

اقتراح آليات تقويم أداء المدارس المهنية

أيهاب ناجي عباس

معاون مدير عام

علاء حسين صبري

مدرس مهني

شلال إسماعيل نوري

خبير

سناء عبد الحسين

ر. أبحاث أقدم

ملخص البحث...

هدف البحث هو (تقويم أداء المدارس المهنية)، وقد افترض الباحثون أن تقويم أداء المدارس المهنية يعني تقويم المكونات الأربعة لها: وهي الإدارة، المدرسين والمعلمين المهنيين، المنهج، الطلبة، ولما كان تقويم الطلبة يتم عبر الاختبارات المدرسية لذلك لم يقدم الباحثون أي أداة لتقويم أداء الطلبة. اقترح الباحثون أداتين لتقويم مديري المدارس المهنية، وأداتين لتقويم أداء المدرسين والمعلمين المهنيين، وأداة واحدة لتقويم المنهج الدراسي، الأدوات المقترحة تمتاز بالدقة والموضوعية لكونها بنيت على أساس المنهج العلمي، فهي نتائج لرسائل الماجستير وأطاريح الدكتوراه المعتمدة، أو الكتب المتخصصة. يمكن لهذه الأدوات أن ترشق عبر بحوث معتمدة، لتكون سهلة التطبيق من قبل المشرفين التربويين أو من يقوم بعملية التقويم. قدم الباحثون آلية لتقويم الأداء الكلي للمديرية العامة للتعليم المهني، معتمدين على مصدر مهم وهو، أنموذج الحاكمية وهو عبارة عن دراسة شاملة لواقع التعليم المهني مقدمة من قبل لجنة من الخبراء المختصين.

الفصل الأول

أولاً: المقدمة:

إن التربية والتعليم هي عملية مقصودة وموجهة إلى العنصر البشري بغية إعداده وتأهيله وتطوير إمكانياته واستثمار قدراته باتجاه خدمة المجتمع الذي يعيش فيه ويتفاعل معه. (الهماش، 2008، 5)

اقتراح أليات تقوية أداء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوري، أيهاب ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

وهي حاجة ملحة وأساسية في حياة كل مجتمع من المجتمعات مهما كانت طبيعتها وفلسفتها وهما من الوسائل الضرورية التي يعتمد عليها المجتمع في تحقيق التقدم العلمي والاقتصادي، لجهاز التربية والتعليم من الأجهزة الحيوية التي ينبغي الاهتمام بها اهتماما جديا من أجل بنائه على أسس علمية سليمة. (الهاشمي، 2008 ، 6)

تشرف وزارة التربية على التعليم المهني في العراق في فروع الأربعة الرئيسية هي الصناعي والزراعي والتجاري والفنون التطبيقية. تتفرع منها (21) اختصاصا مهنيا حيث تهدف الوزارة من خلال المديرية العامة للتعليم المهني إلى إعداد ملاكات فنية مؤهلة علميا وعمليا من خلال الدراسة النظرية والتدريب العملي والتطبيق الميداني لسد الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتتولى المديرية العامة للتعليم المهني الإشراف على المدارس المهنية وإعداد المناهج الدراسية وفق الفروع والاختصاصات وبمشاركة الجهات العلمية المختلفة فضلا عن إقامة دورات مهنية تخصصية للملاكات المهنية بغية تطوير قدراتهم العلمية فضلا عن التنسيق مع الجهات المختصة في إعداد الملاكات التدريسية والتدريبية الفنية اللازمة للمدارس وفق الحاجة الفعلية وبالتنسيق مع متطلبات سوق العمل.

يؤدي تقويم الأداء للمديرية العامة للتعليم المهني ولأنشطتها المختلفة التربوية والتعليمية والإدارية وخصوصا لأداء مدارسها الصناعية والزراعية والتجارية والاختصاصات الأخرى إلى الكشف بشكل علمي ودقيق عن الجوانب الإيجابية للأداء ومحاولة تطويره، والجوانب السلبية للأداء ومحاولة التحري عن أسبابها الحقيقية ومن ثم معالجتها بشكل علمي ودقيق.

إن التعليم المهني أهداف تختلف نسبيا عن أهداف التعليم الأكاديمي، ومناهجه مختلفة أيضا، وبالتالي فإن أدوات تقويم أداء التعليم المهني يختلف في البناء عن أدوات تقويم التعليم الأكاديمي.

اقتراح الأداء تقويم أحاء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوري، أيهاب ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

- إن خصوصية تقويم الأداء بالنسبة للمدارس المهنية تتجلى فيما يأتي:
- 1- أن التعليم المهني يرتبط بالواقع العملي وسوق العمل بشكل مباشر لأنه يهدف بالأساس إلى إعداد أفراد مكتسبين للمهارة وللمعرفة المناسبة من الجانبين العملي والنظري مؤهلين للدخول في سوق العمل ضمن الحاجات العملية للسوق ولما كان سوق العمل يتطلب مهارات متغيرة ومتطورة بسبب التقدم العملي والتكنولوجي لذلك فأن أداء المدارس المهنية يتطلب تقويما مستمرا بهدف تطوير الأداء بشكل يتناسب مع ذلك التطور المستمر في حاجات سوق العمل.
 - 2- لسلوكية التطور العلمي والتكنولوجي في المجال الصناعي والزراعي والتجاري وانعكاسه على سوق العمل يحتم على العاملين في المناهج تطويره من ناحية المحتوى العلمي والمهارات التطبيقية المرتبطة بذلك التطور. وهذا يتطلب تقويما مستمرا لأداء المناهج بما يجعلها فعالة في أداء مهامها العلمية والتربوية.
 - 3- إن تطوير المناهج يتطلب تطوير كفاءة المدرسين والمعلمين العاملين على توصيلها إلى الطلاب وتطوير طرائق التدريس والوسائل التعليمية التي يعتمدون عليها في عملهم، وهذا يتطلب تقويما لأداء المدرسين والمعلمين بشكل مستمر ومتناسبا مع تغير المنهج من حيث المحتوى والأهداف، إن المدارس المهنية تتفرد بكون هيئتها التدريسية تنقسم إلى مدرسين للجانب النظري ومعلمين للجانب العملي وبالتالي فأن تقويم أدائهم يستوجب وجود أداتين أو وسيلتين للتقويم وذلك لاختلاف مهام المدرس عن مهام المعلم.
 - 4- إن للمديرين دور أساسي في نجاح أي منظومة عمل وبضمنها للمدرسة، لكن لمدير المدرسة المهنية بشكل خاص دورا خاصا وذلك للمهام التي يقوم بها مقارنة بمهام مديري المدارس الأكاديمية، بالإضافة للجانب التربوي

اقتراح أليات تقوية أحاء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

والعلمي فإن مدير المدرسة المهنية لديه مهام إضافية مثل الإشراف على الجانب المالي المتعلق بشراء مستلزمات تدريب الطلبة والأدوات الاحتياطية للأجهزة ومعدات التدريب، إن هذا التشعب يستوجب إعداد خاصا لمدير المدرسة المهنية وتقويما مستمرا لأدائه للتعرف على جوانب القوة والضعف والتعامل معها بشكل يزيد من استقرار عمله وبالتالي استقرار عمل المدرسة.

5- إن ما ذكر بخصوص المدرسين والمعلمين والمديرين ينسحب على المشرفين التربويين، فهناك مشرفون إداريون ومشرفون اختصاصيون المدارس المهنية بأقسامها المختلفة وأن التقويم الدقيق لأداء كل منهم يستوجب الأخذ بنظر الاعتبار الاختلافات الدقيقة في مجال تخصصهم كما أن مفهوم تقويم الأداء يرتبط بمفهوم جديد هو جودة التعليم والذي يعكس مدى إقبال الطلبة على هذا النوع من التعليم.

(يؤدي تقويم الأداء للمديرية العامة للتعليم المهني إلى تطوير جودة النظام التعليمي، حيث يساهم في تحديد مواطن القوة والضعف مما يساعد في تطوير وتحسين العمليات والناشطة وفق بيانات ومؤشرات موضوعية تعتمد لهذا الغرض سواء على مستوى الملاكات التدريسية والتدريبية والإدارية أو المناهج الدراسية.

كما أن تحديد مستوى الأداء يساعد في اتخاذ القرارات من شأنها إن ترفع من كفاءة استخدام الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق النوعية الأفضل لمخرجات التعليم المهني سواء على مستوى الخريجين أو الأداء المهني والتربوي أو الخدمات التي تقدمها تلك المديرية للمجتمع). (أنموذج الحاكمية، 1009 ، ص50)

اقتراح أليات تقويم أحاء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نورى، أيهاب ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

إن إدارة المدرسة وبالأخص مديرها يؤدي دورا أساسيا في نجاح هذه المؤسسة، الصغيرة في حجمها والكبيرة في أهميتها، وأداء رسالتها بشكل كفؤ، فالمدير الناجح يوفر كل العوامل التي تدفع بالعملية التعليمية والتربوية إلى النجاح، ويتمكن من التغلب على الصعوبات التي تعرضه باتخاذ القرارات المناسبة في وقتها المناسب، فمن المعروف إن مدير المدرسة يجب أن يتمتع بخصائص ملائمة وقيادية تمكنه من أحاء الدور الذي يشمله خصوصا من الناحية القيادية والاجتماعية مع كفاءته العلمية والإدارية.

لقد توصلت العديد من الدراسات ومنها دراسة (الزهيري، 2003) إلى أن مديري المدارس الاعدادية المهنية الزراعية في بناء شخصيات طلبة التعليم الزراعي كان ضعيفا وغير فاعل مما انعكس سلبا على واقع تلك المدارس (الهامشي ، 2008 ، 4)

وأشار (حلمي ، 2000) إلى إن النهوض بواقع إعداديات الزراعة في العراق لا يتحقق إي إذا توافر لمديري هذه المدارس القدرة على أداء مهامهم الإدارية بشكل صحيح. (المصدر السابق).

إما فيما يخص تقويم أعضاء التدريسية يعد المدرس العمود الفقري للتعليم، ومقدار كفايته تكون كفاية للتعليم فالمباني الجيدة والمناهج المدرسية والأجهزة الكافية والمستلزمات المطلوبة تكون قليلة الجوى إذا لم يتوافر لها المدرس الكفاء بل إن وجود هذا المدرس يعوض أحيانا النقص الذي قد يكون موجودا في هذه النواحي، وبدون المدرس للمعد إعداد جيدا ومؤهلا كافيا والمتميز بمكانته الاجتماعية قد لا يكون لأي من هذه العوامل أي فائدة ومن ثم أصبح إعداد المدرس ذا أهمية بالغة في تخطيط المجتمعات التي تتشد التقدم والتطور لأن المدرس هو مصدر للإشعاع الفكري والحضاري في أمته وعليه يتوقف تطور الأمة إذ إن نوع المدرس يعد من بين أهم العوامل التي تتميز بها للتربية. (حسن، 1998 ، ح)

إن تقويم أداء المدرس والمعلم يجب أن يستند إلى أداة معتمدة تتصف بمواصفات المقياس العلمي من صدق وثبات وموضوعية، لكي يتمكن المعنيون من الاعتماد على تلك النتائج والقيام بالخطوات التالية المطلوبة. (والجدير بالذكر إن النظم غير الفعالة لتقويم أداء المعلم أكثر كلفة من النظم الفعالة، إذ إن برامج تقويم المعلم الضعيفة وغير الفعالة تسلب للطالب من التحصيل الحقيقي وتحجب عنه الكثير من الفرص لتطوير قدراته ومهاراته كما تفعل بالضبط مع المعلم نفسه). (الدوسري، 2009، 55)

إما فيما يخص المنهج Curriculum والذي يعني Educational bath أي الوسيلة التي يتبعها التربوي لتحقيق الأهداف التربوية، ولقد كان مفهوم المنهج يقصد به محتوى المادة الدراسية ولكن المفهوم الحديث يشمل كل الخبرات التي يكتسبها الطالب بتوجيه من المدرسة سواء كانت تلك الخبرات من داخل المدرسة أو من خارجها. (عبد النور ص 356).

فبعد التطور العلمي والتكنولوجي واعتماد على نتائج البحوث العلمية التربوية والنفسية فقد تحول المنهج وأصبح متمحورا حول الطالب وأدائه واستجاباته للحصول على المعرفة بدلا من محتوى المادة أو جهود المدرس أو المعلم.

إن المشكلة التي تجابه التربويين هي كيفية العمل على تطوير محتوى المنهج بشكل يتناسب مع الحقائق والنظريات التي تقدمها البحوث العلمية في كل مجالات المعرفة وكذلك مع تطبيقات تلك الحقائق في المجالات المختلفة صناعية أو زراعية أو اقتصادية أو مما يعرف بالتطور التكنولوجي، حيث إن تلك يتطلب.

- 1- وجود مختصين يتمكنون من استيعاب الناتج المعرفي للحديث وتضمينه بشكل متسق ومتكامل مع ما يتضمنه المنهج أصلا.

اختراع الآلة تقويم أحوال المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوري، أيهاة ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

- 2- تطور طرائق التدريس لتلائم محتوى المنهج الجديد إن تطلب الأمر ذلك.
 - 3- توفير وسائل تعليم تساعد المدرس في إيصال المادة للطلاب في استيعابها.
- إن المفهوم الجديد للمنهج يتصف بالشمولية وهذا ينعكس على عملية تقويم للمنهج، أي إن عملية التقويم يجب أن تتسق مع هذا التوسع وتكون كفوءة للإحاطة بالمنهج من جميع جوانبه.

ثانياً: مشكلة البحث:

- إن المنتسبين إلى التعليم المهني يبذلون جهوداً حثيثة لتحقيق أهداف المديرية العامة للتعليم المهني التي يمكن حصرها بثلاث مستويات:
- 1- أهداف شاملة: تتلخص في تحقيق النمو الجسمي والعقلي والاجتماعي للطلبة وتأهيلهم لتحقيق متطلبات المجتمع والنهضة الصناعية.
 - 2- أهداف نوعية مشتركة: وتتضمن رفع الوعي العلمي و اكتساب المهارات اللازمة وتحقيق التغير الوجداني لدى الطلبة من خلال الإخلاص والدقة في العمل وحب المهنة والوطن.
 - 3- الأهداف النوعية المتخصصة: وهي الأهداف بكل فرع من فروع التعليم المهني الصناعي والتجاري والزراعي والفنون التطبيقية.
- إن نجاح أي عمل يعتمد على تقويم النتائج مرحلياً ونهائياً، وعملية التقويم تطلب وجود مقاييس مقننة لتقويم أداء المدارس المهنية وإدارتها ومدرسيها ومربيها ومناهجها التدريسية وبالتالي فإن مشكلة البحث يمكن وضعها بصيغة الأسئلة التالية:

- 1- هل بالإمكان توفير آلية تقويم أداء مديرو المدارس الإعدادية المهنية في ضوء المهمات الإدارية التي يكلفون بها؟
- 2- هل بالإمكان توفير آلية لتقويم أداء المعلمين المهنيين؟
- 3- هل بالإمكان توفير آلية تقويم المناهج التي تدرس في المدارس المهنية؟

4- هل بالإمكان توفير آلية لتقويم أداء المديرية العامة للتعليم المهني بشكل عام؟

ثالثاً: أهمية البحث:

يؤدي تقويم الأداء المديرية العامة للتعليم المهني دوراً أساسياً في تطوير الأداء العام للمديرية ويساهم في تحديد مواطن القوة والضعف مما يساعد في تطوير وتحسين العمليات والأنشطة وفق بيانات ومؤشرات موضوعية تعتمد لهذا الغرض.

أما فيما يخص الإدارة المدرسية فيشير (العفيفي، 1978) إلى أن الإدارة المدرسية هي فرع من فروع الإدارة التربوية التي تعد إدارة معنية بالنشاطات التنفيذية وتعد محور العملية التربوية في المدارس ووسيلتها لتحقيق أهدافها في ضوء السياسة التي يؤمن بها المجتمع. (الهماشى، 2008 ، 7)

لذلك فإن مديراً يتم اختباره يمتلك خصائص شخصية قيادية واجتماعية مؤثرة وكفاءة علمية وإدارية مناسبة سوف يتمكن من وضع المدرسة على الطريق الصحيح، وذلك يعني توفير الأجواء المناسبة للمدرسين والطلاب لأداء واجباتهم بشكل يضمن نجاح العملية التربوية والعلمية في تلك المدرسة.

ويشير (المؤمن 1989) إلى إن محددات ومنطلقات التغيير الذي يمكن إن تنشده الإدارة التربوية ومنها الإدارة المدرسية لإحداث نقلة نوعية وكمية هو تحقيق الكفاءة في الأداء والإنتاجية وذلك عن طريق وضع مقاييس علمية لتقويم أداء مديري المدارس ودعم الاتجاهات الخاصة بذلك لتحقيق تطور حقيقي لا مظهري أو شكلي في قياس معدلات الأداء وتحديد كفاءة وفاعلية الإداري في أداء مهامه الإدارية المطلوبة منهم. (الهماشى، 2008 ، 11)

إن توفر أداة مناسبة يمكن بواسطتها تقويم أداء مديري المدارس المهنية سوف توفر لنا معلومات دقيقة عن طبيعة الأعمال التي يجب أن يقوم بها

استراتيجيات تطوير أداء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوردي، أيها عبد ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

مديري المدارس حتى تتمكن تلك المدارس من أداء عملها بشكل كفوء وكذلك للتعرف على جوانب الأداء الضعيفة وتحديدها ومن ثم القيام بمعالجتها بطرق متعددة منها فتح دورات إدارية متخصصة لهذا الغرض.

ويُعدّ تقييم أداء المدارس أو المعلم وسيلة هامة للوصول إلى التمييز في التعليم الصفّي بصورة خاصة وفي التربية بصورة عامة. ويعتقد الكثير من التربويين وأولياء الأمور إن مفتاح التطوير في التربية والتعليم الصفّي أساساً هو النهوض والارتقاء بجودة وفاعلية تعليم المعلم وفلسفة تقييم أدائه وطرق وأساليب تقييم ذلك الأداء مع إصلاح البرامج الدراسية والمناهج في مختلف المراحل الدراسية. (الدوسري، 2009 ، 55).

وعلى المستوى العربي فإن أهمية المعلم وقضية إعداده وتدريبه فقد حظيت أيضاً بالعديد من المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية ومنها بهذا الخصوص حلقة إعداد المعلم العربي التي عقدت في بيروت عام 1957، والمؤتمر السادس لإتحاد المعلمين العرب سنة 1969، ومؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي في القاهرة عام 1973 ومؤتمر وزراء التربية والتعليم العرب المنعقد في صنعاء 1972، والمؤتمر الفكري الخامس للتربويين العرب الذي انعقد في بغداد عام 1993 وندوة مكتب التربية لدول الخليج العربي التي عقدت في البحرين عام 1996 وكلها أكدت على ضرورة إعداد المعلم وتدريبه قبل ممارسته للمهنة وأثناء خدمته وبشكل مستمر. (حسن، 1998، ص 32-42).

وتتجلى أهمية المنهج التربوي في أنه يوفر معلومات حول جوانب عملية التعلم التالية:

- 1- من أهم الأشخاص الذين يجب أن يوجه نحوهم العملية التعليمية بشكل عام؟
- 2- ما هي الأهداف والكفاءة النوعية التي يجب تحقيقها؟
- 3- ما هو المحتوى الذي يمكن أن يدرس ويعلم ضمن الإطار المهني العام؟

اختراع أليات تقويم أداء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوردي، أيها عبد ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

4- ما هي طرائق التدريس المناسبة لتحقيق هذه الأهداف وما هي المواد

الضرورية التي يجب توفيرها لتحقيق تلك العملية بكفاءة؟

5- كيف يمكن تقويم النتائج؟

رابعاً: أهداف البحث:

أولاً: تقديم آلية لتقويم أداء مديري المدارس الإعدادية المهنية في ضوء

المهام الإدارية التي يكلفون

بها بحكم إشغالهم لهذا المركز.

ثانياً: تقديم آلية لتقويم أداء المدرسين والمعلمين المهنيين.

ثالثاً: تقديم آلية لتقويم المناهج التي تدرس في المدارس المهنية.

رابعاً: تقديم آلية لتقويم أداء المديرية العامة للتعليم المهني.

خامساً: تحديد المصطلحات:

التقويم : Evaluation

عرفه 1973 good بأنه عملية لتأكد أو الحكم على قيمة الشيء أو مقداره

باستخدام مقياس معين وذلك بتثمينه بعناية. (الهماشى، 2008، 17)

وعرفه سماره وآخرون 1989، بأنه تلك العملية المنهجية التي تتضمن

جمع المعلومات عن سمة معينة ثم استخدام هذه المعلومات في إصدار حكم

على هذه السمة في ضوء أهداف محددة للتعرف على مدى كفايتها.

(حسن، 1998، 12)

الأداء: Performanee

يعرفه (1973 good) بأنه السلوك الذي يقوم به الشخص لإيجاز عمل في

ضوء قدرته الحقيقية. (الهماشى، 2008، 18)

وعرفه (ماكوكن 1979) بأنه سلوك المعلم داخل الصف أو قابلية المعلم

على إنجاز الدروس وخلق فرص التعلم الذاتي التي تمكن التلاميذ من اكتساب

المعرفة والمهارة. (حسن، 1998، 12).

ويعرفه (صالح 1997) بأنه مجموعة من الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين وتكون قابلية للملاحظة والقياس. (الهماشى، 2008، 18)

تقويم الأداء performance evaluation

لقد عرفه (good 1973) بأنه عملية الحصول على الحقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء الفرد لعمله في مده زمنية محددة.

في حين عرفه (tead ، 1978) بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد كفاية العاملين ومدى إسهامهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم.(الهماشى، 2008، 19) وعرفه (عقيل، 1986) بأنه عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل عادل وذلك باستناد إلى عناصر يتم على أساسها أدائهم بها لتحديد مستوى كفاءتهم. (عقيل، 1986، 9)

أما (زويلف، 1986) فقد عرفه بأنه (الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة الحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية. (الهماشى، 2007 / 19) وعرفه (عبد الوهاب، 1981) بأنه قياس كفاية الأداء الوظيفي لفرد ما، والحكم على قدرته واستعداده للتقدم. (عبد الوهاب ، 1981، 5)

مديرو المدارس الاعدادية المهنية:

هم أولئك الأشخاص المؤهلين تربويا وتعليميا ومهنيا والذين يتولون منصب مدير مدرسة إعدادية مهنية.(الهماشى، 2008 ، 30)

الهيئة التدريسية: هم أولئك التدريسيون المستمرون بالخدمة والوظيفة حاليا في مهنة التدريس بالتعليم المهني ضمن المدارس الاعدادية المهنية.(الهماشى، 1998، 20)

المنهج: يعرفه كير (Kerr) بأنه كل أنواع التعلم التي تخططها للمدرسة سواء تم تنفيذها جماعيا أم فرديا في داخل المدرسة أو في خارجها(محمود، 1990، 31)

ويعرفه (إبراهيم) بأنه جميع أنواع الأنشطة التي يقوم الطلبة بها أو جميع الخبرات التي يمرون فيها تحت إشراف المدرسة وتوجيهها سواء أكان ذلك في داخل أبنية المدرسة أم في خارجها. (محمود، 1990، 31)

الفصل الثاني

الإطار النظري:

أن التقويم عملية قديمة قد الإنسان نفسه، ويبدوا أنها مرتبطة بدوافع الإنسان المختلفة والتي تدفعه للاستجابة بطريقة معينة لإشباع حاجاته الأولية الفطرية والحاجات الاجتماعية، وبالطبع فإن من الاستجابات ما تتجح وبالتالي يصل بها الفرد إلى تحقيق أهدافه وإشباع حاجاته، لكن بعض الاستجابات قد تفشل في تحقيق الهدف لذلك يبدأ الفرد بالمحاولة من جديد.

لكن الإنسان واعتمادا على قدراته العقلية يحاول إن يقيم الموقف للتعرف على أسباب الفشل لكي يتجاوزها، وهو يحاول التعرف إلى الاستجابات التي تحقق له الهدف عن طريق تحليل خطوات استجاباته ومقارنتها باستجابات سابقة أو باستجابات قام بها الآخر في مواقف مشابهة لكن طريقة المحاولة والخطأ ليست الطريقة الوحيدة للتعلم، فالإنسان يعيش ضمن جماعة وهو يتعلم من سلوك تلك الجماعة من خلال انتباهه إلى سلوكهم ومحاول تقليده.

فمنذ بدء الإنسان ما يدور حوله ويلتفت ليراقب غيره يعمل، يقارن، يهز رأسه أو يبرم شففيه استياء، كان في الحقيقة بتغييره الصامت عن الرضا والاستنكار يزن أداء غيره قياسا لتصورات الخاصة. (الهماشى، 2008 ، 24)

التقويم بشكل عام هو عملية مراجعة وإصدار أحكام مستمرة متابعة للتغيرات المستمرة وذو أساليب متطورة بسبب تغير وتطور المواضيع التي تهدف إلى تقييمها وهو أشمل من عملية التقييم لأنه يضيف إليها نظرة نقدية تفسيرية لنتائج التقويم سواء كانت ايجابية أم سلبية.

استنتاج أليات تقويم أداء المدارس المصنفة

شلال إسماعيل نوري، أيهاب ناجي محاس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

إن التقويم بحد ذاته إصدار شامل وواضح على ظاهرة معينة بعد القيام بعملية منظمة لجمع المعلومات وتحليلها بغرض تحديد درجة تحقق الأهداف واتخاذ القرارات بشأنها، القياس والتقويم مصطلحان مختلفان إلا إنهما مرتبطان مع بعضهما ليحددا عرضا واحدا هو اتخاذ القرارات في إي مجال كان وخصوصا في المجال التربوي. (عبد الهادي، 1999، 27)

إن الباحث من خلال عملية التقويم يمكن أن يتوصل إلى ما يأتي:
أولا: توفير معلومات وبيانات علمية دقيقة عن الموضوع أو العمليات التي يقومون بتقويمه لكي يستندوا إليها عند محاولتهم تطوير ذلك الموضوع أو تلك العملية.

ثانيا: إن عملية التقويم المستمر لأداء المدارس تعد ضرورية في كل الأحوال، فإن كان المدير ناجحا بأن عملية التقويم سوف يؤثر إلى أهم أسباب النجاح مما يساعد المعنيين على دراستها وتعميمها، وإن أشرت إلى وجود خلل في أداء المدير فإن الأدلة سوف تظهر أسباب الخلل مما يسهل على المعنيين معالجته.

ثالثا: يحصل الفرد من خلال تقويم الأداء على معلومات عن انجازه وتقديراته تلك الانجاز من وجهة نظر رؤسائه وتعريفه بالمجالات التي أجاد فيها والمجالات التي كان فيها أداؤه دون المستوى المطلوب (الهامشي، 2008، 27)
إن الإدارة بشكل عام هي توفير التعاون والتنسيق بين الجهود البشرية المختلفة من أجل تحقيق هدف معين، ومن خلال التعريف لا يكون هناك وجود للإدارة إلا إذا توفرت العناصر الأساسية التالية:

1- جهود بشرية منظمة ومخططة تمارس نشاطا معينا.

2- وجود آلية للتعاون والتنسيق والتوجيه والرقابة.

3- أهداف محددة قام من أجلها النظام.

استراتيجيات آليات تقويم أجراء المحارص المهنية

شلال إسماعيل نورجي، أيهاب ناجي عباس، سناء محمد الحسين، علاء حسين صبري

أن الإدارة التربوية (educational administration) هي تطبيق عمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والسيطرة ضمن المؤسسة التربوية والأنشطة الإدارية هي الوظائف التي يمارسها المدير لكي يحقق أهداف المشروع أو المؤسسة وتسمى العمليات الإدارية وهي:

1- التخطيط.

2- التنظيم.

3- التوجيه.

4- الرقابة.

ويحدد نظام التعليم المهني الصادر في 2002/3/17 المادة (16) واجبات مدير المدرسة بما يأتي:

1- المحافظة على الدوام الرسمي وتوزيع الدروس والصفوف على المعلمين

والمدرسين، وإعداد جدول الدروس الأسبوعي وجدول توزيع الحصص.

2- الإشراف على المجالات وتنظيمها والتأكد من إدامتها.

3- يحفظ أختام المدرسة.

4- تنظيم الأضابير الشخصية للطلاب ولمنتسبي المدرسة.

5- توزيع المهام على معاونين.

طرائق تقويم السلوك الإداري:

من أهم طرائق تقويم السلوك الإداري المعتمدة ما يأتي:

1- طريقة الميزان أو الدرجات: يشير (الدباغ 1990) إلى أن هذه الطريقة

تعتمد على تحديد عدد معين من الخصائص أو الصفات التي تشكل عناصر

الفعل أو المهمة التي يراد تقويم القائمين بها، ثم يقوم المسؤولون عن تنفيذ

عملية التقويم بتقدير درجة تشير إلى مدى توفر خاصية معينة في الأداء

اقتراح أليات تقويم أداء المحاضري المصنفة

شلال إسماعيل نوري، أيهاة ناجي عباس ، سناء محمد العسين ، علاء حسين صبري

الفعلي لذلك الفرد أو لمدير المدرسة مثلاً، ويحصل الفرد على درجة تقويمه الكلية من المجموع الكلي لدرجة كل خاصية.

2- طريقة الترتيب البسيط: (عطية 1994) إن الرئيس المباشر يقوم بترتيب الأفراد العاملين ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً وفقاً لأدائهم العام، وهنا يعتمد التقويم على خبرة الرئيس المباشر.

3- طريقة الاختبار الإلزامي: حيث تصمم استمارة تقويم تحوي مجموعة من الفقرات تشير إلى مجموعة من الصفات المرغوب فيها والتي تميز العمل الكفء، وكذلك الصفات غير المرغوب فيها، ويقوم الرئيس المباشر بالتأشير على الفقرات حسب خبرته الشخصية، وفي النهاية سوف يتم تقويم كل فرد على أساس وصفي (ضعيف جداً، ضعيف، متوسط جيد، جيد جداً، ممتاز).

4- طريقة الملاحظة الدقيقة للسلوك: تبنى أولاً استمارة ملاحظة بشكل علمي ودقيق، وأمام كل عنصر من عناصر السلوك الملاحظ بوضع مقياس مندرج (1-5) ثم يقوم ملاحظ أو مقوم مندرج وخبير في هذا المجال بملاحظة السلوك الفعلي للفرد المراد تقويم أدائه (مدير مدرسة مثلاً) ويعطي درجة لكل عنصر من عناصر السلوك الملاحظ.

5- التقويم عن طريق لجنة: إن إجراء التقويم من قبل شخص واحد قد لا تكون موضوعية وأمينية، لذلك يفضل أن يقوم بإجراء التقويم مجموعة من الخبراء والمدرسين في هذا المجال وذلك بالاستعانة باستمارة ملاحظة مبنية بشكل دقيق.

ولأهمية دور المعلم في العملية التربوية درس العديد من المربين والباحثين هذه الأدوار وقاموا بتحليلها وتحديدتها من أجل الاستفادة في بناء برامج الإعداد والتدريب وتعتمد قدرة المعلم على ممارسة هذه الأدوار على العديد من العوامل

اقتراح أليات تقويم أداء المحاضري المصنفة

شلال إسماعيل نوروي، أيها عبد ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

أهمها مدى اقتناع المعلم بمهنته ومدى وعيه بمشكلات الطلبة ومدة توافر
الإمكانيات الأومة.... وقد اهتم الباحثون بتحديد هذه الأدوار فقد حدد moham
1975 هذه الأدوار في:

- 1- التخطيط للدرس.
 - 2- القدرة على توصيل المعلومات للطلبة.
 - 3- حب استخدام الأسئلة والتغذية الراجعة.
 - كما حدد (السيد) ادوار المعلم بما يأتي:
 - 1- مرشد وموجه ومعاون على اكتساب مهارات التعليم الذاتي.
 - 2- باحث ميداني في العمل المدرسي بصفة عامة.
 - 3- مشارك في تحسين الكتاب المدرسي.
 - 4- منشط متفاعل البصير الإيجابي مع البيئة.
 - 5- مشارك في رسم السياسة التعليمية. (حسن، 1997، 20)
- ان تقويم الأداة مهمة ضرورية لكل منظمة إدارية وفي جوانب الحياة كلها،
أما في المؤسسات التربوية فأن تقويم الأداة يعد أحد الركائز الأساسية التي
يمكن اعتمادها في تطوير عمل المدرسين إذا يمكن من خلالها تحسين الجوانب
النوعية في أداء أولئك المدرسين فضلا عن أن التقويم يمثل تغذية راجعة في
تطوير العملية التربوية بما فيها التدريس. (ص13، 35)
- وهناك أساليب متعددة تستخدم في تقويم المعلمين منها:
- 1- تقويم المعلم في ضوء آراء الإدارة والتوجيه الفني.
 - 2- تقويم المعلم في ضوء أخذ رأي زملائه فيه.
 - 3- تقويم المعلم من خلال آراء الطلبة.
 - 4- تقويم المعلم من خلال تحصيل الطلبة.
 - 5- تقويم المعلم من خلال تحليل التفاعل داخل الصف.

6- التقويم الذاتي لأداء المعلم.

7- تقويم العلم من خلال الكفايات

إن التدريب الفعال يركز على مبادئ التعلم. وليس من السهل فصل عملية التعلم إلى مراحل منفصلة، ففي بعض الأحيان تحدث عملية التعلم دفعة واحدة وبشكل مفاجئ ، وفي بعض الأحيان تحتاج إلى وقت طويل وجهد مستمر ومتواصل.

يمكن تقسيم عملية التدريس إلى مستويات... وقد يشارك معظم الباحثين في ان التدريس مادة جديدة يمر بالمراحل الآتية:

1- التهيئة والتحضير: وتتضمن تحديد الأهداف السلوكية التي يفترض تحقيقها من خلال الحصة، ووسائل الإيضاح أو الأجهزة والمعدات التي تساعد على توضيح المادة الجديدة.

2- التقديم: من أهم طرق التقديم والعرض هي طريقة المحاضرة أو طريقة المناقشة أو غيرها من الطرق التي تتأثر حسب طريقة الموضوع.

3- التطبيق: هو كيف وأن يستخدم الطالب للمعلومات المقدمة له بواسطة المنهج والمدرس وعنا يقدم المدرس أو المعلم عرضاً لأهم التطبيقات التي تعتمد على ما قدم من معلومات نظرية مع أن هذا التطبيق الشفوي لا يغني عن الممارسة العملية الفعلية التي يفترض أن يؤديها الطالب في المختبر أو المعمل.

4- الخلاصة والتقييم: قبل نهاية الحصة على المدرس أن يلخص له ما جرى تقديمه ويؤكد على عناصر الموضوع الرئيسية، أما التقويم فالهدف الأساس منه هو إعلام الطلبة عن مدى تقدمهم وتشخيص نشاط الضعف العامة لكي يتمكن المدرس من تلافيها.

استخراج أليات تقويم أراء الممارس المهنية

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

المنهج: بشكل عام هو جميع الخبرات التربوية التي تقدمها المدرسة داخل الفصل أو خارجه وفق أهداف محددة لتساعد على تحقيق النمو الشامل من جميع النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية، وقد حدد (رالف تايلر) عناصر المنهج بأربعة عناصر وهي الأهداف، المحتوى، طرائق التدريس والمستلزمات الأخرى من وسائل إيضاح ومختبرات، وأخيرا عملية التقويم. (اليافعي، 1995، 25)

أما أكرم زكي خصايبة في كتابه المنهج المعاصر في التربية الرياضية فقد قسم مفهوم المنهج إلى تقليدي وحديث وفيما يأتي خصائص كل منهما:

1- مفهوم المنهج التقليدي: يعتقد الكثير من العاملين في مجال المنهج أن المنهج عبارة عن مجموعة من المواد الدراسية التي يدرسها الطلبة لأجل النجاح في نهاية السنة الدراسية ويتصف بما يأتي:

- الأهداف: معرفية يضعها المربون ويحققها للطلبة.
- مجال التعليم: يركز على الجانب المعرفي دون الاهتمام بالجانب الانفعالي والنفسي والحركي.
- محتوى المنهج: يركز على نقل المعرفة من جيل لآخر.
- دور المعلم: هو الذي يحدد المعرفة التي يجب أن تعطى للطلاب.
- دور المتعلم: سلبي وعليه حفظ ما يلقي عليه من معرفة.
- مصادر التعلم: الكتب المقررة.
- مفهوم المنهج الحديث:
- الأهداف: تشتق من خصائص المتعلم وميوله وتصاغ على شكل أهداف سلوكية.
- مجالات التعلم تهتم بالنمو المتكامل معرفيا وانفعاليا وحركيا.

اقتراح ألباء تقوية أحاء المأارس المأنة

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء مبد العسین ، ملاء حسین صبرى

- دور المعرفة: المعرفة هدفها مساعدة المتعلم للتكيف مع البيئة الطبيعية والاجتماعية.
 - محتوى المنهج: يتكون من الخبرات التعليمية التي يجب أن يتعلمها الطالبة ليبلغوا الأهداف المقررة.
 - طرائق التدريس: يتكون غير مباشرة وتلعب دورا في حل المشكلات التي يتمكن المتعلم من خلالها للوصول إلى المعرفة.
 - دور المعلم: يتركز دور المعلم في مساعدة الطلبة على اكتشاف المعرفة.
 - دور المتعلم: له الدور الرئيس في عملية التعلم وتدور حول نشاطه عملية التعلم.
 - مصادر التعلم: الأفلام، الكتب، للمفردات، المختبرات، الورش.
 - تخطيط المنهج: يجب مساهمة جميع الذين لهم تأثير في العملية التدريسية والذين يتأثرون بها وكذلك أولياء الأمور.
- أما فيما يخص فلسفة المنهج فيذكر (Michael Stephen) في كتابه (curriculum theory conflicting visions and enduring concerns)
- إن الخلفية الفلسفية لأي منهج يمكن أن تكون واحدة من الفلسفات الآتية:
- 1- الفلسفة الأكاديمية المدرسية: تؤمن هذه المدرسة بأن هناك كم هائل من الخبرات و المعلومات قد تجمعت عبر القرون وإن الهدف من التربية هو مساعدة أفراد المجتمع والطلبة بشكل خاص على تعلمها والاستفادة منها، وذلك عبر تعلم محتوى هذه الخبرات والمفاهيم التي أنتجت وطرق التفكير ووظيفة المدرس هنا هو التعميق في فهمهم لذلك التراث ونقله إلى الطلبة.
 - 2- فلسفة الكفاءة الاجتماعية: تؤمن هذه المدرسة أن الهدف من المنهج هو إشباع حاجات المجتمع بواسطة تدريب الشباب على الوظائف، وإعدادهم كأفراد مساهمين في تنمية المجتمع وازدهاره، أن الهدف هو تدريب الشباب

اقتراح ألباء تقوية أحاء المأارس المصنفة

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء محمد العسین ، علاء حسین صبرى

على السيارات التي سوف تحتاجونها في المشاغل والمعامل والبيوت لكي يعيشوا حياة منتجو.

3- الفلسفة المتمركزة حول المتعلم: هذه المدرسة لا تركز على حاجات المجتمع أو ثقافته وخبراته المتجمعة عبر القرون بل على احتياجات واهتمامات الأفراد، وهم يؤمنون إن المدرسة يجب أن تكون مكانا ممتعا ينمو الأفراد ويتطورون طبيعيا وفقا ينمو الأفراد ويتطورون طبيعيا وفقا إلى طبيعتهم الداخلية، الهدف من هذه الفلسفة هو نمو كل فرد بشكل منسق وطبيعي وفقا لقدراته العقلية والاجتماعية والانفعالية والجسمية، الخاصة والمتفردة.

4- الفلسفة المؤمنة بإعادة بناء المجتمع: المؤمنون بهذه المدرسة يشعرون بالمشكلات التي تواجه المجتمع وبالظلم الواقع على الأفراد والذي ينبثق من التميز عرقيا أو دينيا أو التميز الذي يستند على الخلفية الاقتصادية. وأن هدف التربية هذا هو تسهيل بناء مجتمع عادل والذي يقدم طولا لمشكلات أبناءه بشكل عادل.

أن مدى فعالية أي منهج تعليمي أكاديميا كان أم مهنيا وتطوره يمكن قياسها وفق المؤشرات التالية:

1- يتمكن من نقل المنتجات الحضارية التكنولوجية الجديدة ومفاهيمها بشكل واضح ومبسط إلى الطلبة.

2- ربط الناتج التكنولوجي الحضاري الحديث مع محتوى المنهج السابق بشكل منسق كوحدة واحدة متكاملة بشكل منطقي.

3- توفير الوسائل التعليمية المناسبة التي تساعد الطلاب على فهم المقررات الحديثة.

4- تطوير اتجاهات الطلاب بشكل إيجابي نحو اكتساب المعرفة الحديثة.

اقتراح ألباء تطوير أحاء المحارس المنهية

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

أن المنهج الفعال يحتوى على معلومات ومواضيع تزيد من المهارة الاجتماعية للأفراد أو المتعلمين من الطلاب أى التعامل بشكل كفوء مع الآخرين تعاونيا وجماعيا لتحقيق الأهداف التربوية وتنفيذ المهام بشكل كفوء في البيئة الحقيقية وبذلك يتحقق نمو الطلاب من الناحية العلمية والشخصية والاجتماعية فضلاً عن رفق سوق العمل بالاختصاصات المختلفة والمتطورة مما ينتج عنه دعم القطاعات الاقتصادية المختلفة مما يعزز عملية النهوض الشامل التي تسعى إليها البلاد.

التخطيط لإعادة صياغة المنهج وتطويره:

إن إعادة صياغة المنهج يعني اختبار نوع الخبرات التي يحتاجها الطلاب والمجتمع وسوق العمل الحقيقية واختيار طرق التدريس الملائمة والوسائل التعليمية المطلوبة لتدريسها بشكل كفوء للطلاب، لكن هذا يستند بشكل واضح إلى فلسفة الدولة إي فلسفة المجتمع ويصاغ في ضوء فلسفة تربوية واضحة.

تطوير المنهج:

من الضروري أن يشترك الذين يكتبون المنهج والذين يضعونه موضع التطبيق في صياغة مقررات المنهج ومحتواه وأهدافه، لأن عدم التعاون يقود إلى سوء فهم من قبل الطرفين، أن المطبقين للمنهج يشكون من أن المنظرين للمنهج لا يأخذون بالاعتبار الظروف الحقيقية (الطالب والمدرسة والإمكانيات التدريبية) التي تفرض نفسها على عملية التدريس والتدريب، والمنظرين للمنهج يشكون من المدرسين والمدرسين بأنهم يتصفون بالجمود ولا يرحبون بالتطوير في محتوى المنهج ووسائل التدريب التي ترتبط به، أن عملية تطوير المنهج يمكن أن تتأثر بنوعين من المطالب:

الأول: تتعلق بتفسير ومدى معقولية الأهداف المقررة للمنهج ولمحتوى المنهج.

الثاني: تتعلق بالتنفيذ وتقييم المنهج.

أن التحليل لكلا النوعین من المطالب یمكن أن یوضح كما یأتى:

- 1- تحلیل الموقف: ویشمل على الاتجاه نحو التعلم ومتطلباته، مستوى التعلم السابق، اتجاه الطلبة نحو حاجات المجتمع لذلك یمب أن تؤخذ بالاعتبار حاجتان (من هم الأشخاص الذین سوف یوجه إلیهم المنهج، وما هی الحاجات الفردية والاجتماعية التي یحاول المنهج إشباعها).
- 2- تحديد مستويات التدريب المطلوبة، الاختبارات والاختبار النهائي.
- 3- التحليل التعليمي الإرشادي: هنا التساؤل عن ما هو المحتوى الملائم للتدريس.
- 4- أهداف التدريب والتعلم: وتتضمن صياغة المواضيع، تحديد مستويات المواضيع ومستويات التدريب، تنظیم المواضيع، وهذا يتضمن التساؤل عن ما هی الأهداف والإمكانات والمهارات التي یمب أن يتضمنها المنهج، كيفية تنظیم المواضيع حسب رتبها.
- 5- التعلم والتدريب: وتتضمن إنشاء واستحداث طريقة التعلم المناسبة والوسائل المرتبطة بها، وهذا يتضمن التساؤل عن كيفية إدراج المحتوى والمواضيع ضمن وحدات تعلم وضمن زمن معین، وما هی طرائق التدريس المناسبة التي تجعل من عملية التعلم تجري نحو تحقيق أهدافها.
- 6- المعلمین والعملية التعليمية: وتتضمن أداء المعلمین والمدریین لمهامهم.
- 7- التقويم: اختبار العملية التعليمية، اختبار الأهداف والمحتوى، وهذا یحدد بالأهداف التي نجح المنهج فی تحقيقها، وإذا ظهر خلل أو نقص فیالی أي جانب من جوانب المنهج یمكن أن یعزى، إلی التصميم أم إلی التنفيذ أو إلی الطلبة.

فلسفة المنهج والتقويم:

يعني المفهوم التقليدي للمنهج مجموعة من المواد الدراسية، وبذلك فإن تقويمه يعتمد على ما ينتج من الاختبارات التحصيلية، ولكن المفهوم الحديث للمنهج والذي يقصد به كافة النشاطات والخبرات الحياتية التي يكتسبها الطالب بتوجيه من المدرسة فإن تقويم المنهج سوف يعتمد على تحديد تلك النشاطات وتحليل مكوناتها وأسلوب القيام بها ومن ثم إجراء التقويم على أساس ذلك.

أسس التقويم:

- 1- أن يكون شاملاً الشخصية من كل جوانبها وليس الجانب العقلي فقط.
- 2- التقويم عملية مشتركة يقوم بها المعلم والطلبة وأولياء الأمور والمشرفين.
- 3- يجب أن تترجم أهداف التقويم إلى أنماط محددة يمكن قياسها.
- 4- إن تتمتع أداة التقويم بالثبات والصدق والموضوعية.

الفصل الثالث

منهج الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة التي سبق تحديدها فإن هذه الدراسة تعتمد المنهج الوصفي والمعالجة النظرية التحليلية ويقترحون الآليات التالية لتحقيق أهداف البحث.

آليات مقترحة لتقويم أداء إدارات المدارس المهنية:

تختلف آليات تقويم الإدارة المدرسية باختلاف المدرسة أكاديمية كانت أم مهنية، أن المدارس المهنية تهدف إلى تحقيق أهداف نوعية متخصصة من خلال اكتساب الطلبة مهارات تتطلبها مهن محددة صناعية أو زراعية أو تجارية، وبالتالي فإن الآلية المقترحة لتقويم أداء إدارات المدارس المهنية يجب أن تأخذ بنظر الاعتبار تحقيق هذه الأهداف فضلاً عن تحقيق الأهداف العامة.

اقتراح أليات تقويم أداء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نورجي، أيهام ناجي محباس، سناء محمد الحسين، علاء حسين صبري

يمكن عد دراسة الهماشي، 2008 والموسومة (تقويم أداء مديري اعداديات الزراعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية) والمقدمة لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية، آلية مناسبة كونها مبنية على أسس علمية والتي يمكن تطويرها لتكون أداة مناسبة لتقويم مدراء المدارس المهنية بشكل عام وفيما يأتي عرض لتلك الآلية، لقد قسم (الهماشي، 2008، 81) مجالات تقويم أداء مديري المدارس المهنية الزراعية إلى سبعة مجالات وعدد من الفقرات لكل مجال ، كما يأتي:

ت	المجال	عدد الفقرات
1	التخطيط	6
2	التعليم	14
3	التوجيه	12
4	الإشراف والمتابعة	16
5	الاتصال	10
6	اتخاذ القرار	11
7	التقويم	11

وفيما يأتي عرض للمقياس الذي بناه الباحث الهماشي، مع بدائل الإجابة المقترحة:

أولاً: مجال التخطيط

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يشترك المدرسين والعاملين معه في التخطيط للعمل المدرسي				
2	يهتم بتشكيل اللجان المتعددة في المدرسة لتنفيذ ما خطط له				
3	يراعي مشكلات الهيئة التدريسية عند تخطيط العمل المدرسي				
4	يخطط لتوظيف البيئة المحلية لتطوير العمل المدرسي				
5	يحرص على أن لا تبقى في المدرسة دروس شاغرة				
6	يوفر مناخاً مدرسياً مناسباً لعملية التعلم والتعليم المدرسي				

اقتراح أليات تقوية أحاء المحارر المصنبة

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء عبد الحسين ، علاء حسين صبرى

ثانيا: مجال التنظيم

ت	الفقرات	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يوافق بين متطلبات العمل المدرسي ومصلحة العاملين معه				
2	يوزع الدروس بين المدرسين كل حسب اختصاصه وخبراته ومؤهلاته				
3	يطلع أعضاء الهيئة التدريسية على المخاطبات الرسمية التي تخصهم والعمل على تنفيذها				
4	يفوض الصلاحيات للمعاونين والمدرسين بموجب القوانين والأنظمة النافذة				
5	يعمل على سد بعض حاجات المدرسة بالتمويل الذاتي				
6	يحرص على تطبيق النظام في داخل المدرسة				
7	يحسن تحديد السلطة والمسؤولية للمعهود بها الذين يتولون تنفيذ الأعمال الموكلة لهم في المدرسة				
8	يساهم في تنظيم الجدول الأسبوعي وجدول توزيع الحصص				
9	يعمل بمبدأ روح العمل الجماعي في المدرسة ويشجعه				
10	يراقب سير تنفيذ الامتحانات وعمل اللجان الامتحانية				
11	يوازن بين الجانبين الإداري والفني في العمل المدرسي				
12	يوزع مسؤوليات تحقيق الضبط والنظام على العاملين معه				
13	يهتم بتنظيم الإمكانات المادية لتحقيق أهداف المدرسة				
14	يشرك الهيئة التدريسية في تنظيم العمل المدرسي				

ثالثا: مجال التوجيه

ت	الفقرات	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يهتم بمساعدة الهيئة التدريسية في التغلب على الصعوبات والمشكلات التي تواجههم في أثناء العمل المدرسي				
2	يشجع الهيئة التدريسية على استعمال أفضل استراتيجيات للتدريس والإرشاد والتوجيه في عملهم				
3	يوجه المدرسين بضرورة الالتزام بتنفيذ التوجيهات والملاحظات الصادرة من الإشراف الاختصاصي				
4	يزود المدرسين بملاحظات عند وضعهم الخطط الدراسية				
5	يحصن سلوك الطلبة من خلال الحديث معهم				
6	يوجه الطلبة إلى التكيف مع الظروف التي تواجههم				
7	يشجع المدرسين على القيام بالنشاطات اللاصفية				
8	يوجه الطلبة ضرورة الاهتمام بالنظافة واكتساب العادات الصحية الجيدة				
9	يحث المدرسين على الارتقاء بخبراتهم وتطويرها				
10	يحث المدرسين على رفع المستوى العلمي للطلبة				
11	يوجه المدرسين بضرورة أنجاز المنهج الدراسي في موعده المحدد				
12	يعطي توجيهات للمدرسين عند زيارته إلى الصفوف				

اقتراح أليات تقويم أحاء المحارص المصنبة

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء عبد الحسين ، علاء حسين صبرى

رابعاً: مجال الإشراف والمتابعة (الرقابة)

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يهتم بالإشراف على الأمور المالية والحسابية للمدرسة				
2	يتابع تنفيذ المناهج الدراسية المقررة				
3	يحرص على متابعة المستوى العلمى للطلبة				
4	يطبق مبدأ الثواب والعقاب بشكل متوازن				
5	يشرف على المختبرات والورش المهنية				
6	يشرف على تنفيذ الفعاليات والأنشطة اللاصفية المختلفة				
7	بحث الهيئة التدريسية على استعمال أساليب وطرائق تدريسية معاصرة ومبتكرة				
8	يتابع إعلان الجداول على الطلبة والمدرسين خلال العام الدراسي				
9	يشرف على الإيرادات المتأتية من الإنتاج النباتي والحيواني للمدرسة				
10	يحرص على متابعة سير عمليات التدريس والعمل على تطويرها				
11	يتابع عمليات تجهيز المدرسة بالمستلزمات الدراسية من مصادرها الرئيسية				
12	يراقب عملية غياب المدرسين وتأخرهم ويعالجها بدقة وحكمة				
13	يحرص على متابعة صيانة الأثاث المدرسي				
14	يهتم بمراقبة وتزويد المكتبة المدرسية بما يحتاجه من الكتاب والمصادر				
15	يتابع غياب الطلبة والتعرف على أسباب غيابهم				
16	يتابع مدى دقة تقويم المدرسين لطلبتهم				

خامساً: مجال الاتصالات

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يستعمل الرسائل الشفوية مع المدرسين لانجاز الأعمال المستعجلة				
2	يحسن الإنصات وعدم مقاطعة من يحته				
3	يمتلك القدرة على إقناع الآخرين في مواقف العمل المختلفة				
4	يتسم حوارهم مع الآخرين بالخلق الرفيع				
5	يتعاون مع أولياء أمور الطلبة في حل مشكلاتهم				
6	يتعامل إيجابياً مع آراء ومقترحات واستجابات الهيئة التدريسية والطلبة				
7	يحترم آراء وملاحظات ونقد الآخرين العاملين معه ويستفيد منها				
8	يهتم باستعمال أساليب حديثة ومبتكرة في مجال الاتصالات ونقل الأوامر والتعليمات				
9	يشرف على التجمع الصباحي ومراسيم رفع العلم				
10	يهتم بإيجاد وسائل مبتكرة للاتصال بأولياء أمور الطلبة				

استنتاج أليات تقويم أداء المحاضرين المصنفة

شلال إسماعيل نوري، أيهاج ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

سادسا: مجال اتخاذ القرار

ت	الفقرات	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يجيد اختيار انسب البدائل لحل المشكلات التي تواجه العمل المدرسي				
2	يشرك الهيئة التدريسية في بحث المشاكل المهمة واتخاذ القرارات بشأنها				
3	يحسن اتخاذ القرارات في الوقت المناسب				
4	يمتلك المهارات اللازمة لحل مشكلات العمل المدرسي				
5	يتخذ القرارات التي تكون ضمن ضوابط الإدارة دون الرجوع إلى الهيئة التدريسية				
6	يحسن التعامل مع الأزمات التربوية التي تقع في المدرسة				
7	يتحمل مسؤولية القرار الذي يتخذه				
8	يوازن بين الحزم والمرونة في اتخاذ القرار وتنفيذه				
9	يتعامل مع المواقف المستجدة والطارئة في أثناء العمل المدرسي بصورة سليمة ودقيقة				
10	يولي الاهتمام لعقد مجالس الآباء والمدرسين ضمن مواعيدها المحددة				
11	يستثمر خبرات أولياء أمور الطلبة لخدمة العمل المدرسي				

سابعا: مجال التقويم

ت	الفقرات	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يهتم بمعرفة مدى التقدم الذي تحرزه الهيئة التدريسية نحو تحقيق أهداف المدرسة				
2	يهتم بتحديد نواحي القوة والضعف في أداء العاملين معه				
3	يهتم بمعالجة الأخطاء أو الانحرافات التي تحدث في أثناء تنفيذ العمل المدرسي				
4	يمتلك مهارات تشخيص صعوبات العمل المدرسي وكيفية معالجتها				
5	يستفيد من عملية التقويم أداء المدرسين والطلبة في تحسين المواقف التعليمية				
6	يبصر العاملين معه بأساليب التقويم المختلفة				
7	يثمن جهود المدرس الكفاء في أداء عملهم				
8	يقوم الخطط الدراسية الفصلية والسنوية للمدرسين				
9	يقوم مدى تنفيذ برامج النشاطات اللاصفية للأهداف المعدة لها				
10	يقوم مدى التزام الهيئة التدريسية والطلبة بالنظام المدرسي				
11	يقوم سير التدريسات في الصفوف الدراسية				

اقتراح ألباكس تقويم أحاء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

وقد أطلع الباحثون على دراسة قدمها (Samuel baker) والذي حدد فيها أربعة معايير يمكن الاستناد إليها عند تقويم الإدارة المدرسية بشكل عام، ويرى الباحثون إن هذه الأداة يمكن تطويرها أيضا عن طريق بحث مخصص لتحقيق هذا الهدف، لتكون أداة ملائمة لتقويم إدارات المدارس المهنية وفيما يأتي وصف لتلك الأداة.

صمم baker قائمة تضم (31) سؤالاً تغطي هذه المعايير الأربعة، وتعتبر الإجابة عن جميعها بـ (نعم) عن وجود إدارة ذات نوعية عالية الجودة، وتتناقص هذه الجودة كلما أجيب بـ (لا) عن أحد الأسئلة، لتصل إلى أدنى نقطة عند الإجابة عن جميعها بـ (لا) وفيما يأتي عرض متداخل للمعايير والقائمة:

المعيار الأول: (تشير الإدارة الجيدة للمدرسة محدد للمسؤوليات والواجبات) فيجب أن يعرف كل من بالمدرسة واجباتهم ومسؤولياتهم ومجال سلطتهم ودورهم.

- 1- هل يفهم المدير فهمها واضحا واجباته المكلف بها.
- 2- هل حددت مساعدي المدير والعلاقات القائمة بينهم في العمل تحديدا واضحا؟
- 3- هل حددت الواجبات الإدارية للمعلمين الذين يعملون بعض الوقت كمساعدين للإدارة تحديدا واضحا.
- 4- على أن يعرف المعلمون كل ما يتعلق بالتدريس وكل الواجبات المطلوبة منهم؟
- 5- هل حددت واجبات الإداريين بوضوح؟
- 6- هل حددت واجبات موظفي المدرسة من غير المعلمين تحديدا واضحا؟
- 7- هل يفهم الطلاب فهمها واضحا ما عليهم من واجبات ومسؤوليات؟

اقتراح ألبام تقويم أءاء المءارس المصنبة

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء مءى العسبن ، علاء حسبن صبرى

المعار الثانى: (الإءارة الءبءة آءءم الآعلبم؁ فآآءء وظائفها وآعلبمها وآآظبمها ووسائل آآفبذها فى ضوء أءاف المءرسة)

- 1- هل طرقة عمل الءءول آءءم البرنامآ الآعلبمى وآبسبر الأمور للإءارة؟
 - 2- هل ىراعى فى آوزبى الطلبة على الصفوف إعطاءه الفرصة للمعلمبن لمرعاة الفروق الفردبة ببئهم لأقصى آء واستعمال طرق الآءربس المناسبة؟
 - 3- هل آآآآء الآآآبآاط الكافبة لمنع آعطبل الآءربس فى الصفوف؟
 - 4- هل روعبآ العءالة فى آوزبى العمل على العاملبن؟
 - 5- هل أعدآ الوسائل الآب بعرف عن طربقها المعلمون الآقائق الآب ىرغبون الآعرف علبها والآب آساعءهم على إقامة العلاقات الطببة؟
 - 6- هل أعدآ للمعلمبن آآسببلاآ من آبآ الوقت والمكان لبسآعملوها فى مءاولآئهم مع الطلبة؟
 - 7- هل بسرت للطلبة إضافة إلى مءاولآئهم مع المعلمبن الاستفااءة من الآءماء الآؤبببة؟
 - 8- هل آآعارض الأعمال الأآرى والمسناءة إلى المعلمبن آعارضا آااء مع واجبهم الآعلبمى؟
 - 9- هل بسرت الوسائل الآب بآمكن المعلمبن بها من آفسبر الفلسفة الآربوبة للمءرسة وأءافها بطرقة علمبة؟
- المعار الآالآ: (الإءارة الءبءة آبسء العمل الآربوبى الآب آقوم به؁ وآراعى آصائص المعلمبن الآبن بقومون بالعمل).
- 1- هل آعرّف الوسائل الآب آسآعملها الإءارة بالآصائص الآصاة بكل فرد من الموظفبن؟
 - 2- هل بعرّف بأهمبة العلاقات العامة فى آآطبب سباسة المءرسة وآآفبذها؟

اختراع ألبانم تقويم أءاء المءارس المصنبة

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء محمد العسین ، علاء حسین صبرى

3- هل وضعت الترتيبات لحل المشكلات التي قد تحدث بسبب تداخل أنواع

النشاط المختلفة المستعملة في المدرسة؟

4- هل يعترف تماما بالطبيعة الغامضة لكثير من نتائج العملية التربوية مثل

التعاون والجد ولاحتمال والابتكار والاعتماد على النفس؟

5- هل وضعت الترتيبات للاحتفاظ بالوحدة الأساسية في عملية التعليم ولتجنب

التقسيم الجاف للمواد الدراسية؟

6- هل اتخذت خطوات محددة نحو تشجيع العمل الجماعي بين أعضاء هيئة

التدريس بالمدرسة؟

المعيار الرابع: (الإدارة الجيدة تعد من أنواع التنظيم والوسائل التي تساعد على

حل المشكلات التي تواجهها حلا مناسباً).

1- هل هيئة التدريس كافية؟

2- هل تعترف بالمؤهلات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في تقسيم العمل.

3- هل عملت الترتيبات للموازنة الصحيحة بين الوقت الذي يمنح للموظفين

وبين الواجبات التي يكلفون بها؟

4- هل يعاد النظر في المناهج لتلاءم الحاجات المتغيرة؟

5- هل أعدت الترتيبات لقياس النتائج التعليمية؟

6- هل أعدت الوسائل التي تساعد في ضبط سلوك الطلبة المرغوب في

توجههم ونموهم بطريقة كافية؟

7- هل تستعمل الوسائل الفعالة لطلب وتناول واستعمال الأدوات والمعدات؟

8- هل يستعمل التنظيم والطرق الكافية لتعريف الأشخاص الذين لهم صلة

بالمدرسة ويتأثرون بعملها وبرنامج المدرسة؟

آليات مقترحة لتقويم أداء المدرسين والمعلمين المهنيين:

تقدم أدبيات علم النفس التربوي عددا من الأساليب لتقويم أداء المدرسين والمعلمين من أهمها:

- 1- تقويم المعلم في ضوء آراء الإدارة والتوجيه الفني.
- 2- تقويم المعلم في ضوء أخذ آراء زملاءه فيه.
- 3- تقويم المعلم من خلال آراء الطلبة.
- 4- تقويم المعلم من خلال تحصيل الطلبة.
- 5- تقويم المعلم من خلال تحليل التفاعل داخل الصف.
- 6- التقويم الذاتي لأداء المعلم.
- 7- تقويم المعلم من خلال الكفايات.

ويعتقد الباحثون من منهجية تقويم المعلم من خلال تحديد الكفايات من المنهجيات العلمية الكفؤة والتي يمكن اعتمادها وتطويرها لبناء أداة يمكن الاعتماد عليها لتقويم أداء المدرسين والمعلمين والمهنيين.

يقدم الباحثون نموذج لتلك الأداة والمتمثلة بالدراسة التي قدمها علي كنور حسن والموسومة (تقويم أداء مدرسي الجغرافية في المرحلة المتوسطة في ضوء الكفايات التدريسية) وهي أطروحة دكتوراه ، 1998.

منهجية بحث تقويم الأداء بواسطة تحديد الكفايات بالنسبة إلى المدرسين:

يعتمد هذا الأسلوب على تحديد الكفايات المهنية والشخصية على أساس إن امتلاك المعلم لمجموعة من الكفايات اللازمة للتدريس سوف يؤهله للوصول إلى المستوى المطلوب للنجاح في عمله التدريسي. (حسن ، 38)

إن تحديد قائمة الكفايات التدريسية اللازمة لموضوع معين تبدأ وفق ما

يأتي:

- 1- توجيه أسئلة مفتوحة إلى عينة من مدرسي المادة والمتخصصين.

استنتاج الأبحاث تفهيم أحاء المحارر المصنبة

شلال إسماعيل نوروي، أيهاج ناجي محاس ، سناء محمد العسين ، علاء حسين صبري

2- ملاحظة عدد من المدرسين المشهود لهم بالكفاية التدريسية.

3- مراجعة الأهداف التعليمية للمادة.

4- الإطلاع على البحوث السابقة التي أجريت حول نفس الموضوع أو المواضيع المتشابهة.

من كل ذلك يقوم الباحث بجمع تلك البيانات ثم يقوم بتوزيعها على مجالات محددة فقد وجه الباحث أسئلة مفتوحة إلى عينة من المتخصصين في المادة والإطلاع على البحوث السابقة وبالتالي حصل على (106) كفاية تدريسية، وبعد جمع المتشابهات، صاغها وبوبها ووزعها في استبانة مغلقة تضمنت ثمانية مجالات (الفلسفة والأهداف التربوية 7 كفايات، الإعداد والتخطيط للدرس 10 كفايات، استثارة الدافعية 7 كفايات، تنفيذ الدرس 17 كفاية، العلاقات الإنسانية 8 كفايات، الوسائل التعليمية 12 كفاية، النمو العلمي والمهني 13 كفاية، التقويم 9 كفايات).

ثم يقوم الباحث بإعداد استمارة الملاحظة ومن أجل القيام بالملاحظة المنظمة باستخدام أداة محددة فقد يعمد الباحث إلى عرض قائمة الكفايات على لجنة من الخبراء من المتخصصين، حيث يطلب منهم تحديد مدى تضمين كل كفاية من الكفايات التدريسية في استمارة الملاحظة ثم تأخذ الكفايات التي تحصل كل منها على نسبة اتفاق 80% فأكثر لتكون ضمن محتوى هذه الاستمارة وفي مثالنا السابق بلغ عدد الكفايات 60 كفاية.

يقوم الباحث بتحديد مستويات الأداء لكل كفاية باستخدام مقياس تقدير من خمسة بدائل هي (جيد جداً، وسط، دون الوسط، ضعيف) ثم يقوم الباحث بخطوات منهجية لقياس صدق وثبات الاستمارة ، بعد ذلك يقوم الباحث بالتطبيق الأولي لاستمارة الملاحظة للتأكد من وضوح فقراتها، يعقب ذلك عادة التطبيق النهائي على عينة البحث. (حسن،1998،36-38)

اقتراح أليات تقويم أحاء المحارم المصنفة

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء عبد الحسين ، علاء حسين صبرى

وندرج أدناه المقياس (والذي هو عبارة عن استمارة ملاحظة) بشكله النهائي:

المجال	ت	الكفايات للتربوية	مستويات التقدير				
			5	4	3	2	1
لفلسفة والأهداف التربوية	1	يستوعب الأهداف التربوية العامة السائدة فى البلاد					
	2	يلم بالأهداف التعليمية العامة لتتريس المادة الواردة ضمن منهج الدراسة					
	3	يجيد صياغة الأهداف التعليمية للمادة إلى أهداف معرفية وسلوكية ومهارية ووجدانية					
	4	يحسن اشتقاق الأهداف السلوكية وتصنيفها بحسب مستوياتهم المعرفية (كالذكر والفهم والتطبيق والتحليل والتركيب)					
التخطيط والإعداد للدرس	1	ينظم خطة سنوية يذكر فيها توزيع الموضوعات على أشهر السنة الدراسية					
	2	يعد الخطة التربوية اليومية على وفق الأساليب التربوية					
	3	يحسن توزيع الوقت المحدد وفقاً لخطوات الدرس					
	4	يحدد الأفكار والمفاهيم الرئيسية والتعميمات المتضمنة فى الدرس					
	5	يربط الموضوعات بالبيئة المحلية عند تخطيط الدرس					
	6	يختار الطرائق والأساليب التربوية المناسبة لتحقيق أهداف الدرس					
	7	يعتمد على مصادر إضافية فى تحضير الدرس وإعداده					
استثارة الدافعية	1	يهمد للدرس بمقدمة تثير انتباه الطلبة للموضوع الجديد					
	2	يحسن استخدام أساليب التمييز اللفظي وغير اللفظي (كالإشارات والنظرات والإشادات)					
	3	يستخدم أساليب التغذية الراجعة فى التعامل مع إجابات الطلبة واستكشافاتهم.					
	4	يشجع الطلبة المترددين والخجولين على المشاركة فى الدرس					
	5	يشخص السلوك الدال على همم الانتباه والملل ويعالجه بالطرق المناسبة					
	6	يظهر اندفاعاً وحماساً فى أثناء تقديمه للدرس					
تنفيذ الدرس	1	يجيد ربط الدرس بالخبرات السابقة لدى الطلبة					
	2	يثري الدرس بالأمثلة والشواهد ذات العلاقة بالمحتوى					
	3	يحسن صياغة الأسئلة الصغرى وتوجيهها					
	4	يجيد شرح الأفكار والمفاهيم بأسلوب واف وشيق					
	5	يراعى الفروق الفردية أثناء تقديم المادة الدراسية					
	6	يشارك الطلبة بالتوصل إلى استنتاج الحقائق					
	7	يحسن استخدام طرائق التدريس المناسبة					
	8	يعطى خلاصة شاملة لموضوع الدرس بعد الانتهاء منه					
	9	يراعى التدرج فى عرض المعلومات					
	10	يقدم أسئلة متنوعة فى نهاية الدرس					
	1	يتعامل مع الطلبة بأساليب تربوية					
	2	يشجع الضبط الذاتى لدى الطلبة					
	3	يحرص على تطبيق الأنظمة والتعليمات التربوية					
	4	يشارك فى الأنشطة والمناسبات الوطنية التى تقام فى المدرسة					
	5	يستطيع ضبط مشاعره فى المواقف التعليمية المختلفة					
الوسائل التعليمية	1	يختار الوسائل التعليمية المختلفة لموضوع الدرس					
	2	يشجع الطلبة على صنع الوسائل التعليمية من البيئة المحلية					
	3	يختار الوسيلة التعليمية المناسبة لموضوع الدرس					
العلمية والنمو المهني	1	يقدم المادة بشكل صحيح ودقيق					
	2	يجيد تحليل العلاقات الكمية والزمانية بين المفاهيم المختلفة					
	3	يشخص العلاقة بين الأسباب والنتائج					
	4	يوضح دور العلماء العرب والمسلمين فى تطوير المعرفة					
	5	يشارك فى تقديم المقترحات لتطوير المنهج المقرر					
	6	يصبح الأخطار العلمية الواردة فى الكتاب المقرر					
التقويم	1	يستخدم أساليب تقويم مناسبة لقياس أداء الطلبة					
	2	يحسن توزيع الدرجات الإمتحانية على أنشطة الطلبة المختلفة					
	3	يراعى مستويات التفكير عند وضع الأسئلة الإمتحانية					
	4	يمتاز تقويمه بالشمول لموضوعات الكتاب المقرر					
	5	يهم بصياغة الأسئلة التى تنطلق بالأفكار والمفاهيم الرئيسية للمواضيع					

اختراع الآلة تقويم أحوال المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوروي، أيهاة ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

كما يقدم الباحثون بديلا آخر يمكن تطويره لتكون أداة مناسبة لتقويم أداء المعلمين والمدرسين المهنيين وهي مجموعة من المحكات والمعايير قدمها (الدوسري) في كتابه (تقويم المعلم، مقاربات جديدة وأساليب حديثة) يقوم عليها نظام تقويم المعلم المعتمد أساسا على الأداء والتعليم الصفي، وفي ضوء نظام التقويم المعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم.

المحك الأول: المعلم يجعل الطالب يشارك بشكل نشط في عملية التعلم.

المعيار (1): المعلم يدفع الطالب لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لجمع وتحليل المعلومات والبيانات وتطبيقها.

المعيار (2): المعلم يدفع الطالب لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة للتواصل بشكل فعال داخل الصف وخارجه.

المعيار (3): المعلم يدفع الطالب لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لفهم المشكلات وحلها.

المعيار (4): المعلم يدفع الطالب لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لصنع القرارات والتصرف والعمل بشكل مسؤول بين طلبة الصف.

المحك الثاني: يستخدم المعلم صيغا متعددة من التقويم الصفي وإدارة تعلم الطالب.

المعيار (5): يستخدم المعلم التقويم الصفي المستمر لمراقبة فاعلية التعليم الصفي.

المعيار (6): يقدم المعلم تغذية راجعة مستمرة للطالب.

المعيار (7): يساعد المعلم الطلبة في تطوير مهارات النقد الذاتي.

المعيار (8) يقوم المعلم بعملية موائمة بين أساليب التقويم الصفي وأدواته وبين الأهداف العامة، والأهداف التعليمية الصفية والإستراتيجيات التعليمية المتضمنة في أدلة المنهج الدراسي المقرر.

اقتراح ألبام تطوير أحاء المأارس المهنية

شلال إسماعيل نورى، أياهاب ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

المحك الثالث: يكون المعلم مستعدا ومتمكن من معرفة محتوى المقرر،

وضابطا لسلوك الطلبة أثناء العمل الصفى والتعلم بشكل فعال.

المعيار (10): يظهر المعلم استعدادا مناسباً للتعليم الصفى.

المعيار (11): يختار المعلم ويأطبق منهجية مناسبة واستراتيجيات تعليمية متعددة

تأطى جوانب التأليم المتنوعة لاءى الطلبة.

المعيار (12) أخلق المعلم بيئة تعلم إجابية.

المعيار (13): أأأر المعلم سلوك الطلبة بشكل فاعل.

المحك الرابع: أأواصل المعلم وأأأاعل مع المجتمع المدرسى بأطريقة مهنية.

المعيار (14): أأواصل المعلم بشكل ملائم ومناسب مع الطلبة والوالأأى

والمجتمع والموظففى فى المدرسة.

المعيار (15): أأأرط المعلم بأعلاقات أأى شأصية ملائمة مع الطلبة والوالأأى

والمجتمع والموظففى فى المدرسة.

المحك الخامس: أأوم المعلم بأأأأى معرفته التى أأسن وأأور تعلم الطلبة.

المعيار (16): أأأرط المعلم بأشأاطات أأوأيرية مهنية أأسق مع أهداف التعلم

الكبرى والأهداف التألأأية الصأفة للمأرسة والمنطقة التألأأية والوطن بأسره.

المعيار (17): أأأرط المعلم وأأشارك فى عملأة النمو والتأوأىر المهنى.

المحك السادس: أأأصرف المعلم كأشأص مسأول وأأأمل المسأولية المهنية

والأألاأة رسالة المدرسة وفق رسالة وزارات التربية والتأليم.

المعيار (18): أأأأزم المعلم بأل السأاسات والإأراءات والأنظمة واللوائح

المأرسية المقررة فى المدرسة أأمن قوانىن وزارة التربية.

المعيار (19) أأساعد المعلم فى أأفاظ على بيئة صأفة ومأرسية آمنة وملأأمة

بالنظام.

المعيار (20): أأساهم المعلم فى أأوأىر رؤية ورسالة وأهداف مأرسه أأمن

منطقته التألأأية. (الأوسرى ، 2009 ، 334)

اقتراح آليات تقويم أ أداء المحارر المهنفة

شلال إسماعفل نورف، أفاهاف نأفف ففا ، سناء ففء الفسفن ، فلاء فسفن صفر

ولفصوففة الففلم المهنف: ففث ففقسف الفهفة الففرسفة إلف مفرسفن للمنهف النفرف ومفلمفن للمنهف الفمفل فأن الفاففن فففرحون إفراف ففث لإنجاز أأافن مففصلففن لففاس أأاف كل من المفلمفن والمفرسفن المهنفن.

آلاف مففرحة لفقوف المنهف:

فرعز الفافثن والمعنون بالفناهف ففطوفرها وفقوفمها من نموف للفقوف، ومنها نموف فائلون (1933) ونموف الصانع، وأنموف الفعفرف (1989)، وأنموف الشمرف (2001).

وفففرح الفافثن أنموف الفعفرف كأنموف ملائم لكونه مبنفة على منهفة علمفة ومفك فطوفره وفففر ففائل الإجابة المناسبة لفكون آلفة مففرحة لفقوف المناهف الفربوفة المهنفة، مع علمهم أن لمناهف الففلم المهنف فصوففة واضفة وهف ارفافها بالفانب الفمفل، ففث أن هناك منهف فاص للففرفب الفمفل لكل اففصاص، ومناهف الففرفب الفمفل فكون عأفة سرفة الففرر لارفافها بمفطلفاف السوق ومأولة الاسفجابة والفواصل مع الفففرم الفمفل والففكنولوفف، وأن الفموف ففب أن ففجه إلف بناء أأاف لفقوف للمناهف ولكل اففصاص وبشكل مسفل، وهذا ففطلف إمكانياف فففة فف لا فكون مفوفرة فف الوقت الفاضر.

وسوف فففرم المأالات الفف اففرحها الفعفرف مع الففراف الفف فضمناها كل مبال:

أولا: مبال الأهداف الفربوفة ومن أهم فقرافه:

- 1- إمبال فرجمة الأهداف إلف أنماط سلوكفة قابلة للففرفف.
- 2- فقرة الأهداف على إعأاف الفالاب لمهنة أو فم أو وظففة ففقق له نوعا من الإشباع وفففرفف الفاف.
- 3- فلبف الفطور الفمفل.

اقتراح الأهداف تقويم أحاء المحارص المصنبة

شلال إسماعيل نورى، أيهاى ناجى عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبرى

- 4- تكامل الأهداف فيما بينها.
- 5- الأهداف قابلة للتطبيق.
- 6- الأهداف متسقة مع مضامين علم النفس التربوي.
- 7- تنمي شخصية الطالب من جميع النواحي.
- 8- منسجمة مع القيم والاتجاهات.
- 9- تحقيقها لمبدأ التربية المستمرة.
- 10- تأكيد الأهداف على تنمية العمل الجماعي.
- 11- تلبية الأهداف لحاجات الطلبة ومتطلبات المجتمع.
- 12- وضوح الأهداف ودقتها.
- 13- تأكيدها على غرس القيم والاتجاهات الاجتماعية السليمة.

ثانيا: مجال أهداف المواد الدراسية ومفرداتها:

- 1- تضم الجانب العملي مع الجانب النظري.
- 2- يمكن ترجمة المعلومات إلى نشاطات تعليمية سلوكية.
- 3- توفر المادة العلمية الجديدة.
- 4- تكشف عن مواهب الطلاب وتنميتها.
- 5- توفر السلامة العلمية في المفردات الدراسية.
- 6- قدرة أهداف المواد الدراسية ومفرداتها على دفع الطالب نحو الابتكار والإبداع.

ثالثا: مجال محتوى الكتب:

- 1- مراعاة المحتوى للفروق الفردية.
- 2- ارتباطه بالبيئة المادية والاجتماعية.
- 3- قدرة المحتوى على غرس اتجاهات ايجابية نحو العلم.
- 4- قدرة المحتوى على تنمية مهارات الطلبة العقلية والعملية.
- 5- قدرة المحتوى على فسخ المجال لنشاطات إضافية.

رابعاً: مجال النشاطات والفعاليات المصاحبة:

- 1- التأكيد على النشاط الجماعي.
- 2- تسهم في إقامة علاقات إنسانية بين الطلبة.
- 3- تتسجم مع حاجات الطلبة وميولهم.
- 4- تساهم في تنمية التفكير الإبداعي للطلاب.
- 5- إسهام الطلبة في اختيار وتخطيط النشاطات والفعاليات المصاحبة.

آليات مقترحة لتقويم أداء المديرية العامة للتعليم المهني:

إن تقديم آلية لتقويم الأداء العام للمديرية العامة للتعليم المهني يتطلب تحديد محاور أساسية تمثل مجموعها المرتكزات التي تحاول المديرية من خلالها تنفيذ واجباتها وتحقيق أهدافها، وبالاعتماد على دراسة أنموذج الحاكمية المقدم إلى الحكومة العراقية من قبل اليونسكو ثم تحديد المحاور التالية والفقرات التي يشملها كل محور:

أولاً: محور الهيكل التنظيمي والوظيفي:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	حصر وتوثيق الصلاحيات والتعليمات وتطبيقها في المدرسة			
2	تطبيق الوصف الوظيفي للعناوين الوظيفية والإدارية (معلم، مدرس، موظف)			
3	التفاعل بين المدرسة وسوق العمل			
4	وضع إدارة المدرسة أنظمة وأدلة عمل شاملة وواضحة وموثقة			
5	مراجعة إدارة المدرسة لأنظمتها بشكل دوري			
6	المساهمة في وضع الهيكل التنظيمي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة			
7	وضع الأهداف التطويرية الجديدة وفق التغير المطلوب والتنسيق مع سوق العمل لدعم نظام الجودة الشاملة			
8	معالجة حالات الفوضى والشاغل للكوادر التدريسية والتدريبية			
9	إدارة الاجتماعات بفاعلية			
10	عقد اجتماعات الآباء والمدرسين			
11	صنع القرارات ورسم السياسات			
	المجموع			

اقتراح أليات تقويم أداء المحارر المهنية

شلال إسماعيل نوري، أيهاج ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

ثانيا: محور الطلبة:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	عدد الطلبة الجدد المقبولين في الإعدادية وفقا للإمكانيات الاستيعابية للإعدادية			
2	نسبة النجاح المتحققة للصفوف المنتهية			
3	معالجة حالات الهدر في التعليم (الرسوب، والتسرب)			
4	عدد الطلبة المتخرجين			
5	عدد الطلبة المقبولين في المعاهد والجامعات العراقية			
6	تصحيح المسارات الخاطئة لسلوكيات الطلبة			
7	النشاطات اللاصفية للطلبة			
8	المكتبات المدرسية			
9	الأساليب المتبعة لتنمية المواهب وقدرات الطلبة وصقل قدراتهم			
10	نشر ثقافة الجودة لدى الطلبة			
11	مشاركة الطلبة في المهرجانات والاحتفالات والمناسبات			
12	قبول الطلبة في المدرسة حسب رغباتهم			
	المجموع			

ثالثا: محور البناية المدرسية:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	مدى ملائمة البناية المدرسية لمواصفات المدرسة المهنية			
2	عدد الصفوف والأقسام العلمية في المدرسة.			
3	حالة البناية المدرسية (صالحة، بحاجة إلى ترميم، غير صالحة)			
4	مساهمة أولياء أمور الطلبة في تحسين الظروف الفيزيائية للمدرسة			
5	عدد موظفي الخدمة في الإعدادية			
6	الحديقة المدرسية (أدامتها، تحسينها، وتطويرها)			
7	دور الإعدادية في تقديم الخدمة للمجتمع			
8	عدد الورش التدريبية			
9	الحاجة لتطوير التدريبية			
	المجموع			

اقتراح أليات تقويم أداء المحاضرات المسبقة

شلال إسماعيل نوري، أيهاة ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صوري

رابعاً: محور التدريب:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	عدد المدرسين والمعلمين المهنيين المشاركين في الدورات التدريبية حسب الاختصاص			
2	عدد الموظفين الإداريين المشاركين في الدورة			
3	تقيم البرامج التدريبية بعد الانتهاء من البرامج مباشرة			
4	الدورات التدريبية المقامة في الإعدادية			
5	الانعكاسات الإيجابية للتدريب على مستوى العملي ضمن المنهج المقرر			
6	الاستغلال للساعات المخصصة للتدريب العملي ضمن المنهج المقرر			
7	مدى توفير المستلزمات للتدريب الأولية			
8	استغلال الأجهزة والمعدات الموجودة في الورش الصناعية			
9	تحديث الورش التدريبية بالأجهزة والمعدات الجديدة			
10	مدى الاستفادة من الإمكانات التدريبية المتوفرة في سوق العمل			
	المجموع			

خامساً: محور الملاكات التدريبية والتدريسية

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	عدد المعلمين والمدرسين في الإعدادية وفقاً للحاجة الحقيقية			
2	حالات الفيز والشاغر في الملاكات			
3	معالجة الشواغر الحادة في الإعدادية			
4	معالجة الفيز الحاصل في الإعدادية			
5	استقطاب الملاكات التدريسية ذوي الاختصاصات النادرة والدقيقة			
6	تقييم أداء المعلم والمدرس من قبل جهاز الإشراف المهني في الصف			
7	متابعة الخطة الدراسية للمعلم في تنفيذ المنهج المقرر			
8	خلق العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الكوادر والملاكات التدريسية			
9	المساهمة في الحلقات الدراسية والدورات العلمية			
10	قيام المعلمين والمدرسين بتطبيق أساليب حديثة في التدريس			
11	قيام إدارة المدرسة بتقديم تغذية راجعة للمتعلمين حول مهاراتهم التدريسية			
12	دور الطلبة في تقويم أساليب التدريس			
13	قيام المعلمين والمدرسين بتنفيذ أنشطة أرائية			
	المجموع			

اقتراح أليات تقويم أداء المدارس المهنية

شلال إسماعيل نوري، أيهاة ناجي عباس ، سناء محمد الحسين ، علاء حسين صبري

سادسا: محور الإشراف الاختصاص المهني:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	تقويم إدارات المدارس وفقا للزيارات الميدانية والتقارير الإشرافية			
2	تقويم أداء المعلمين والمدرسين حسب الاختصاص من قبل المشرفين الاختصاصيين			
3	تقويم الزيارات الميدانية للمشرفين التربويين			
4	عدد الزيارات التي يقوم بها المشرفون الاختصاص للورش والمختبرات العملية			
5	عدد الزيارات التي يقوم بها المشرفون الإداريون للمدرسة			
6	عدد اللقاءات بين المشرفين التربويين مع الملاك التدريسي			
7	نقل التعليمات والتوجيهات الفنية والإدارية من قبل المشرفين إلى إدارات المدارس والملاك التدريسي			
	المجموع			

سابعا: محور المنهج:

ت	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة	الملاحظات
1	مدى احتواءه للخبرات المهارية والتطبيقية			
2	نسبة مفردات المنهج التي تخص الجانب العملي إلى المفردات التي تخص الجانب النظري			
3	مدى مرونة المنهج وإمكانية تطويره استجابة للمستجدات الحديثة			
4	مدى رضا أصحاب العمل على المحتوى العملي والمهاري للمنهج			
5	إمكانية تدريس مفردات المنهج ضمن السنة الدراسية			
6	تحقيق مفردات المنهج للأهداف التربوية والاجتماعية التي تسعى إليها المديرية العامة للتعليم المهني			
7	مدى ارتباط للمواضيع مع بعضها ارتباطا منطقيا وتدرجها من البسيط إلى المعقد			
	المجموع			

الفصل الرابع

الاستنتاجات:

- 1- إن الأداة المختارة لتقويم أداء مديري المدارس المهنية مبنية على أساس طريقة الملاحظة الدقيقة للسلوك وهي من الطرق الدقيقة، لكنها طويلة نسبياً، حيث أن مقياس الهماشي يحتوي على 84 فقرة بينما مقياس (baker) مختزل إلى أربعة مجالات ومكون من 31 سؤالاً يمكن الإجابة عليهم ب (نعم أو لا).
- 2- تطبيق هذه الأداة يحتاج إلى مختص مدرب وله خبرة في مجال الإدارة عملية ونظرية.
- 3- بعض الفقرات غير واضحة مثل (يوفر مناخاً مدرسياً لعملية التعلم والتعليم المدرسي)، مجال التخطيط الفقرة السادسة أو (يوفق بين متطلبات العمل المدرسي ومصلحة العاملين معه)، مجال التنظيم للفقرة الأولى.
- 4- أن المختصين في علم الإدارة بشكل عام يقسمون واجبات الإداري إلى أربع: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة. بينما يقسمها (الهماشي) إلى 7 وهي (التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، المتابعة، الاتصال، اتخاذ القرار، التقويم).
- 5- في دراسة الهماشي فإن عدد فقرات المجالات غير متساوي مما يعطي إشارة إلى اختلاف الأهمية النسبية لكل مجال عن المجالات الأخرى.
- 6- المقياس الذي قسمه (حسن) والذي يخص تقويم المدرسين مقسم إلى ثمان مجالات و (106) فقرة وبالتالي يعتبر طويل نسبياً، بينما المقياس الذي قدمه الدوسري يشتمل على (20) فقرة ومن الواضح أن المقياس عندما يكون أقصر يسهل تطبيقه من قبل المعنيين بالتقويم.

المقترحات:

- 1- إجراء بحث الهدف منه بناء أداة لتقويم أداء مديري المدارس المهنية ، تكون ذات فائدة عملية وبعدد فقرات مناسب لكي يتمكن المتدرب من تنفيذ عملية التقويم بشكل مقبول ودقيق.
- 2- إجراء بحث لبناء أداتين الأولى لتقويم مدرسين المادة النظرية وآخر لتقويم مدرسي المادة العملي.
- 3- إجراء بحوث مستقلة لتقويم كل منهج بشكل مستقل.

التوصيات:

- 1- تطوير الكادر البحثي من حيث العدد، وإعداد فريق مناسب من الباحثين للقيام وانجاز هذه المهام الدقيقة.
- 2- توفير المصادر العلمية من كتب ومجلات مختصة في التربية وعلم النفس.
- 3- تطوير الإمكانيات العلمية للعاملين في البحث التربوي بما يتناسب مع التطور العلمي الذي يجري خصوصا في مجال المناهج وقياس الجودة للعملية التعليمية، وذلك من خلال زجهم في دورات تدريبية تخص البحث العلمي ومناهجه المتطورة.

المصادر:

- 1- الدوسري، رائد عماد. تقويم المعلم، مقاربات جديدة وأساليب حديثة، دار كيوان للطباعة والنشر، سورية، 2009.
- 2- أنموذج الحاكمية للتعليم والتدريب المهني والتقني في العراق، دراسة مقدمة إلى الحكومة العراقية، 2009.
- 3- الهماشي، حسين رحيم عزيز، تقويم أداء مديري اعداديات الزراعة من وجهة نظر الهيئة التدريسية، رسالة ماجستير، كلية التربية، ابن رشد، جامعة بغداد، 2008.
- 4- حسن، علي كنور، تقويم أداء مدرسي الجغرافية في المرحلة المتوسطة في ضوء الكفايات التدريسية ، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد، 1998.
- 5- محمود، مقداد إسماعيل، بناء معيار لتطوير المناهج الدراسية في الجامعات العراقية في ضوء أهداف التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد، 1990.
- 6- عبد الهادي ، نبيل ، القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفّي، دار وائل ، عمان، 1998.