

المحور الأول: مدخل مفاهيمي حول الإدارة التربوية ،العمليات الإدارية

عملية التقويم ودورها في رفع الكفاية التدريسية للمعلم

The evaluation process and its role in raising the teacher's teaching competence

m.gattaf@lagh-univ.dz

الدكتور:قطاف محمد

a.dahdi.sp@lagh-univ.dz

الطالب:دحدي عبد الكريم

جامعة عمارثليجي الأغواط ،الجزائر

مخبر الأبعاد المعرفية والتصورات التطبيقية في علوم التدريب الرياضي

الملخص :

إن التقدم الهائل الذي يشهده العالم في المجالين العلمي والتكنولوجي ،وما أفرزته ثروات معرفية وتحديات جديدة، هذا مما أدى بالبلدان الحريضة على مواكبة الركب ،وهذا في إعادة النظر في المناهج التعليمية ومراجعتها ، من اجل خدمات ذات جودة عالية، مما أدى بالاهتمام بالإدارة التربوية المدرسية بكل عملياتها وخاصة عملية التقويم، وفي بحثنا هذا نريد تسليط الضوء على عملية التقويم ودورها في رفع الكفاية التدريسية للمعلم، إذ بات من الضروري أن تعطى لعملية التعليم والتعلم الأهمية البالغة ، وهذا يتوقف على إعطاء عملية تقويم عمل المعلم مكانتها ودورها في هذه العملية.

الكلمات المفتاحية: المعلم، الكفاية التدريسية، التقويم.

Abstract:

The tremendous progress that the world is witnessing in the scientific and technological fields , The resulting wealth of knowledge and new challenges,This has led to countries keen to keep up with the knees, and this is in reviewing the educational curricula and reviewing them , for the sake of high-quality services, which has led to interest in the school educational administration with all its processes, especially the evaluation process, and in our research we want to highlight the evaluation process and its role in raising the teacher's teaching efficiency, as it has become necessary to give the teaching and learning process great importance, and this depends on giving the process of evaluating the teacher's work its place and its role in this process.

Key words: The teacher , Teaching competence, Calendar.

مقدمة:

تعتبر عملية التقويم من العمليات الأساسية في مجال التعليم والتدريس، وهي عملية مستمرة يتم خلالها تقييم الأداء الأكاديمي للطلاب والمعلمين ومعرفة مدى تحقيقهم لأهداف التعلم المحددة. ويهدف التقويم إلى رفع الكفاية التدريسية للمعلم عند تحديد نقاط القوة والضعف في أدائه، وتوفير فرص للتحسين والتطوير.

ويشمل عملية التقويم تحليل الإنجازات الأكاديمية في الفصل الدراسي وتقييم نتائج التعليم والتعلم، وتقديم تقارير دورية للإدارة التعليمية لتحديد مدى تحقيق الأهداف المرجوة. كما توفر عملية التقويم مؤشرات حيوية للمعلم حيث يتلقى الردود والتعليقات على أدائه ومدى تقدمه، مما يعزز الثقة بالنفس ويحفزه لتحسين أدائه التدريسي.

وبالتالي، تلعب عملية التقويم دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الأكاديمي للمعلم ورفع كفاءته التدريسية، وتحقيق الأهداف التعليمية والأكاديمية المرجوة. وعليه، ينبغي على الإدارة التعليمية والمعلمين تبني نهج إيجابي تجاه العملية التقويمية والعمل على تحسين جودة الإجراءات والمتابعة لضمان تحقيق أفضل النتائج الممكنة.

1-تعريف المعلم:

اسم فاعل لفعل علّم، ونقول معلم أي قام بفعل التعليم، والمعلم هو من يقوم بتربية، وتعليم المتعلم وذلك بتوجيه مجموعة الخبرات التي اكتسبها إلى المتعلم، وذلك بطرق ووسائل مبسطة تجعل المتعلم يتقبل ذلك بسهولة، فهو اللبنة الأساسية لعملية التعليم. (خيري(1988)، ص،83)

لمعلم الكفاء هو الشخص الذي يمتلك المهارات والخبرات اللازمة لتوصيل المعرفة والتعليم بطرق فعالة ومناسبة لطلابه. ويجب أن يكون المعلم الكفاء قادرًا على تقييم احتياجات الطلاب وصياغة الأهداف التعليمية الواضحة وتصميم وتنفيذ الخطط الدراسية الفعالة وإجراء تقييمات منتظمة لتحديد تقدم الطلاب وتحسين العملية التعليمية بشكل عام. وعلاوة على ذلك، يتميز المعلم الكفاء بالصبر وحسن التعامل مع الطلاب والقدرة على الاستماع والتواصل بفعالية ونقل المعرفة والثقافة بشكل غير متزامن.

2-الكفايات التدريسية:

- التدريس:

أ- التعريف اللغوي:

لغة : أصل الدرس ، درس الشيء والرسم يدرس دروسا ، وهو بذل الجهد للقراءة أو للحفظ أو للفهم للإفهام يحتاج إلى الدقة في التخطيط و الضبط في التنفيذ والتقييم.

ب- التعريف الاصطلاحي:

هو تلك الإجراءات التي يقوم بها المدرس مع تلاميذه لإنجاز مهام معينة لتحقيق أهداف سبق تحديدها وترتكز عملية التدريس على ما حققه الفرد من خبرات سابقة، وما اكتسبه من تجربة في ميدان عمله. (شاربي ، 2008 ، ص36).

ت-التعريف الإجرائي:

هو تلك الخطوات الإجرائية المنظمة والمتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرتبطة ومراعية لطبيعة المتعلمين ، والتي تمثل الواقع الحقيقي لما يحدث داخل الصف من استغلال للإمكانيات المتاحة ، لتحقيق مخرجات تعليمية مرغوب فيها .

- الكفاءة:

أ- التعريف اللغوي:

الكفاء: فهو النظير وكذلك الكفاء والكفو على وزن فُعْل وفُعْل والمصدر الكفاءة ، وكفاء: ماثله، وفي كلامهم الحمد لله كفاء الواجب: أي قدر ما يكون مكافئا له.

ب-التعريف الاصطلاحي: مدى مقدرة النظام التعليمي على تحقيق الأهداف المتواخاة منها.(محمد، عباد ، 2006 ، ص 67)

ت-التعريف الإجرائي: نشاط جماعي يمارس في وضعيات بهدف النجاح في انجاز عمل ما.

الكفاية التدريسية:

عرف كمال زيتون الكفايات التدريسية بأنها جميع الخبرات والمهارات التي تنعكس على سلوك المعلم المتدرب وتظهر في أنماط وتصرفات مهنية خلال الدور الذي يمارسه المعلم عند تفاعله مع جميع عناصر الموقف التعليمي. (زيتون، 2009 م ، ص 52).

جاء في تعريف أحمد عن الكفايات بأنها : عبارة عن عدة مواصفات أو خصائص أو مهارات أو معارف يفترض أن تنعكس على أداء المعلم أو المدرس في المواقف التعليمية من أجل تحقيق تدريس أفضل (أحمد، 2003 ، ص 246).

وعرفت الفتلاوي الكفاية بأنها: قدرات يعبر عنها بعبارات سلوكية تشمل في مجملها جوانب (معرفية – مهارية – وجدانية)، تكون الأداء النهائي المتوقع من الفرد إنجازاه، بمستوى معين ومرضي. (الفتلاوي، سهيلة، 2004 م ، ص 21)

تُعرف كفايات التعليم أنها مجموعة من المهارات، والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم للقيام بعمله بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت والتي لا يستطيع من دونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم ينبغي أن يُعدّ توافرها لديه شرطاً لإجازه في العمل. (ناصر، 1995، ص 123)، لقد تعددت الآراء حول تعريف الكفاية وحول مفهومها ومن هذه التعاريف هي "مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات، والاتجاهات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم ويكون قادراً على تطبيقها بفاعلية وإتقانها بكفاءة أثناء التدريس، وتكتسب من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة والتوجيه أثناء الخدمة" (الحارثي، 1993، ص 15) ومن جملة التعريفات هي: "قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين" ويتكوّن محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذي اكتسبها بتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما وحلها في ضوء وضعيّة محددة" (الدريج، 2003، ص 16). وهناك من عرفها أنّها: مجموعة من المواد الذاتية (معارف، مهارات، قدرات سلوكية، استراتيجيات، تقويمات.) والتي تنظم في شكل بناء مركب (نسق) يتيح القدرة على تعبئتها ودمجها وتحويلها في وضعيات محددة وفي وقت مناسب إلى إنجاز ملائم. (التومي، 2005، ص 36).

3-التقويم:

مفهوم التقويم :

هناك مصطلحان في اللغة وهما التقييم والتقويم، فالتقييم هو: تحديد القيمة والقدر، أما الكلمة الثانية وهي . التقويم ففيها هذا المعنى بالإضافة إلى معاني التعديل والتحسين والتطوير.

وفي إطار هذا المفهوم تصبح وظيفة المؤسسة التعليمية ليست قاصرة على الحكم على المتعلم بالنجاح أو الفشل من خلال نظام الامتحانات التقليدي بل أن مهمة المعلم ودوره تشبه أقرب إلى مهمة الطبيب لا تقتصر على . مجرد قراءة ميزان الحرارة أو مقياس ضغط الدم وإنما يتجاوز ذلك التشخيص إلى العلاج.

لذا يمكن القول بأن التقييم هو مجرد إصدار أحكام أما التقييم فيتضمن إصدار الأحكام مقترنة بخطط تعديل المسار وتصويب الاتجاه في ضوء ما تسفر عنه البيانات من معلومات .

ويمكننا تعريف التقييم بأنه عملية تخطيط للحصول على معلومات أو بيانات أو حقائق عن موضوع معين (المتعلم مثلاً) بطريقة علمية لإصدار حكم عليه بغرض التوصل إلى تقديرات كمية و أدلة كيفية تسهم في اتخاذ أو اختيار القرار الأفضل والتحسين.

عرفه (المسعودي ، وآخرون 2015): هو إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي تحددته تلك الأهداف بغرض التحسين والتقدير. (المسعودي ، وآخرون:2015، ص131).

يعرف التقييم بأنها العملية التي من خلالها نحدد مدى تقدم الفرد ونجاحه في تحقيق الأهداف التي تم وضعها، وذلك عن طريق قدرته على معرفة المشكلة والعقبات التي مر بها بهدف تحسين العملية التربوية ورفع مستواه، في حين عرفه آخرون بأنها العملية التي يتم بها جمع المعلومات والعمل على تحليلها وتفسيرها لتساعد الشخص على إصدار حكم أو قرار في مشكلة لديه، في حين أن بعض العلماء عرفوا التقييم بأنه العملية التي من خلالها يتم قياس التغيرات المرغوبة التي ظهرت على الفرد. (إسماعيل ، مزياني :2017، ص 117-119).

سبقت الإشارة إلى أن التقييم التربوي بمفهومه الحديث هو تقييم شمولي ، بمعنى أنه لا يقتصر على التلميذ بل يتصدى لعملية التعلم والتعليم بمختلف جوانبها ومكوناتها. ولعل من أبرز المجالات التي تتناولها عملية التقييم، إضافة إلى التلميذ ومناحي نموه المختلفة، أداء المعلم والمناهج الدراسي.

4-تقويم المعلم:

تنبع أهمية تقويم المعلم وأدائه في غرفة الصف من أهمية الدور المسند إليه أساساً والذي يتمثل في تسيير عملية التعلم والتعليم وتوجيهها بالاتجاه المطلوب .

4-1-أسس تقويم عمل المعلم:

من الأسس والمبادئ الهامة لتقويم عمل المعلم ما يلي:

4-1-1- إن تقويم المعلم يجب أن ينطلق أولاً وأخيراً من ضرورة تحسين أدايه ورفع كفايته التدريسية:

ولا يتحول إلى مجرد مجموعة من الإجراءات الروتينية أو الشكلية ذات الطابع التفتيشي. وهذا يعني ببساطة أن تقويم المعلم يجب أن يكون بناءً ويعطي قوة دفع جديدة للمعلم ولا يكون سلبياً أو تسلطياً أو هداماً يلحق الأذى بالمعلم، أو العملية التعليمية، أو الاثنين معاً.

4-1-2- انهماجاً مع المبدأ السابق فإن تقويم المعلم يجب أن يعطي الوزن الأكبر لتشخيص جوانب القوة والضعف في أدائه :

ويعمل على اكتشافها" وتحديدتها بدقة ولا يتجه إلى مجرد إصدار أحكام القيمة على هذا الأداء أو يلصق بالمعلم صفات معينة قد تنطوي على مدلولات سلبية والاستثمار الأمثل لهذا النوع من التقويم إنما يتحقق عن طريق الإلحاح على نقاط القوة وتعزيزها من جهة وتوجيه المعلم نحو التصدي لنقاط الضعف سعياً وراء التخلص منها أو التخفيف من وطأتها على الأقل من جهة أخرى. وهذا يعني، من جملة ما يعني أنه لا يصح تجاهل نقاط القوة أو تضخيم نقاط الضعف في أي حال من الأحوال، كما يشير إلى إمكانية الاعتماد على نقاط القوة في مواجهة الصعوبات والتغلب على الضعف.

4-1-3 - يجب أن يكون شاملاً ومستمرًا:

فلكي يعطي هذا التقويم صورة صادقة عن أداء المعلم يجب أن يتناول مختلف جوانب هذا الأداء ولا يغفل عن أي منها، بل ويتخطى ذلك إلى مظهره الخارجي واتزانه الانفعالي وشخصيته ككل، كما لا بد أن يكون تتبعياً يحمل طابع الديمومة والاستمرار، ويواكب مسار نموه المهني، كما يواكب عملية تدريبه المستمر في أثناء الخدمة. (مخائيل، 2014)، ص 187-188)

4-1-4- يجب تنوع الأساليب والأدوات المستخدمة في تقويم المعلم:

فلاستخدام المجمع لتشكيلة واسعة من الأساليب والأدوات يعطي صورة أصدق مما تعطيه أي من تلك الأساليب والأدوات على حدة. ولكي تستعمل هذه الأدوات والأساليب على نحو فعال، لا بد من معرفة مواطن القوة والضعف لكل منها والتنبيه إلى مصادر الخطأ المحتملة فيها. فالملاحظة وأدواتها على سبيل المثال، يمكن أن تتناول جوانب عديدة من أداء المعلم إلا أنها تتأثر بالتقديرات الذاتية للملاحظ وتحيزاته. والقياس الموضوعي الكمي لجزئيات أو تفصيلات معينة من أداء المعلم، على الرغم من أهميته في رصد المكونات الأساسية لفعالية معينة أو مهارة يجري تقويمها لدى المعلم قد يعزل هذه الجزئيات أو التفصيلات من سياقها الكلي ويعطي صورة ناقصة عن تلك الفعالية أو المهارة وربما من أداء المعلم بكليته، ونتائج الاختبارات التحصيلية بأنواعها والتي كثيرا ما تؤخذ على أنها مؤشر من المؤشرات الهامة لأداء العلم يصعب الاعتماد عليها في تقويم هذا الأداء نظرا لكثرة العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي، وتداخلها، وصعوبة حصرها وقياسها. وفي ضوء ما سبق يكون الاستخدام المجمع لتلك الأساليب والأدوات ولغيرها من الأساليب والأدوات المتاحة مع التنبيه لميزات كل منها ومحاذيرها هو البديل الملائم لأي منها بمفردها، والحل الأمثل لمشكلة ضعفها كأدوات تقويم.

4-1-5- يجب إشراك الأطراف المختلفة في تقويم المعلم مع إعطاء أهمية خاصة للتقويم الذاتي :

فتقويم المعلم تشارك فيه عادة أطراف عديدة بينهم الموجه والمدير والتلاميذ وأولياؤهم، والمعلم نفسه وزملاؤه، ولكل تقويم يؤدي من أحد هذه الأطراف فوائده، وحسناته، كما أن له حدوده ونقائصه، وبطبيعة الحال يصعب الاعتماد على أي من تلك الأطراف بمفرده في تقويم المعلم، وقد يكون الحل الأمثل هو الاستعانة بها جميعها وبالقدر الذي يوفره كل منها من معلومات يمكن الاستفادة منها في عملية التقويم. وما من شك في أن تقويم الآخرين يجب أن يترك أثراً طيباً في نفس

المعلم، ولا يؤدي إلى إضعاف دافعيته للعمل وإشعاره بالعجز والفشل ومن المفيد النظر إلى تقويم الآخرين على أنه شكل من أشكال التغذية الراجعة الخارجية للمعلم ومصدر هام من مصادر المعلومات عن سير عمله والتقدم الذي يحرزه. وتلك الجوانب أو النقاط التي ما زالت بحاجة إلى مراجعة وتحسين. إحدى صورته رافد للتقويم الذاتي، وأن تقويم الآخر وتقويم الذات جانبان لعملية واحدة متكاملة. فإذا شاء المعلم أن يتجدد مع مرور الأيام، ورفض أن يكرر نفسه ويتراجع للوراء، فلا بد أن يقوم نفسه باستمرار ويستعين بما يلاحظه ويقوله الآخرون عنه، وما يلاحظه ويعرفه هو نفسه عن نفسه وقبل فوات الأوان. (مخائيل، (2014)، ص188-189-190)

5- أغراض تقويم عمل المعلم:

تركز الأغراض الأساسية لتقويم عمل المعلم فيما يلي:

5-1- الحصول على معلومات صادقة وواقعية عن نشاط المعلم وممارساته في مهنة التعليم:

فالمعلومات المنقوصة والمتحيزة وغير الصادقة قد تعمل بالاتجاه المعاكس للاتجاه الذي تعد له أصلاً وقد تلحق من الأذى والضرر بعملية التقويم أضعاف ما تقدمه من المنافع والخيرات.

5-2- الاستفادة من المعلومات السابقة في تحسين أداء المعلم ورفع فاعليته إلى الحدود القصوى المتاحة:

ويتم ذلك من خلال تعريف المعلم بنجاحاته ومدى تقدمه نحو تحقيق الأهداف التربوية المرسومة من جهة،

وبالصعوبات والعوائق التي تواجهه وإمكانات التغلب عليها من جهة ثانية. وبعبارة أخرى فإن المعلومات التقويمية المتحصلة يمكن توظيفها مباشرة في تقديم المعونة التوجيهية والإرشادية للمعلم، وتمكين من إجراء التعديلات والتحسينات اللازمة، ومواجهة مظاهر الخلل والقصور في أدائه إذا اقتضى الأمر، وفي معالجتها وتخطيها.

5-3- تمثل المعلومات التقويمية المتحصلة الأساس في اتخاذ قرارات هامة من جانب السلطة أو الإدارة التربوية المعنية:

فاستناداً إلى تلك المعلومات تصدر عادة قرارات الترفيع والترقية، ومنح المكافآت المادية والمعنوية للمعلم، كما تصدر

القرارات الخاصة بإخضاع المعلم لدورة (أو دورات) تدريبية بغرض رفع مستوى تأهيله المهني، إضافة إلى القرارات المتصلة بوقف المعلم عن عمله أو نقله إلى عمل آخر في بعض الحالات القصوى.

6- الأطراف التي تشارك في تقويم المعلم:

يشارك في تقويم المعلم أطراف عديدة هي:

6-1- الموجه:

ويعتمد تقويم الموجه، وهو المفتش سابقاً، على عدد من الزيارات الميدانية للمدرسة، يتم خلالها حضور دروس أو أجزاء من دروس أو مصغرة للمعلم الذي يراد تقويمه وملاحظة أدائه على الطبيعة، والأساس الذي يركز عليه هذا التقويم هو انه يتناول "مشاهد حية" وعينات من أداء المعلم وسلوكه في عملية التعليم الواقعية لا بد أن تعطي في المحصلة النهائية صورة عن المعلم وأدائه بكلية، ويعد هذا التقويم من أكثر الأساليب التقليدية شيوعاً وانتشاراً. ويمكن أن يحقق فوائد كبيرة إذا أمكن عن طريقه إمداد المعلم بالمعلومات اللازمة عن سير أدائه التعليمي وتشخيص الصعوبات الواقعية التي قد يعاني منها، ومساعدته في تخطي تلك الصعوبات من خلال التعاون معه بدلاً من مجرد إخضاعه للمراقبة والتفتيش. ويعاب على هذا النوع من التقويم أنه كثيراً ما يركز على "عينات" صغيرة من أداء المعلم وغير ممثلة لهذا الأداء، وقد يتأثر

بشدة بالعوامل الشخصية أو الذاتية للمقدر، كما أنه قد يحمل طابع العمل التفتيشي والتسلطي، ويترك أثراً سلبية واضحة في حالات.. (مخائيل، (2014)، ص190-191)

2-6- المدير:

ويعتمد تقويم المدير للمعلم تماماً كتقويم الموجه له على الملاحظة المباشرة لنشاط المعلم وأدائه على الطبيعة، ويختلف عنه في أنه يذهب إلى ما هو أبعد مما يجري في حجرة الدراسة، ليشمل ألواناً مختلفة من النشاط المدرسي قد تعهد إلى المعلم، كما أن ملاحظة المدير تحمل طابع الديمومة والاستمرار، فهي من نوع الملاحظة اليومية التتبعية والمتواصلة التي يمكن أن ترصد "عينات واسعة من السلوك.

ويمكن القول: إن تقويم المدير يسهم بدوره في تسليط المزيد من الضوء على أداء المعلم والنجاحات التي يحرزها باتجاه تحقيق الأهداف المرسومة والصعوبات التي يواجهها . والمسألة المركزية في هذا النوع من التقويم، وفي التقويم السابق أيضاً، هي أن يعمل بالاتجاه الإيجابي ويقدم العون اللازم للمعلم لتحسين أدائه ورفع فعاليته إلى الحدود القصوى المتاحة.

3-6- التلاميذ:

والمنتقل في تقويم التلاميذ لمعلمهم أنهم الطرف الأكثر احتكاكاً وتأثراً به والأدري بما يعطيه " وما لا يعطيه " لهم بالمعنى الواسع للكلمة، وبما يوفره من فرص التعلم، ويتيح من إمكانات النمو بأبعاده وجوانبه المختلفة. وكثيراً ما تكتسب علاقة التلاميذ بمعلمهم طابع التعلق والإعجاب الشديد، وينظرون إليه بوصفه المثال أو القدوة التي يحتذى بها. والقليل منا من لم يتأثر بمعلمه أو معلميه بدرجة ما في المراحل الدراسية المختلفة ، والكثير منا من أمضى طفولته ومراحل أخرى هامة من شبابه وعمره على مقعد الدراسة وفي عشرة المعلمين. ولا يحتاج المرء إلى إثبات أن علاقة الفرد مع معلميه تختلف نوعياً عن علاقته مع أصحاب المهن الأخرى كالمهندس والمحامي والطبيب وغيرهم)، وأن ما يمضيه من الوقت مع معلميه هو أضعاف مضاعفة لما يمضيه من الوقت مع أصحاب تلك المهن. والحق أن الكثير من الدراسات التي استهدفت تقويم المعلم وبخاصة تلك الدراسات التي عملت على استخلاص صفات المعلم الناجح اتجهت إلى التلاميذ أنفسهم بهدف استطلاع آرائهم في هذا الشأن. وقد توصلت تلك الدراسات إلى نتائج هامة وأسهمت إسهاماً كبيراً في وضع محكات للتقويم انتشرت على نطاق واسع واعتمدت في أوساط المرين ومن قبل المعلمين أنفسهم في التقويم الذاتي.

4-6 - المعلم نفسه:

ويعتمد هذا النوع من التقويم على تقويم المعلم نفسه بنفسه، ويعد من أكثر الأنواع، إن لم يكن أكثرها فاعلية وبخاصة حين يمكن المعلم من تلمس مواطن الضعف والقوة في أدائه، وتنعكس نتائجه مباشرة على هذا الأداء، وتستخدم في تحسينه. ومن مزايا التقويم الذاتي أنه يستثير الدافعية للعمل، ويؤدي وظيفة التغذية الراجعة " الداخلية " للمعلم الذي يطمح إلى تجديد نفسه وتطوير عمله ورفع كفايته المهنية. ويتحقق الاستثمار الأمثل لهذا التقويم حين يتضافر مع التقويم الخارجي، ويعمل الاثنان معاً في توفير المزيد من التغذية الراجعة للمعلم واستثارة دافعيته.. (مخائيل، (2014)، ص192-193)

ومن الأسئلة الهامة التي يمكن أن تفيد المعلم في تقويمه لنفسه :

هل أقوم بتخطيط دروسي وفق الأهداف التعليمية المرسومة، وهل يمكنني أن أشتق الأهداف السلوكية من هذه الأهداف؟.

هل أراعي من خلال تعليمي للتلاميذ جوانب السلوك الثلاثة المعرفي والوجداني والأدائي؟

هل أعمل على اختيار الأنشطة المصاحبة التي تجعل المعرفة وظيفية؟

هل أراعي قدرات التلاميذ وميولهم ورغباتهم المختلفة؟ .

هل أعطي الأهمية اللازمة للقيم والاتجاهات الإيجابية؟

هل تتصدى أسئلة الاختبارات التي أقوم بإعدادها للمستويات العليا في النشاط العقلي المعرفي؟

هل استخدم جدول المواصفات لإعداد الاختبارات التحصيلية؟

هل استخدم الاختبارات التشخيصية واختبارات الإتقان؟

هل علاقتي طيبة مع التلاميذ والزملاء؟

هل أشرك أولياء التلاميذ في متابعة تحصيل التلاميذ ومناقشة شؤون التعليم بالمدرسة؟. (مخائيل، (2014)، ص194)

الخاتمة:

في الختام، يمكن القول بأن تقويم عمل المعلم يلعب دوراً هاماً في رفع الكفاية التدريسية وتحسين مستوى التعليم. فبفضل عملية التقويم المستمر والمستند إلى معايير واضحة ومناسبة، يتمكن المعلم من تحديد نقاط قوته وضعفه والعمل على تطويرها وتحسينها. كما يتيح التقويم للمؤسسة التعليمية الحصول على نظرة شمولية حول أداء المدرسين وتحديد المجالات التي تستدعي المزيد من الدعم والتطوير. وبهذا يمكن تحقيق أفضل النتائج التعليمية وتحسين مهارات المعلمين وجودتهم في العملية التعليمية.

المراجع:

- عبد اللطيف، خيرى.(1988). خصائص المعلم المربي وكفاياته، دائرة التربية والتعليم، أونروا/ يونيسكو، عمان: الأردن.
- ناصر يونس. (1995). تدريب المعلم. منشورات جامعة دمشق: دمشق.
- الحارثي، عبد الله. (1993). فاعلية المشرف التربوي في تطوير كفايات معلمي المواد الاجتماعية بالمرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- المسعودي، محمد حميد ، وآخرون : المناهج وطرائق التدريس في ميزان التدريس، ط1، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان ، 2015 . - إسماعيل دحدي، مزياني الوناس، التقييم التربوي مفهومه وأهميته.مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد31. 2017، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- شاربي بالقاسم ، دليل التربية البدنية، الطبعة الأولى ، دار الأوراسية للطباعة والنشر، الجلفة، 2008 ، ص36 .
- د.محمد بن يحيى زكريا، د.عباد مسعود، التدريس عن طريق المقاربة بالأهداف والمقاربة بالكفاءات ، المعهد الوطني لمستخدمي التربية ، 2006، ص 67 ،
- زيتون ، كمال عبد الحميد ، (2005م)، التدريس (نماذجه ومهارته)، ط1، جامعة الإسكندرية، عالم الكتب للنشر والطباعة والتوزيع
- الأحمد، خالد (2005م). تكوين المعلمين في الإعداد إلى التدريس، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، العين، الإمارات.
- الفتلاوي سهيلة محسن كاظم ، (2003م)، الكفايات للتدريس (المفهوم، التدريس، الأداء) سلسلة طرائق التدريس، الكتاب الأول ، ط1، الشروق للنشر والتوزيع، رام الله.
- امطانيوس نابف مخائيل، (2014)، القياس والتقويم النفسي والتربوي للأسوياء وذوي الحاجات الخاصة ، ط1، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن،
- التومي، خالد منصور. (2005). ثقافة التدريس والتأهيل بين الطرق والأساليب، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة: الجزائر
- الدريج، محمد.(2003). الكفايات في التعليم، منشورات رمسيس، سلسلة المعرفة للجميع العدد 16: الرباط.