المعلمين ولم يكن ذلك إلا استجابة ورغبة منها في تحسين نوعية خدماتها بغية تحقيق الكفاءة الأدائية العالية للمعلمين والارتقاء بهم في مراقي التدرج الوظيفي، (التوق، ١٩٧٧، ص ٢١).

مر التقييم بمراحل مختلفة واتخذ من الوسائل والأساليب التقييمية مؤكداً على أهمية تقييم أداء العاملين في الحقل التربوي واتخذ شكل التخصص الدقيق أو المهنة ومجال دراسة مستقلة، (شعلة، ٢٠٠٥، ص ٦٧).

تعددت التعريفات التي تناول مفهوم التقييم باعتباره مرادفاً لتقويم، وملازماً ومشابهاً للقياس، ولقد عرفه عبدالهادي (٢٠٠١، ص ٨٦)، بأن التقييم والتقويم، وإن كانت كلمة التقويم أكثر عمومية فهي بيان لقيمة الشيء مع تعديله، فقيم الشيء أعطاه قيمة، وقومه أي عدله وصححه، وبهذا يكون التقويم أشمل من التقييم، غير أن البعض يؤكد أن المصطلحين متشابهين ولا ضرورة لتفريق بينهما، والتقييم بحد ذاته هو إصدار حكم شامل وواضح من خلال جمع المعلومات وتحليلها ومن ثم تفسيرها.

كما عرف التقييم بأنه: عملية إصدار حكم تمت دراسته بعناية من أجل التحسين أو التطوير في ضوء مجموعة من الأهداف، (عطوي، ٢٠٠٨، ص ٣٤).

ويرى شعلة (٢٠٠٥، ص ٧٦)، أن التقويم التربوي عملية منظمة وهادفة لجمع المعلومات والبيانات عن جانب محدد لتحديد نقاط القوة ودعمها، ونقاط الضعف لمعالجتها، موضحاً أن هنالك فرقاً واضحاً بين التقييم والتقويم، فالأول يعني ما تم إنجازه ولا يتبعه تشخيص أو علاج، أما الثاني فيتبعه تشخيص وعلاج.

تكمن أهمية تقويم المعلم سعياً للارتقاء بمهاراته ومعلوماته عند التدريس، ومعرفة مدى تأثير هذا الأداء التدريسي في المقررات الدراسية وطرائق التدريس، وتزويده بتغذية راجعة تسهم في تطوير طرائقه وتبين مدى ملائمة طرائق تدريسه على المتعلمين، (منولي، ١٩٩٠، ص ٢٨٧-٢٨٩).

أنواع التقييم:

أورد عدد من التربويين عدداً من أنواع التقييم المستخدمة لتقييم أداء المعلمين والتي يبينها علام، (٢٠٠٧، ص ٧٩) وفقاً للآتي:

أ. التقييم الرسمي، (الموضوعي)، مقابل التقييم غير الرسمي، والذي يتمثل في (نتائج، وآراء، واستنتاجات).

ب. التقييم المقارن، مقابل التقييم غير المقارن.

ج. التقييم الداخلي، مقابل التقييم الخارجي.

د. التقييم بالأهداف مقابل التقييم غير المرتبط بالأهداف.

٥. التقييم المكبر، مقابل التقييم المصغر.

أساليب التقييم:

يتخذ تقييم المعلمين أساليب مختلفة منها المقابلات الفردية مع المعلمين، الاستبانات، الملاحظة دراسة التقارير، والسجلات الرسمية، وتحليل البيانات، والوظائف، إضافة عن الإنجاز الخاص بالمعلم (عماد الدين، ٢٠٠٣، ص ١٦).
وتعد أفضل التقييمات ما جمعت بين الدراسات الكمية والنوعية عن طريق جمع وتنظيم المعلومات من خلال المقابلات إضافة إلى قائمة أسئلة ذات صلة بالمعايير واستخراج معلومات معينة من خلال البيانات الموجودة في الوثائق.

محاور التقييم:

تتمثل محاور التقييم في الآتي:

١. تحديد المستفيد من عملية التقييم.
٢. الجدوى من عملية التقييم، هل كان التقييم حكماً أم عملياً ودبلوماسياً، ويتجاوب مع الحالة الاجتماعية والسياسية، والحياة بشكل عام، للمعلم والعملية التعليمية.
٣. مراعاة الدقة في عملية التقييم، مع ضمان إن المقابلات أو الوثائق والأدوات المستخدمة سواء كانت كمية أم كيفية ذات مصداقية عالية.
٤. مناسبة عملية التقييم للمعلم، وتسير بطريقة أخلاقية وقانونية، تراعى المستفيدين والمتضررين من نتائج التقييم بالمكافآت أو الإقصاء.

أنواع التقييم:

تتمثل أنواع تقييم المعلمين في الآتي:

أ. التقييم الذاتي:

يشير إلى مدى تقدير المعلم لنفسه وما يصدره من أحكام على أدائه وسلوكه وإدارته للصف وتخطيطه للدرس، وقدرته على طرح الأسئلة والمناقشة، وتقييم الطلبة، إضافة إلى أنه لا يتم تقييم المعلم في بعض الأحيان بشكل رسمي، مما يضع على عاتقه مسؤولية التقييم الذاتي، (عيد، ٢٠٠٥، ص ٨٣).

ب. تقييم الزملاء:

يتم ذلك من خلال استخدام خبراتهم في فحص أداء المعلم والحكم عليه، ومن جودة المواد التعليمية التي يعدها أو نتاج ممارسته للمهنة، وطرق تقويمه للطلبة على أن يكون الزملاء من مدارس أخرى ولا تربطهم علاقة بالمعلم، وهذا النوع من التقييم يساعد على تبادل الخبرات وتكوين شبكة من العلاقات المهنية وطرائق التعليم، (الدوسري، ٢٠٠٩، ص ٤٦).

كما يمكن الاعتماد على مشاهدة الزملاء الأكثر خبرة من أجل الحصول على تقييم لأداء المعلم، كما أنه من المناسب أن يقوم الزملاء القدامى بتقييم المعلمين الجدد وذلك بالتعاون مع إدارة المدرسة بهدف الحصول على دعم الزملاء الأقدم للمعلم الجديد في المدرسة، على أن تكون لديهم معرفة بمعايير التقييم المتبعة في المدرسة.

٣. تقييم مدير المدرسة:

لمديري المدرسة دور فعال في تقييم المعلمين وتقديم النصح لهم، ويعتقد إن ترك أحد من المعلمين لمهنة التعليم في المدرسة تعود إلى سلبية مديري المدارس، علماً بأن التقييم الإيجابي الواضح والمبرر من المدير للمعلم يعد سبباً لبقاء المعلمين على رأس العمل (Grissom, 2011, p, 67).

ويعد المدير بمثابة مشرف تربوي مقيم في مدرسته، فمن خلال تقييمه لأداء المعلم يعمل على تطويره مهنيًا في مجال اساليب ووسائل العملية التعليمية، وإحداث التغيير في الموقف التعليمي بأكمله فضلاً عن التنسيق بين كافة الجهود وتوفير كافة التسهيلات والإمكانات لتحقيق أهداف المدرسة التي يقودها، (الدويك، وآخرون، ١٩٩٨، ص ٨٠-٩٧).

٤. تقييم المشرف التربوي:

إن للمشرف التربوي دور فعّال في تقييم أداء المعلم وهو لصيق بالمعلم وصاحب خبرة سابقة تمكنه من أداء هذه الوظيفة التي سبق له أن عمل بها كما أصقلته التجارب والممارسات الفعلية والتي يطلع بها من خلال جولاته التوجيهية المعلنة وغير المعلنة خلال العام الدراسي ليتأكد من تطبيق المعلم للأساليب التربوية والتعليمية المختلفة المناط منه القيام بها ليحقق الأهداف العملية التربوية والتعليمية.

معايير التي يتم تقييم المعلم فيها:

تتعدد جوانب المعايير التقييمية المتبعة في تقييم أداء المعلم والتي يتم تناولها وفقاً للآتي:

١. المادة التعليمية والثقافة العامة:

يعد المحتوى المعرفي مفتاح لتعلم كيفية تدريس الموضوعات ليتمكن المعلم من ايصالها لطالب بطريقة يستطيع فهمها واستيعابها، في المجال التخصص الأكاديمي، إضافة إلى إحاطته بالمعلومات والمهارات اللازمة لأداء مهنته وهي أول وأهم الجوانب التي لا بد أن يتصف بها المعلم الناجح لما لها من تأثير على ثقة المعلم بنفسه خاصة خلال عرضه للمادة التعليمية والذي بدوره يؤثر إيجاباً على أداء طلابه، (نصرالله، ٢٠٠٦، ص ١٣). كما يجب ألا تقتصر معلومات المعلم على المادة الدراسية التي يعلمها، مما يجعل قدراته التحليلية محدودة حيث إن المعلم واسع المعرفة يزيد من دافعية الطلاب للتعلم والبحث والمناقشة، ويعزز ثقتهم به وينمي معارفهم ويجذب انتباههم كما إن تمكنه من المادة التعليمية ينعكس أثره إيجاباً على شخصيته وحضوره أمام طلابه، وهذا كله بالضرورة يؤثر على إدارته الصفية (عقل، ٢٠٠٤، ص ٤٣). كما يجب عدم إغفال أهمية الثقافة العامة للمعلم فهي تؤثر على أبعاد الشخصية وتعطيها ملامحها ومقوماتها الأساسية ولا يمكن اعتبار المعلم مثقفاً مهما كان عالماً في مجال تخصصه أو حائزاً على أعلى الدرجات في مجال تخصصه ما لم تكن لديه رؤية وفكر متجدد يمكنه من الخروج عن إطار التخصص العلمي الضيق.

٢. الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية:

تتمثل السمات الشخصية للمعلم في القدوة الصالحة وإتقان العمل والعدالة والثقة بالنفس والتواضع والصبر والحكمة وحسن المظهر، أما العلاقات الإنسانية في نطاق المدرسة فهي التي تسود بين أفراد المجتمع المدرسي، وتحقق جواً من الثقة والاحترام المتبادل، والتعاون بهدف رفع الروح المعنوية لجميع أطراف العملية التعليمية، كما تحقق العدالة والتعاطف الوجداني والمشاركة بين الجميع، (فتح الباب، ١٩٩٨، ص ٥٥).

إن ما يتمتع به المعلم من سمات شخصية وجوانب إنسانية تسهم إيجاباً في العملية التعليمية، إذ تؤثر جوانب الشخصية في المعلم على شخصية الطالب، وقد تتجاوزه إلى ما يعلمه من مهارات ومواضيع، (Stronge, 2002, p, 67).

كما يمكن بناء علاقات إنسانية وتطويرها من خلال الاتصال الفعّال وأسلوب العمل كفريق والمشاركة في القرارات.

٣. التخطيط وإدارة البيئة التعليمية:

فيه يتم تحديد الأهداف بصورة قابلة للقياس واتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق ما أمكن من تلك الأهداف خلال فترة معينة وهي الوسيلة التي يتم من خلالها حل كثير من المشكلات التربوية التي تعيق التعلم، كما إن التخطيط يعد تحضيراً للمواد لعمل المجموعات الصفية وتوزيع الأدوار على المتعلمين مما يساعد الطلاب على إنجاز المهام ويعزز ثقتهم بأنفسهم، لذا لا بد أن تتسم الخطط التربوية بالمرونة ووضوح الأهداف، والاستقرار، والبساطة والاستمرار، والواقعية، ومراعاة الاحتياجات، وقابلية التقييم، (عطوي، ٢٠٠٨، ص ٣٧).

كما يجب أن يتضمن التخطيط طرائق التدريس، لأن طرائق التدريس الجيدة هي التي تدفع الطلاب للمشاركة وتثير حماسهم وتراعى الفروق الفردية بينهم، وتحقق أهداف التعلم، كما يمكن للمعلم تطبيقها، أما البيئة التعليمية الصفية فهي بيئة صناعية تصمم خصيصاً ليتعلم فيها الطلاب كما من المهارات والسلوكيات والمعارف الجديدة، وعلى المعلم أن يعمل على تنظيمها لتكون مكاناً آمناً يحصل منه الطلاب على خبرات تعليمية مفيدة كما إن قيام المعلم بتنظيم البيئة الصفية كمجتمع فعال يعمل على تحقيق الفعالية الكبرى للنشاطات التعليمية المختلفة، إضافة إلى إيجاد الاحساس بالانتماء والمسؤولية الشخصية، وإيمان الفرد بالتعاون والعمل الجماعي، (Broughton&Putney,2011,p65).

والتعلم لا يقتصر على غرفة الصف بل يتجاوزها إلى البيئة المحيطة، وعلى المعلم أن يعمق من الترابط بين الطالب وبيئته ويدفعهم إلى الاكتشاف والتحليل والتفاعل الخلاق ما يزيد من متعة التعلم ويثري العملية التعليمية، (شاهين، ١٩٩٥، ص ٨٧).

٤. إستراتيجيات تقويم المعلم للطلبة:

إن من مسؤولية المعلم تصميم أدوات لتقييم تعلم طلاب والنظر إلى البدائل المجدية لإعادة التقييم والذي يعد مؤشراً يوضح إلى أين يتجه المعلم والطالب، والمعلم الجيد يمارس استراتيجيات التقويم بشكل مستمر أثناء الشرح وبعده منذ بداية العام إلى نهايته موضحاً لطلابه الهدف من الاختبارات، محاولاً التقليل من أثارها النفسية عليهم، وتتمثل مجالات التقويم وفقاً لما أورده، أبوعلام، (٢٠٠٥، ص، ٤٥)، في الآتي:

أ. تقويم تحصيل الطالب الدراسي وتوجيه مساره وإرشاده.

ب. الكشف عن مدى استعداد الطالب ومهاراته قبل البدء بالتعلم.

ج. معرفة ما حقق الطالب من نمو وتطور.

د. معرفة أبعاد شخصية الطالب للتنبؤ بسلوكه في المستقبل.

هـ. معرفة نقاط القوة والضعف لدى الطالب والمعلم على حدٍ سواء.

وتعد أفضل التقييمات التي يمارسها المعلمون لتقييم طلابهم تلك التي يشارك فيها عدد من المعلمين في وضعها، وذلك بعد النظر في نتائج الطلاب وممارستهم التعليمية وتحليلها ومن ثم تقييمها (Schmoker,2002,P45).

٥. مهنية المعلم:

تختلف مهنة التعليم عن المهن الأخرى، وذلك لأن بعض المهن يمكن أن يفصل الفرد فيها حياته المهنية عن شخصيته، فمهنة التعليم ليست تلك المهنة كما أن المعلم الذي أحب مهنته هو الأقدر على العطاء بل هو الأفضل من حيث البحث عن السبل المثلى للتطوير المستمر، من خلال الاشتراك في المجالات التعليمية والتربوية، وقراءة المستجدات في عالم المعرفة، والتعاون مع الزملاء واستثمار التقنيات الحديثة في تطوير قدراته وصقل مهاراته، في حين نجد أن من أوصلته الظروف إلى مهنة التعليم تراه غير قادر على التكيف معها، ولا يسعى للتطور المهني مما ينعكس سلباً على العملية التربوية، (عقل، ٢٠٠٤، ص ٥٦).

إن عملية التطور المهني تتركز على عناصر رئيسة تتمثل فيما أورده شاهين، (١٩٩٥) في الآتي:

أ. معتقدات وخبرات المعلمين السابقة، وما لها من تأثير على ما يعلمونه.

ب. الوقت كونه يشكل عنصراً مهم عند التعلم وفق معايير جديدة.

ج. معرفة المحتوى باعتباره مفتاح التعلم.

إن التطور المهني للمعلم يتم من خلال مصدرين، خارجي يتمثل في المؤتمرات وحلق العمل، والكتب والجرائد، والمجلات والأبحاث العلمية، ومصدر داخلي يتمثل في تعليم المعلمين بعضهم بعضاً وتبادل الأفكار والخبرات، ومعرفة نقاط القوة والضعف لديهم كما إن أفضل توجه نحو التطور المهني يتأتى من خلال جودة نظام تقييم المعلم وتوفر معايير واضحة لها، كما إن هنالك مجموعة من المعايير الفضفاضة المتعلقة بالأخلاق، والقيم والعدالة الاجتماعية، وإنه لا بد من تحديد تلك القيم والمبادئ وقياسها بشكل واضح وقابل

للتطبيق، إذ إن التصرفات والقيم على المدى البعيد أكثر أهمية من المعرفة والمهارات لما لتلك القيم والالتزامات والأخلاقيات المهنية من أثر على سلوكيات المعلم تجاه الطلاب ولأسرهم والزملاء وأفراد المجتمع، كما يعد قياس التصرفات مسألة صعبة جداً بالنسبة للعديد من المعلمين في المؤسسات التعليمية ولكن مع وجود معايير محددة بدقة واستخدامها بشكل منتظم وملائم يمكن لذلك أن يكون قابلاً للقياس، ولهذا اعتبرت العدالة أهم أخلاقيات مهنة التعليم وعلى المعلم التعامل مع الجميع بالسوية بغض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، (راشد، ٢٠٠٢، ص ٣٤).

الدراسات السابقة:

تتمثل الدراسات السابقة في الآتي:

١. دراسة: (الثبيتي، والقرني، ١٩٩٣)، بعنوان: طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، هدفت الدراسة إلى تحديد درجة استخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من خلال استطلاع آراء (٢٢٧) عميد كلية ورئيس قسم في أربع جامعات، وأوضحت نتائج الدراسة إلى ضرورة تقويم الأداء التدريسي بعدة طرق منها الزملاء، الطلاب، التقويم الذاتي ورئيس القسم، كما حددت جوانب تقويم عضو هيئة التدريس في الإلتزام بمواعيد المحاضرات والتواجد أثناء الساعات المكتبية والإبداع والتجديد في طرق التدريس ورغبة عضو هيئة التدريس في تطوير نفسه مهنيًا خلصت الدراسة إلى ضرورة إيجاد حوافز تشجيعية مادية ومعنوية للمتفوقين من أعضاء هيئة التدريس الذين يسهمون في تحقيق وظائف الجامعة الثلاث.
٢. دراسة: (الكندري، ١٩٩٧)، بعنوان: تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت، هدفت الدراسة الي إبراز عدد من الوسائل المستخدمة لتقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس مع التركيز على تقويم الطالب لعضو هيئة التدريس، كما هدفت الي تحليل بعض المفاهيم المرتبطة بالعملية التربوية وتشجيعها كالتقويم في مجال التدريس وتبصير أعضاء هيئة التدريس بأهمية التقويم، وتقويم تجربة جامعة الكويت في مجال التقويم وتقديم التوجيهات التي تساعد على تقديم أفضل صور تقويم لعضو هيئة التدريس، توصلت الدراسة إلى بيان أهمية التقويم من قبل الطلاب.
٣. دراسة: (المخلفي، ٢٠٠٢)، بعنوان: بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم الكفاءات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس في جامعة صنعاء من خلال الكشف عن مدى التوافق بين وجهات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لأهمية الكفايات التدريسية الأساسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظره وكذلك تحديد الكفايات التدريسية اللازمة لعضو هيئة التدريس، توصلت الدراسة إلى بناء أداة لتقييم الكفايات التدريسية اشتملت على ستة محاور هي، العلاقات مع الطلاب، المعرفة في مجال التخصص، التخطيط للدرس، تنظيم الدرس، التقويم، وآداب التدريس الجامعي.
٤. دراسة: (الحكمي، ٢٠٠٤)، بعنوان: الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، هدفت الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي ومعرفة أكثرها تفضيلاً لدى الطلاب، طبقت الدراسة أداة الاستبانة على طلاب كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى فرع الطائف، تكونت العينة من ٢١٠ طالب، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المهنية المطلوبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه تمحورت في ست كفاءات هي: جانب الشخصية - الإعداد للمحاضرة - العلاقات الإنسانية - التمکن العلمي - أساليب الحفز والتعزيز - التقويم.
٥. دراسة: (قاسم، ٢٠٠٥)، بعنوان: الصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر بعض طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة بنها، هدفت الدراسة إلى إيجاد معايير دقيقة للحكم على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، كذلك إمداد أعضاء هيئة التدريس بأهم الصفات التي يفضلها الطلاب لتكون موجه ومرشد لهم في سلوكهم حتى تسهم في زيادة الفاعلية في الأداء وذلك من خلال تقديم أداة يمكن الاستعانة بها في تقويم أعضاء هيئة التدريس، خلصت الدراسة إلى ضرورة تطوير معايير لاختيار

الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع الصفات المرغوبة فيه من قِبَل الطلاب كما أمن على أهمية دور الطلاب في تقويم الأستاذ الجامعي.

٦. دراسة: (عبد الرزاق، ٢٠٠٦)، بعنوان: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم، هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الملك سعود نحو أساليب وطرق تقويم أدائهم وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٩٣) عضو هيئة تدريس باستخدام مقياس لقياس الاتجاهات، توصلت الدراسة إلى إجماع أفراد العينة على أهمية وحيوية أساليب وطرق التقويم المتبعة حيث جاء تقويم رؤساء الأقسام على رأسها.

٧. دراسة: (جمال الدين، ٢٠١٢)، بعنوان: تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد وضمان الجودة ، دراسة مطبقة على كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة الفيوم، هدفت الدراسة الي دراسة تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم من خلال تحديد الخصائص الشخصية والمهنية اللازمة لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب وتحديد المتطلبات الشخصية والمهنية المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس والاستراتيجيات والأساليب التي يستخدمونها مع الطلاب، وتحديد المعوقات التي تحول دون استخدام الأساليب التدريسية الحديثة، وكذلك تحديد المقترحات اللازمة لتفعيل الأداء التدريسي في ظل نظام الجودة والاعتماد الأكاديمي، توصلت الدراسة الي ضرورة توفر صفات وخصائص معينة عند عضو هيئة التدريس في جوانب الكفاءة الإنسانية، والتقويم والتخطيط للتدريس، والكفاءة التدريسية، والخبرات التعليمية، وإدارة العملية التدريسية.

٨. دراسة: (العيسي، ٢٠١٢م) بعنوان: معايير التقييم المستخدمة من قبل مديري المدارس الحكومية في القدس لتقييم المعلمين، هدفت الدراسة إلى الكشف عن المعايير التي يستخدمها المديرون في تقييم المعلمين في المدارس الحكومية الثانوية بمدينة القدس، فضلاً عن التعرف على أثر متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي) للمعلم والمدير على اتجاهاتهم نحو المعايير المستخدمة، تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة والتي تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية قوامها (٤٣٤) معلماً ومعلمة و (٣٩) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ. يرى المديرون إنهم يمارسون معايير تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة كبيرة على كافة المجالات.

ب. يرى المعلمون إن المديرين يمارسون معايير تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة على كافة المجالات.

ج. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط لاتجاهات المعلمين الذكور والإناث على كافة المجالات تعود لمتغير جنس المعلم لصالح الإناث.

٩. دراسة: (أرشيد، ٢٠١٣)، بعنوان: الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة والمرغوبة في الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة البلقاء التطبيقية، هدفت الدراسة لمعرفة الصفات الشخصية المرغوبة في الاستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة البلقاء التطبيقية والكشف عن أكثر الكفاءات المهنية المرغوبة في الأستاذ من وجهة نظر طلابه والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر في تحديدها، توصلت الدراسة الي أهمية الجانب الجسمي، يليه الجانب الاخلاقي، ثم الفلسفي ثم جانب حرية التعبير، ثم الجانب الأكاديمي وأسلوب التدريس في المرتبة الأخيرة.

١٠. دراسة: (عياصرة، ٢٠١٧): هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٦) طالبة من طالبات كلية التربية في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٧/١٤٣٨هـ. تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدتها الباحثة تألفت من ٢٩ فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: تفعيل مصادر التعلم والتعليم، وتوظيف أساليب القياس والتقييم، والتأثير على الطالبات. توصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لواقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بلغ (29.3) بدرجة متوسطة، وأن بعد تنوع مصادر التعلم والتعليم كان بدرجة كبيرة وجاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (56.3) وفي المرتبة الثانية مجال التأثير على الطالبات بمتوسط حسابي (٢٠,٣) وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال توظيف أساليب القياس والتقييم بمتوسط حسابي (١٠,٣)

وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات طالبات كلية التربية في واقع الأداء التدريسي كما أشارت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص ومتغير السنة الدراسية.

مناقشة الدراسات السابقة:

انطلاقاً من استعراض الدراسات السابقة، تبين للباحثين إن هذه الدراسة تتفق مع نظيراتها من الدراسات السابقة من حيث موضوع الدراسة (تقييم المعلم)، كما تتفق مع جميع الدراسات السابق من حيث استخدام المنهج الوصفي وأداة الدراسة، وكما اتفقت مع دراسة (العيسي، ٢٠١٢) من حيث استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبعض النتائج، والمرحلة التي تم إجراء الدراسة فيها، المرحلة الثانوية، وتختلف معها في تفرداها بجمع مرحلتي التعليم العام (ثانوي، وأساس)، واتفقت مع دراسة كلاً من (جمال الدين، ٢٠١٢، نصار، ٢٠٠٦، الحكمي، ٢٠٠٤، المخلافي، ٢٠٠٢) من حيث نتيجة (استراتيجيات التدريس، التخطيط للدرس، مهنية المعلم) وتختلف مع جميع الدراسات السابق، من حيث المرحلة التي أجريت فيها تلك الدراسات (المرحلة الجامعية)، أما الدراسة الحالية (مرحلة التعليم العام)، فضلاً عن الاعوام التي أجريت فيها جميع تلك الدراسات، استفاد الباحثان من تلك الدراسات في إعداد الإطار النظري للدراسة الدراسات السابقة، فضلاً عن إعداد أداة الدراسة الاستبانة، إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو العام الذي تجرى فيه، إضافة إلي المرحلة التي أجريت فيها (التعليم العام، بشقيه الثانوي، والأساس).

ثالثاً: إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

أتبعت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بغرض وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها ويعتمد على "دراسة الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً عنه كميّاً وكماً" (عثمان، ٢٠٠٩م، ص ٨٣).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات الذين يعملون في مدارس التعليم العام ببلدية القضارف، في (١٢٣) مدرسة أساس وثنائوي، الذي يمكن تبيانه من خلال الجدول أدناه.

جدول رقم (١) يبين السمات الشخصية لمجتمع الدراسة.

الرقم	المتغير	النوع	العدد	عدد المعلمين	النسبة %
١	نوع المدارس	أساس	٩٦	١٥٩١	٧٨,٠
٢		ثانوي	٢٧	٨٢١	٢٢,٠
	المجموع		١٢٣	٢٤١٢	١٠٠

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية والتي بلغ عددها (٣٠) معلماً ومعلمة يعملون في عدد (٦) مدارس، بنسبة من ٤,٩% من مجتمع الدراسة، والتي يمكن تبيان سماتها الشخصية والوظيفية وفقاً للجدول أدناه:

جدول رقم (٢) يبين السمات الشخصية لعينة الدراسة من حيث النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

الرقم	المتغير	العدد	المجموع	النسبة %
١	النوع	ذكر	16	34.8
٢		إناث	30	65.2
	المجموع		46	100
٣	المؤهل العلمي	تربوي	41	89.1
٤		غير تربوي	5	10.9

100	46	المجموع		
4.3	2	سنوات أقل من (سنة - ٥)	سنوات الخبرة	٥
21.7	10	من (٥-١٠) سنوات		٦
74.0	34	أكثر من ١٠ سنوات		٧
100	46	المجموع		

من الجدول (٢) يتضح إن المعلمات أعلى نسبة وبلغت، ٦٥,٢%، تليها نسبة المعلمين الذكور، وبلغت (٣٤,٨%)، كما إن المعلمين من ذوى التخصص التربوي بلغت نسبة (٨٩,١%)، وتليها نسبة المعلمين من ذوى التخصص غير التربوي والتي بلغت (١٠,٩%)، كما إن نسبة المعلمين من ذوى سنوات الخبرة الطويلة بلغت (٧٤%)، تليها نسبة المعلمين من ذوى الخبرة المتوسطة والتي بلغت نسبة ٢١,٧%، ثم نسبة المعلمين من ذوى السنوات القليلة والتي بلغت (٤,٣%) كل هذه المصوغات تثرى الدراسة وتقويها.
أداة الدراسة:

لإجراء الدراسة الميدانية، تم بناء أداة الاستبانة لمعرفة المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلمي التعليم العام (أساس، وثانوي) ببلدية القصارف، من خلال الرجوع إلي الأدب التربوي والدراسات السابقة.

صدق الأداة: للتحقق من صدق الأداة عمد الباحثان إلي عرضها على نخبة من المحكمين من الجامعات السودانية للتأكد من ملائمتها ومناسبة عباراتها لتحقيق الغرض الذي صممت من أجله وبعد اطلاع لجنة التحكيم على بنودها والتدقيق فيها وإبداء مرئيا تهم حول مدى صلاحيتها تمت إعادة صياغة بنود الأداة وفق المقترحات والآراء والتوجيهات التي أوصوا بها وتم إعدادها بشكلها النهائي للتطبيق وبهذا يتحقق صدق الأداة.

ثبات الأداة: للحصول على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب معامل (ألفا كرونباخ) والذي بلغ (٠,٩٦٣)، وهي نسبة معقولة حسب رأى علماء القياس كما ذكرها عثمان (٢٠٠٨، ص ١٠٢).

رابعاً: عرض وتحليل البيانات ومناقشة النتائج:

هدفت الدراسة إلى التعرف على المعايير المستخدمة من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي لتقييم أداء معلمي مرحلة التعليم العام ببلدية القصارف، والتي تمخض عنها أسئلة فرعية وفق محاورها المختلفة والمتمثلة في الآتي:

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول من السؤال الرئيس الأول الذي مفاده: ما المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلمي التعليم العام وفق المحاور المجال التعليمي والثقافة العامة للمعلم؟، والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٣) يبين العمليات الإحصائية لعبارات محور المجال التعليمي والثقافة العامة للمعلم.

الرقم	الرتبة	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الدرجة التقدير
١	٣	يقدم المعلم معلومات جديدة عن المادة التعليمية.	٢,٦٣	٠,٥٧	كبيرة
٢	٥	يتحدث بطلاقة لغوية عند عرض المادة التعليمية.	٢,٣٧	٠,٧٧	متوسطة
٣	٣	يقدم المادة التعليمية للطلاب بطريقة منطقية ومتسلسلة.	٢,٦٣	٠,٦١	كبيرة
٤	٢	يلم المعلم بالمادة التعليمية التي يدرسها.	٢,٧٨	٠,٤٢	كبيرة
٥	٦	يصمم المعلم وسيلة تعليمية تتناسب والدرس التعليمي.	٢,١٣	٠,٧٢	متوسطة
٦	١	يربط المعلم بين المعارف السابقة والجديدة.	٢,٨٠	٠,٥٠	كبيرة
٧	٤	يتبع المعلم الخطة الدراسية لتنفيذ المنهج.	٢,٥٠	٠,٦٩	متوسطة
٨	٥	يثرى المعلم مادته التدريسية بمعلومات جديدة.	٢,٣٧	٠,٦٨	متوسطة
المجموع			٢,٥٣	٠,٦٢	متوسطة

يتبين من الجدول (٣) إن العبارة (٦) نالت وسطاً حسابياً قدره (٢,٨٠)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٤) وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٨)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٣,١) وسطاً حسابياً قدره (٢,٦٣)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٧) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٠) وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارتان (٨,٢) وسطاً حسابياً قدره (٢,٣٧)، بدرجة تقديرية متوسطة كما نالت العبارة (٥) وسطاً حسابياً قدره (٢,١٣)، وبدرجة تقديرية متوسطة، عليه فقد نالت العبارات مجتمعة وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٣) وبدرجة تقديرية متوسطة، مما يدل على استخدام مدير المدرسة والمشرف التربوي لمعيار المجال التعليمي والثقافة العامة للمعلم في تقييم الأداء، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها (إيناس عبد الرحمن عباد، ٢٠١٢) والتي مفادها (يرى المعلمون أن المديرين يمارسون تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة وفق المحور المبيّن)، ويعود ذلك إلي إن الإعداد التعليمي للمعلم وما يتمتع به من ثقافة عامة عن مواد الأخرى هي المحدد الأساس لمهنية التعليم وإن من يطلع بتلك المهنة لابد أن تتوفر فيه هذه الصفة.

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني من السؤال الرئيس الأول الذي مفاده: ما المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام وفق المحاور الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية بين المعلمين؟، والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٤) يبين العمليات الإحصائية لعبارات محور الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية بين المعلمين.

الرقم	الرتبة	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الدرجة التقدير
٩	٣	يصغى المعلم إلى الطلاب بشكل جيد.	٢,٦١	٠,٦٨	متوسطة
١٠	١	يشجع المعلم الطلاب لأداء واجباتهم المدرسية.	٢,٧٢	٠,٥٤	كبيرة
١١	٢	يحظى المعلم بالقدرة على اتخاذ القرار.	٢,٦٥	٠,٥٣	كبيرة
١٢	١٠	يشارك المعلم في أنشطة المجتمع المحلي.	٢,٠٠	٠,٧٠	متوسطة
١٣	٤	يبدع المعلم في أدائه التدريسي.	٢,٥٤	٠,٦٩	متوسطة
١٤	٥	يمتلك المعلم مبدأ المبادرة في العمل.	٢,٥٢	٠,٦٩	متوسطة
١٥	٣	يتعاون المعلم مع زملائه في تنفيذ المهام المدرسية.	٢,٦١	٠,٦٥	متوسطة
١٦	٧	يتمتع المعلم بالقدرة على ضبط النفس.	٢,٣٥	٠,٧٤	متوسطة
١٧	٦	يشارك المعلم مع الطلاب لأداء بعض المهام الجماعية.	٢,٤٣	٠,٧٥	متوسطة
١٨	٩	يكون المعلم علاقات جيدة مع أولياء أمور الطلاب.	٢,٠٧	٠,٨٠	متوسطة
١٩	٨	ينواصل المعلم مع أولياء أمور الطلاب في أمور تخص أبنائهم	٢,٢٨	٠,٨١	متوسطة
٢٠	٢	يتعامل المعلم مع الطلاب بموضوعية دون تحيز.	٢,٦٥	٠,٦٠	كبيرة
		المجموع	٢,٤٥	٠,٦٨	متوسطة

يتبين من الجدول (٤) إن العبارة (٦) نالت وسطاً حسابياً قدره (٢,٨٠)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٤) وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٨)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارتان (٣,١) وسطاً حسابياً قدره (٢,٦٣)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٧) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٠) وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارتان (٨,٢) وسطاً حسابياً قدره (٢,٣٧)، بدرجة تقديرية متوسطة كما نالت العبارة (٥) وسطاً حسابياً قدره (٢,١٣)، وبدرجة تقديرية متوسطة، عليه فقد نالت العبارات مجتمعة وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٣) وبدرجة تقديرية متوسطة مما يدل على استخدام مدير المدرسة والمشرف التربوي لمعيار الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية بين المعلمين في تقييم الأداء، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها (عباد، ٢٠١٢، والحكمي، ٢٠٠٤) والتي مفادها (يرى المعلمون إن المديرين يمارسون تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة وفق المحور المبيّن)، ويعود ذلك

إلى إن صفة العلاقات الإنسانية والشخصية يعدان الركن الركيز في تحقيق الفاعلية والتفاعل بين المعلم والطلاب، وإن غيابها لا يحقق التعلم.

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث من السؤال الرئيس الأول الذي مفاده: ما المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام وفق محور التخطيط وإدارة البيئة التعليمية؟، والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٥) يبين العمليات الإحصائية لعبارات المحور التخطيط وإدارة البيئة التعليمية.

الرقم	الرتبة	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الدرجة التقدير
٢١	١	يحدد المعلم أهداف الدرس بشكل يقود لتحقيق أهداف المنهج الدراسي.	٢,٧٢	٠,٤٥	كبيرة
٢٢	٢	يلقى المعلم الدرس على الطلاب بطريقة مشوقة.	٢,٦٥	٠,٤٧	كبيرة
٢٣	٥	يحفز المعلم الطلاب على المشاركة في الدرس.	٢,٥٤	٠,٦٢	متوسطة
٢٤	٦	ينوع المعلم في استخدام الأساليب ثلاثم التدريس.	٢,٤٨	٠,٧٢	متوسطة
٢٥	٦	يحضر المعلم الدرس وفق خطة التحضير المتبعة.	٢,٤٨	٠,٧٢	متوسطة
٢٦	٥	يثير دافعية الطلاب نحو التعلم.	٢,٥٢	٠,٦٩	متوسطة
٢٧	٤	يستخدم المعلم التعزيز مع الطلاب حسب الحاجة.	٢,٥٧	٠,٦٩	متوسطة
٢٨	٧	يراعي المعلم الفروق الفردية بين الطلاب.	٢,٤٦	٠,٧٢	متوسطة
٢٩	٧	ينادى المعلم الطلاب بأسمائهم.	٢,٤٦	٠,٧٨	متوسطة
٣٠	٣	يحفز الطلاب على الاهتمام بالبيئة المدرسية والانضباط	٢,٦١	٠,٦٥	متوسطة
٣١	٢	يعمل المعلم على تغطية المنهج الدراسي بالمدرسة.	٢,٦٥	٠,٦٠	كبيرة
٣٢	٢	يتيح المجال أمام الطلاب للاعتماد على النفس.	٢,٦٥	٠,٦٤	كبيرة
		المجموع	٢,٥٧	٠,٦٥	متوسطة

يتبين من الجدول (٥) إن العبارة (٢١) نالت وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٢)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارات (٢٢،٣١،٢٢) وسطاً حسابياً قدره (٢,٦٥)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٣٠) وسطاً حسابياً قدره (٢,٦١)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٢٧) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٧) وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٢٦) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٢)، وبدرجة تقديرية متوسطة كما نالت العبارتان (٢٥،٢٤) وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٨)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارتان (٢٩،٢٨) وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦)، وبدرجة تقديرية متوسطة، عليه فقد نالت العبارات مجتمعة وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٧) وبدرجة تقديرية متوسطة مما يدل على استخدام مدير المدرسة والمشرف التربوي لمعيار التخطيط وإدارة البيئة التعليمية في تقييم الأداء، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها (عباد، ٢٠١٢، وجمال الدين، ٢٠١٢، والحكمي، ٢٠٠٤، والمخلفي، ٢٠٠٢)، والتي مفادها (يرى المعلمون أن المديرين يمارسون تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة، وفق المحور ضرورة التخطيط والإعداد للدرس)، إن التدريس يستند على التخطيط وهو ركن أساس للمعلم في عمله التدريسي وبدونه تسير العملية التدريسية على غير هدى من أمرها ولا تحقق أهداف العملية التعليمية والتربوية.

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع من السؤال الرئيس الأول الذي مفاده: ما المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام وفق محور استراتيجيات التدريس؟، والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٦) يبين العمليات الإحصائية لعبارات محور استراتيجيات التدريس.

الرقم	الرتبة	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	الدرجة التقدير
٣٣	٥	يستخدم المعلم أساليب تقييمية مختلفة مع الطلاب.	٢,٣٧	٠,٧٤	متوسطة
٣٤	٣	يطرح المعلم أسئلة تقيس مهارات التفكير العليا للطلاب.	٢,٥٢	٠,٦٦	متوسطة
٣٥	١	يحدد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب.	٢,٧٤	٠,٥٧	كبيرة
٣٦	٢	يقدم تغذية راجعة للطلاب لمعرفة نواتج التحصيل.	٢,٥٤	٠,٦٦	متوسطة
٣٧	٧	يصمم خطط علاجية بناء على نواتج التحصيل.	٢,٢٠	٠,٧٨	متوسطة
٣٨	٤	يتابع المعلم الطلاب لتنفيذ مهامهم التعليمية.	٢,٤٨	٠,٧٢	متوسطة
٣٩	٦	يتفقد المعلم التقدم الدراسي للطلاب بشكل دوري.	٢,٣٥	٠,٧١	متوسطة
		المجموع	٢,٤٦	٠,٦٩	متوسطة

يتبين من الجدول (٦) إن العبارة (٣٥) نالت وسطاً حسابياً قدره (٢,٧٤)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٣٦) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٤)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٣٤) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٢)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٣٨) وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٨) وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٣٣) وسطاً حسابياً قدره (٢,٣٧)، بدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٣٩) وسطاً حسابياً قدره (٢,٣٥)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٣٧) وسطاً حسابياً قدره (٢,٢٠)، وبدرجة تقديرية متوسطة، عليه فقد نالت العبارات مجتمعة وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦) وبدرجة تقديرية متوسطة، مما يدل على استخدام مدير المدرسة والمشرف التربوي لمعيار استراتيجيات التدريس في تقييم الأداء، تتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها (عباد، ٢٠١٢، وجمال الدين، ٢٠١٢، والمخلفي، ٢٠٠٢)، والتي مفادها (يرى المعلمون إن المديرين يمارسون تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة، وفق استراتيجيات التدريس)، يعود ذلك إلى إن استراتيجيات التدريس من المحاور الأساسية في العملية التعليمية والتربوية التي يطلع بها المعلم.

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس من السؤال الرئيس الأول الذي مفاده: ما المعايير المستخدمة لتقييم أداء معلم التعليم العام وفق محور مهنية المعلم؟، والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٧) يبين العمليات الإحصائية لعبارات المحور مهنية المعلم.

الرقم	الرتبة	العبارات	وسط حسابي	انحراف معياري	التقدير
٤٠	٣	يمتلك المعلم اتجاهات إيجابية نحو الطلاب.	٢,٥٩	٠,٦٥	متوسطة
٤١	٥	يساعد المعلم زملائه المعلمين في المدرسة.	٢,٥٠	٠,٧٢	متوسطة
٤٢	٨	يستفيد المعلم من التقنيات التعليمية الحديثة في تطوير عمله.	٢,١٧	٠,٨٢	متوسطة
٤٣	٤	يتبادل المعلم الخبرات التعليمية والتربوية مع زملائه.	٢,٥٢	٠,٧٢	متوسطة
٤٤	٦	يشترك المعلم في الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية المنفذة.	٢,٤٦	٠,٦٢	متوسطة
٤٥	١	يلتزم المعلم بوقت المحدد للعمل بالمدرسة.	٢,٦٥	٠,٦٤	كبيرة
٤٦	٧	يعمل المعلم في مجموعات عمل مهنية بالمدرسة.	٢,٢٠	٠,٧٥	متوسطة
٤٧	٦	يسعى المعلم لتطوير نفسه في مجال تخصصه.	٢,٤٦	٠,٦٢	متوسطة
٤٨	٢	يتقبل المعلم من مدير المدرسة والمشرف التربوي توجيهاتهما المتعلقة بمهنته التعليمية والتربوية.	٢,٦١	٠,٦٨	متوسطة
		المجموع	٢,٤٦	٠,٦٩	متوسطة

يتبين من الجدول (٥) إن العبارة (٤٥) نالت وسطاً حسابياً قدره (٢,٦٥)، وبدرجة تقديرية كبيرة، كما نالت العبارة (٤٨) وسطاً حسابياً قدره (٢,٦١)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٤٠) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٩)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٤٣) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٢) وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٤١) وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٠)، وبدرجة تقديرية متوسطة كما نالت العبارتان (٤٧,٤٤) وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٤٦) وسطاً حسابياً قدره (٢,٢٠)، وبدرجة تقديرية متوسطة، كما نالت العبارة (٤٢) وسطاً حسابياً قدره (٢,١٧)، عليه فقد نالت العبارات مجتمعة وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦) وبدرجة تقديرية متوسطة مما يدل على استخدام مدير المدرسة والمشرف التربوي لمعيار مهنية المعلم في تقييم الأداء، وهذه النتيجة تتفق مع النتيجة التي توصلت إليها (عباد، ٢٠١٢، وجمال الدين، ٢٠١٢، والحكمي، ٢٠٠٤، والمخلفي، ٢٠٠٢)، والتي مفادها (يرى المعلمون أن المديرين يمارسون تقييم المعلمين الموجودة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة، وفق ضرورة تمكن المعلم من الدرس) يفسر ذلك إلي إن امتلاك المعلم للمهنية عنصراً أساسياً لقيامه بالمهام والواجبات المنوط به القيام بها، وإن المعلم الذي لا يمتلك المهنية لا يستطيع القيام بمهامه وواجباته المؤكدة إليه.

للإجابة عن السؤال الثاني الذي مفاد: ما اتجاهات المعلمين نحو تلك المعايير المستخدمة لتقييم أداءهم؟

والذي يتمثل في الآتي:

تباين اتجاهات المعلمين العاملين في مرحلة التعليم العام حول المعايير المستخدمة من قبل المشرف التربوي ومدير المدرسة في تقييم أدائهم منهم من يرى جودة المعيار إذا طبقت بطريقة صحيحة بعيدة عن الانحياز لأحد، كما يرى آخرون ضرورة تعميم البرامج التدريبية التي تصقل المعلم من الجوانب المهارية والمعرفية لتجعله مبدعاً ومبتكراً في مجال عمله، كما يرى آخرون إن حاجة المعلم ماسة للتقنيات التدريسية الحديثة والتي لا تتوفر إلا في المدارس النموذجية، كما يرى آخرون غياب الموضوعية في تقييم أداء المعلم وافتقار التعليم عموماً إليه، وفي السودان خصوصاً للمعايير التي أصبحت الأساس في تقييم ومعالجة القصور علماً بأن هنالك معايير غير موضوعية تستخدم في تقييم الأداء، مما يتطلب استخدام الأساليب العلمية في تقييم الأداء، كما يرى آخرون إن المعايير تتناول المجالات المتعلقة بالعملية التعليمية والتربوية ولكي تؤدي الأهداف التي صممت من أجله لأبد من توافر البرامج التدريبية التي ترقى بأداء المعلم.

انطلاقاً مما ذكره يرى الباحثان إن هنالك قصور من جانب الإدارة التربوية بولاية القضايف تتمثل في عدم نشر ثقافة أساليب تقييم الأداة وإن المعايير المستخدمة قصد منها فقط تقييم المعلم للتقدم وليس لتجويد الأداء وتحقيق أهداف تربوية ورفع شعاراً يطلب تحقيقه، أضف إلي ذلك أن الترقى أصبح مرتبط بقيد زمني مما يضعف قيمة معايير تقييم الأداء الذي يلحظ في الدول المتقدمة، إن عملية التقييم هي التي تحدد استمرارية المعلم في العمل أو تركه لتلك المهنة، علماً بأن الجمهورية اليمنية وضعت وثيقة المعايير المهنية لمعلمي (رياض الأطفال - الصف - المجال) لتقيس عليها الأداء والارتقاء بالعملية التعليمية والتربوية في جميع المراحل التعليمية المختلفة، (الصوفي، وآخرون، ٢٠١٥).

للإجابة عن السؤال الثالث الذي مفاده: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة

من حيث (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وفق المحاور المختلفة؟ والذي يتبين من الجدول أدناه.

جدول (٨) يبين الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند الدالة (٠,٠٥) والتي تعزى لمتغيرات الدراسة وفق المحاور المختلفة وفق المحاور المختلفة.

الرقم	البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	القيمة الاحتمالية
١	النوع.	٢,٠٩٠	١	٢,٠٩٠	١٧,٠٧٠	٠,٠٠٠
٢	المؤهل العلمي	٠,١٨٢	١	٢,٠٩٠	١,٤٨٦	٠,٢٣٠
٣	سنوات الخبرة	٠,٢٤٩	٢	٠,١٢٤	١,٠١٥	٠,٣٧١
	المجموع	٢٨٩,٢٥٧	٤٦	٤٣	—	—

معامل التحديد = ٠,٢٧٧ (مربع معامل الارتباط = ٠,١٢٧).

(: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية H_0 فإن فرض العدم)

(: توجد فروق ذات دلالة إحصائية H_1 الفرض البديل)

الاستنتاج: أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف)، بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٣٧١,٠,٢٣٠) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة أكبر منها لذلك نقبل فرض العدم ونرفض الفرض البديل، أي بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وفق المحاور المختلفة.

* كما أثبتت الدراسة حسب اختبار (ف)، إلي وجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (٠,٠٠) وعند مقارنتها بالقيمة (٠,٠٥) حيث نجد القيمة اصغر منها لذلك نرفض فرض العدم، ونقبل فرض البديل بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (النوع)، وفق المحاور المختلفة.

خامساً: الخاتمة:

وتحتوى على نتائج الدراسة، والتوصيات ومقترحات لدراسات مستقبلية، ويتم تناولها وفقاً للآتي:

أولاً: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة لأهم النتائج التالية:

١. نال محور المجال التعليمي والثقافي في تقييم الموجه التربوي ومدير المدرسة لأداء المعلم وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٣)، وبدرجة تقديرية متوسطة.
٢. كما نال محور الصفات الشخصية والعلاقات الانسانية بين المعلمين في تقييم أدائهم وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٥)، وبدرجة تقديرية متوسطة.
٣. نال محور التخطيط وإدارة البيئة التعليمية في تقييم المشرف التربوي ومدير المدرسة لأداء المعلم وسطاً حسابياً قدره (٢,٥٧)، وبدرجة تقديرية متوسطة.
٤. كما نال محور استراتيجيات التدريس في تقييم المشرف التربوي ومدير المدرسة لأداء المعلم وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦)، وبدرجة تقديرية متوسطة.
٥. كما نال محور مهنية المعلم في تقييم المشرف التربوي ومدير المدرسة لأداء المعلم وسطاً حسابياً قدره (٢,٤٦)، وبدرجة تقديرية متوسطة.
٦. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) وفق محاور الدراسة المختلفة.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند الدلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغيرات الدراسة من حيث (النوع) وفق محاور الدراسة المختلفة.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحثان يوصيان بالآتي:

- أ- ضرورة أن تضع الدولة وثيقة للمعايير المهنية لمعلمي المراحل التعليمية المختلفة.
- ب- نشر ثقافة جودة الأداء وترقية مهنية التعليم بالمراحل التعليمية المختلفة.
- ج- الاهتمام بتدريب المعلمين في المهن التعليمية المختلفة.
- د- توفير الوسائل والمعينات التعليمية المختلفة بالاستفادة من التقنية الحديثة.

المصادر والمرجع:

- أبو علام، جابر: (٢٠٠٥م)، **تقويم التعلّم**، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- أنيس، إبراهيم، وآخرون: (١٩٨٧م)، **المعجم الوسيط**، ج(٢)، ط(٢)، دار الأمواج، بيروت، لبنان، ١٤٠٧هـ.
- البهواشي، السيد عبد العزيز: (٢٠٠٧م)، **معجم المصطلحات**، الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي، دار عالم الكتب، القاهرة.
- الدوسري، راشد: (٢٠٠٩م)، **تقويم المعلم مقاربات جديدة أساليب حديثة**، دار كيوان، دمشق، سوريا.
- الدويك، تيسير، وآخرون: (١٩٩٨م)، **أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي**، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- راشد، على: (٢٠٠٢م)، **خصائص المعلم العصري - وأدواره - والإشراف عليه - تدريبه**، دار الفكر العربي، القاهرة جمهورية مصر العربية.
- شعله، الجميل: (٢٠٠٥م)، **التقويم التربوي للمنظومة التعليمية - اتجاهات، تطلعات - دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.**
- الصوفي، صالح ناصر: (ب، ت)، **وثيقة المعايير المهنية لمعلمي (رياض الأطفال - الصف - المجال)**، مركز البحوث والتطوير التربوي، الجمهورية اليمنية.
- عبد الهادي، نبيل: (٢٠٠١م)، **القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي**، ط٢، دار وائل للنشر عمان، الأردن.
- عثمان، إبراهيم عثمان حسن: (٢٠٠٨)، **الأسس النفسية والتربوية للقياس والتقويم**، منشورات جامعة السودان المفتوحة، الخرطوم، السودان.
- عثمان، إبراهيم عثمان حسن: (٢٠٠٩)، **مناهج البحث العلمي في التربية**، منشورات جامعة السودان المفتوحة، الخرطوم، السودان.
- العجيلي، صباح حسين، وآخرون: (٢٠٠١م)، **مبادئ القياس والتقويم التربوي**، مكتب حمدان الدباغ للطباعة، بغداد، الجمهورية العراقية.
- عطوى، جودت عزت: (٢٠٠٨م)، **الإدارة التعليمية والإشراف التربوي - أصولها وتطبيقاتها - دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.**
- عقل، خالد: (٢٠٠٤م)، **المعلم بين النظرية والتطبيق**، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علام، صلاح الدين: (٢٠٠٧م)، **التقويم المؤسسي - أسسه ومناهجه وتطبيقاته - في التقويم المدرسي**، دار الفكر العربي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

- عماد الدين، منى: (٢٠٠٣م)، إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير، النمط القيادي المنشود في القرن الحادي والعشرين مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- غاستون، ميالارية: (١٩٩٩م)، إعداد المعلمين، ترجمة شاهين، فؤاد، دار منشورات عويدات، بيروت، لبنان.
- فتح الباب، عبد الحليم: (١٩٩٨م)، موسوعة سفير لتربية الأبناء، سفير للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الكبيسي، عبدالواحد: (٢٠١٥م)، القياس والتقويم – تجديرات ومناقشات – دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- نصر الله، عمر: (٢٠٠٦م)، مبادئ التعليم والتعلم في مجموعات تعاونية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ثانياً: التقارير والدوريات:**
- أرشيد، محمد نور حسين على بني: (٢٠١٢م)، الصفات الشخصية والكفاءات المهنية المتوفرة والمرغوبة في عضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب جامعة البلقاء، مجلة التربية، جامعة عين شمس، العدد(٣٦).
- بابكر، محمد حبيب، وآخرون: (٢٠١٧م)، دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه(محلية جبل أولياء نموذجاً)، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية الزقازيق، ج(٢)، العدد (٩٧).
- التوق، محي الدين: (١٩٧٧م)، الأساليب المختلفة لتقييم التدريس والمدرس الجامعي، آراء مدرسي الجامعة الأردنية فيها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد(٢١).
- الثبيتي، مليحان، و القرني، على: (١٩٩٣م)، طرق وأساليب تقويم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، المجلد (٥)، العدد (٢).
- جمال الدين، عبدالعزيز محمد: (٢٠١٢م)، تقويم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ظل الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، دراسة تطبيقية على كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر.
- جمهورية السودان، ولاية القضارف: أمر تأسيس محلية للعام ٢٠٠٧م.
- الحكيمي، إبراهيم الحسن: (٢٠٠٤م)، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج/الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد(٩٠).
- عبدالرازق، وفاء نصار: (٢٠٠٦م)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أساليب تقويم أدائهم، اللقاء السنوي الثالث عشر (إعداد المعلم وتطويره) في ضوء المتغيرات المعاصرة، السعودية.
- عياصرة، عفاف منصور: (٢٠١٧م)، تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٢)، العدد (٣).
- عيد، غادة: (٢٠٠٥م)، تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت، دراسة مقارنة للتقويم الذاتي، وتقويم الطلاب، وتقويم رئيس القسم العلمي، المجلة التربوية، مجلد (١٩)، العدد(٧٦).
- قاسم، مصطفى أحمد حلمي: (٢٠٠٥م)، الصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة بنها، المؤتمر العلمي السابع عشر، مناهج التعليم والمستويات المعيارية، القاهرة.
- الكندري، جاسم يوسف محمد: (١٩٩٧م)، تقويم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي، دراسة تقييمية لتجربة جامعة الكويت، مجلة كلية التربية، اسبوط، مصر، العدد(١٣) الجزء الأول.
- المخلافي، محمد سرحان: (٢٠٠٢م)، بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي في جامعة صنعاء، مجلة البحوث والدراسات التربوية، اليمن، صنعاء، العدد(١٦).

ثالثاً: الرسائل الجامعية:

- العيسي، إيناس عبدالرحمن عياد: (٢٠١٢م)، معايير التقييم المستخدمة من قبل مديري المدارس الحكومية في القدس لتقييم المعلمين من وجهة نظر المعلمين والمديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزنت، فلسطين.
- متولي، شادية عبد الحلیم تمام: (٢٠٠١م)، تقويم الأداء التدريسي لمعلم التعليم العالي، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، معهد الدراسات التربوية، قسم التعليم الجامعي.

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- Broughtons's & Putney ,L: ,(2011),Developing Collective Classroom efficacy the teacher's role community organizer. **Journal of Education** (62),(11),93-105.
- Casos, M: (2003),The use of standardized Toasts in assessing authentic Learning – A. con traditions indeed, teachers Collage Columbia University- Retrieved February (16),2011,from – <http://WWW.tcrecord.ory>.
- Schmoker, M:(2002), How we can achieve unprecedented.Improvements in teaching and Learning. Association For supervision and curriculums development U S A. Virginia; Alexandria.
- Stronge.J:.(2002) , Qualities of effective teachers Alexandria, Virginia A S.