



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية



قسم: علم النفس

الرقم التسلسلي: 2024/.....

رقم التسجيل: UN2801202323085099182

تقويم الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر

المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة

مذكرة لنيل شهادة الماستر في: علم النفس

شعبة: علوم التربية تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

لجنة المناقشة

. خطوط رمضان مقررا

. بن حملة حليلة مناقشا

. حريزي بوجمعة مشرفا

إعداد الطلبة:

. عبد الناصر شريك

. بهية غراي

السنة الجامعية: 2024/2023

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة، حيث تكونت عينة الدراسة من (54) مدير متوسطة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وهم يمثلون مجتمع الأصلي للبحث. ولجمع البيانات تم الاعتماد على استبيان مكون من (42) بندا مقسم إلى ثلاث محاور، وهي: محور الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، محور تخطيط وتنفيذ الدرس، محور تقويم تحصيل التلاميذ، وكل محور يحوي (14) بندا، حيث وجه الاستبيان إلى أفراد العينة لمعرفة هذه المؤشرات في الواقع. وللتحقق من أهداف الدراسة تم صياغة فرضية عامة القائمة على أن مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط مرتفع وهذا حسب وجهة نظر المديرين. ولاختبار صحة الفروض تم استخدام عدة أساليب إحصائية أهمها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار "ت" لعينتين مستقلتين. وتم التوصل إلى النتائج الآتية:

- مستوى الأداء التدريسي للأساتذة كان مرتفعا من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة، وهذا على مستوى الاستبيان ومحاوره الثلاثة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة يعزى لمتغيري الخبرة المهنية وموقع المؤسسة.

Study summary

The study aimed to identify the level of teaching performance of middle school teachers from the point of view of principals in some middle in the state of M'sila, the study sample consisted of (54) middle school principals, who were chosen randomly, and they represent the original population of the research. To collect data, a questionnaire consisting of three axes was relied upon: the axis of the teachers personal and human qualities, the axis of lesson planning and implementation, the axis and each axis contains (14) items. The questionnaire was directed to the sample members to find out these indicators in reality. To verify the objectives of the study. A general hypothesis was formulated based on the level of teaching performance of teachers, with averages according to the principals. Point of view. To test the validity of the hypotheses, several statistical methods were used, the most important of which are the arithmetic mean and standard deviation, and the "t" test. For two independent samples. The following results were reached:

The level of teaching performance of teachers was high from the point of view of some principal's averages for the state of M'sila, and this is at the level of the questionnaire and its three axes.

There are no statistically significant differences in the level of teaching performance of professors from the point of view of principals some of the averages of the state of M'sila due to the variables of professional experience and location enterprise.

شكر وعرفان

الحمد لله، اللهم لك الحمد والشكر، فأنت المعين وأنت الهادي إلى سواء السبيل،
والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين القائل: "من لا يشكر الناس لا يشكره الله"

بعد أن وفقنا الله لإتمام هذا العمل، نتقدم بفائق الشكر والامتنان، للأستاذ المشرف /
الدكتور بوجمعة حريزي والذي تكرم علينا بجزء من وقته لتقديم التوجيه والنصح لنا، والذي
كان له الأثر البالغ في توجيهنا لإنجاز هذا العمل، فله منا خالص الدعاء بأن يرفع الله قدره،
ويعظم أجره، ويبارك له في عمله ووقته، وأن يطيل عمره في طاعته.

كما نتقدم بالشكر لكل شخص ساهم بجهده مشكور، ولكل من سأل عنا، فله
منا الدعاء في ظهر الغيب.
ونسأل الله التوفيق والسداد.

عبد الناصر و بهية

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	ملخص الدراسة
	الشكر والعرهان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ-ت	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	1. مشكلة الدراسة
7	2. فرضيات الدراسة
8	3. أهداف الدراسة
8	4. أهمية الدراسة
9	5. حدود الدراسة
9	6. مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
10	7. الدراسات السابقة
16	8. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الثاني: تقويم الأداء التدريسي للأستاذ
19	تمهيد
20	1. مفهوم تقويم الأداء التدريسي
22	2. أهداف تقويم الأداء التدريسي
24	3. أهمية تقويم الأداء التدريسي
25	4. أسس تقويم الأداء التدريسي
25	5. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي
26	6. مجالات تقويم الأستاذ
29	7. مشكلات تقويم الأداء التدريسي للأستاذ
31	خلاصة
	الجانب التطبيقي
	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية وإجراءاتها
34	تمهيد
35	1. منهج الدراسة
35	2. مجتمع وعينة الدراسة

رقم الصفحة	الموضوع
37	3. أداة الدراسة
40	4. الأساليب الإحصائية المستعملة
41	خلاصة
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
43	1. عرض وتحليل نتائج الدراسة
43	1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
44	2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
45	3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
46	2. مناقشة نتائج الدراسة
46	1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى
47	2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية
48	3.1. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
49	خاتمة
51	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	36
2	يمثل أفراد عينة الدراسة حسب متغير موقع المؤسسة (داخل، خارج المدينة)	36
3	يمثل المحاور وعدد فقرات الاستبيان الموجه لتقويم مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين	37
4	يمثل معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحاورها وبين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان	39
5	يمثل معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	40
6	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة	43
7	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية	44
8	يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة	45

مقدمة

تعتبر عملية تحسين التعليم والتعلم والارتقاء بهما، والنهوض بالعملية التعليمية، الهدف الرئيسي لكل دولة من دول العالم ومن أهم غاياتها وأهدافها، وذلك لأن العملية التعليمية تشمل حيزاً كبيراً في حياة المجتمعات، وتعد الوسيلة المثلى لإمداد المجتمع بما يحتاج إليه من أفراد، بل إن العملية التعليمية في أي دولة تكاد تعد صورة لثقافة الدولة، وفكرها وتراثها وإمكاناتها، فهي تعد وسيلة لتطوير ثقافتها وتجديد فكرها وتنمية مواردها لمعايشة العصر. ونتيجة لما تشهده العملية التعليمية من تطورات، وتعدد في الأدوار والمهام، مما ينعكس أثره بشكل واضح على أدوار المؤسسات التعليمية بمختلف أنواعها ومستوياتها.

وبما أن المعلم يعتبر العنصر الأساسي في العملية التعليمية ومن أهم مدخلاتها التربوية، ومكانته في النظام التربوي تتحدد من حيث أنه مشارك رئيسي في تحديد نوعية التعلم واتجاهاته، فهو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم، فلم يعد التدريس ينحصر كما هو متعارف عليه في نقل المعلومات وإيصال الأفكار وشرح المفاهيم وتقييم أداء التلاميذ، بل أصبح يساهم في بناء شخصية التلميذ وامتلاكه للمهارات الضرورية لأجل التعايش مع مستجدات العصر. إذ لا يمكن تحقيق الأهداف التربوية المنشودة ما لم يكن هناك معلم ذو كفاءات تعليمية وسمات شخصية متميزة، يستطيع بها إكساب المتعلمين الخبرات المتنوعة ويعمل على تهذيب شخصياتهم وتوسيع مفاهيمهم ومدركاتهم، وينمي أساليب تفكيرهم وقدراتهم العقلية، ومما يزيد من أهمية دور المعلم في تربية الأجيال هي اتسام عصرنا الحالي بالتغير السريع والتطور العلمي والتكنولوجي وثورة المعلومات في شتى مجالات الحياة، فالمعلم الناجح في إطار الحداثة هو المعلم الفعال الذي تتحد فعاليته بمستوى أدائه التدريسي.

كما يعد المعلم الركن الأساس الذي تتوقف عليه نجاح عملية التدريس، وفعاليتها في تحقيق الأهداف المخطط لها، وهذا يتجلى في الأداء التدريسي للمعلم في غرفة الصف من خلال مهارات تنفيذ المعلم للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب، واستخدام طرق تدريس متنوعة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة، وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية، وتعميق معلومات المدرس أكثر مما في الكتاب المدرسي. (متولي، 1991، ص.170).

وباعتبار أن المعلم هو المسئول الأساسي والمكلف بترجمة الأهداف التربوية والخطط المسطرة إلى واقع ملموس، لذا وجب الاهتمام بالتقويم الدوري لمستوى أدائه التدريسي.

إن تقويم الأداء التدريسي للمعلم على مستوى الجزائر يعتمد أساسا على تقويم المفتشين فقط وكلاهما سواء المَقوم أو المَقوم يعقدون أن هذا النظام في التقويم لا يعكس الصورة الحقيقية لمستوى الأداء التدريسي له، أما مدير المؤسسة ورغم انه المشرف على المؤسسة لكن يبقى تقويمه للأداء التدريسي للأستاذ غير كاف لان الأداة المستخدمة فيها كثيرا من العمومية.

فمن أجل ذلك وعلى حد علم الباحث أنه لا توجد دراسة تناولت تقويم الأداء التدريسي للأساتذة بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المديرين، فقد جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف على واقع مستوى الأداء التدريسي للأساتذة بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المديرين، وذلك من خلال تقويم أدائهم التدريسي وفقا لمجالات حددها الباحث. لذلك برزت أهمية الدراسة بكونها وسيلة لتقويم مستوى الأداء التدريسي للأساتذة في مجال التخطيط والتنفيذ، وتقويم تحصيل التلاميذ من طرف الأستاذ، بالإضافة للصفات الشخصية والإنسانية له، وذلك من خلال استجابات المديرين القائمين على المؤسسات التربوية.

وانطلاقاً من هذه النقطة حاولنا في دراستنا معرفة مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين، وتم احتواء أبعاد هذا الموضوع في هيكله نظرية، وتطبيقية. حيث يحوي الجانب النظري (الإطار العام للدراسة) على:

الفصل الأول الذي يتناول إشكالية الدراسة، وفروض الدراسة، بالإضافة إلى أهدافها وأهميتها، حدودها، ثم مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية، بالإضافة إلى الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

والفصل الثاني الذي تناولنا فيه الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة، تقويم الأداء التدريسي للأستاذ من حيث تعريفه، وأهدافه، وأهميته، وأساسه، وأساليبه، مجالاته، ومشكلاته. أما الجانب التطبيقي فيحوي:

الفصل الثالث الذي يشمل إجراءات الدراسة الميدانية، وتم فيه التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أداة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية المطبقة في الدراسة.

والفصل الرابع الذي شمل عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها، وأهم الاستنتاجات، وألحقنا الدراسة بمجموعة الملاحق التي تضم أهم وثائق الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. حدود الدراسة
6. مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
7. الدراسات السابقة
8. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1. مشكلة الدراسة:

إن تطوير العملية التعليمية تعتمد على مدى تحسين وتطوير مدخلاتها الأساسية، ويبقى المعلم هو العنصر الأساسي والمهم فيها، بالإضافة للمدخلات الأخرى كالتلميذ والمنهاج وغيرها، وينعكس تطوير وتحسين أداء المعلم التعليمي بصورة مباشرة على تحسين هذه العملية وتطويرها وزيادة فعاليتها، فالمعلمون هم العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية، وبالتالي هم بحاجة إلى المزيد من العناية والرعاية والبحث عن الأسباب التي تعيق نشاطهم من أجل التخلص منها وتدعيم المواقف الإيجابية وتعزيزها وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تزيد هذا النشاط التعليمي، وتساعد المعلمين على تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم التدريسية، فالمعلم له أدوار ومهام ومسئوليات مهمة في العملية التعليمية. (نشوان، 2001، ص.59).

ونتيجة لتطور التربية بوجه عام وتطور وظيفة المدرسة بشكل خاص أخذ المربون يولون موضوع الإشراف لمدير المؤسسة التربوية أهمية كبيرة، باعتبار أن المدير هو المسئول الأهم في هذه العملية، فهو المشرف التربوي المقيم في المؤسسة ويعرف مشكلاتها وحاجاتها ويعرف قدرات ومشكلات وحاجات المعلمين والتلاميذ، ويضطلع بدور مهم في المؤسسة التعليمية بشكل عام، وفي تسيير الأمور التعليمية التربوية وإنجاحها، بشكل خاص. فهو المسئول عن تصريف الأمور الإدارية المتشعبة فيها. وعن توفير بيئة تربوية ايجابية وصحية تؤمن للتلاميذ الجو المناسب للتعلم، مع كل ما يتطلبه ذلك من متابعة المعلمين وتطوير أدائهم. فجاءت هذه الدراسة لمعرفة نظرة المدير لتقويم الأداء التدريسي للأساتذة في المؤسسة التي يشرف عليها في المجالات التالية: الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، التخطيط وتنفيذ التدريس، تقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ.

ولقد ركزت العديد من الدراسات سواء العربية بصفة عامة أو الجزائرية بصفة خاصة على تقويم الأداء التدريسي للأستاذة من خلال التعرف على مستوى الأداء التدريسي لديهم

من اجل علاج نواحي القصور، كدراسة يحي(2013) التي هدفت تقويم الأداء التدريسي لمدرسي العلوم في إقليم كردستان العراق في ضوء مبادئ التدريس الفعال وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء التدريسي في ضوء ذلك كان ضعيفا. ودراسة يوسف (2009) والتي هدفت إلى تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في درجة الممارسة للكفايات الوظيفية تبعا لمتغير الجنس الخبرة المهنية المؤهل العلمي.

وفي ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

1.1. ما مستوى الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة؟

2.1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟

3.1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة (داخل المدينة-خارج المدينة)؟

2. فرضيات الدراسة:

1.2. مستوى الأداء التدريسي للأساتذة التعليم المتوسط مرتفع من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة.

2.2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (اقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

3.2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة (داخل المدينة-خارج المدينة).

3. أهداف الدراسة:

1.3. التعرف على مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة

2.3. الكشف عن الفروق في مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط والتي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة.

3.3. الكشف عن الفروق في مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط والتي تعزى لمتغير الموقع الجغرافي للمؤسسة (داخل المدينة - خارج المدينة) التي يشرف عليها المديرين في متوسطات ولاية المسيلة.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1.4. فتح المجال لدراسات مماثلة في مجال تقويم الأداء التدريسي للأساتذة للإسهام في تطوير التعليم خاصة بالجزائر.

2.4. إبراز أهمية الأداء التدريسي، ودوره في تنمية مخرجات التعليم المتوسط، ومن ثمة تدعيمه للارتقاء به.

3.4. لفت نظر الوصاية والمسؤولين إلى هذه الفئة ومعرفة مستوى أدائهم التدريسي والتعرف على النقائص والصعوبات التي يواجهونها وبالتالي العمل على إيجاد حلول لذلك.

4.4. معرفة الأساتذة لمستوى أدائهم التدريسي وبالتالي إجراء تقييم ذاتي لأنفسهم من خلال إبراز نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها.

5.4. تضيف للمديرين معلومات مهمة في مجال دعم الأداء التدريسي للأساتذة التي ستعمل على تحسين ورفع مستوى قدراتهم وتطوير أدائهم داخل المؤسسة.

6.4. تقدم لوزارة التربية الوطنية بعض المؤشرات لمدى الحاجة إلى برامج تدريبية لمديري المتوسطات في مجال تقييم الأداء التدريسي للأستاذ والتخلص من الطرق التقليدية في ذلك.

5. حدود الدراسة:

1.5. الحدود البشرية: تتمثل في فئة مديرو المتوسطات ببعض متوسطات ولاية المسيلة.

2.5. الحدود المكانية: أجريت الدراسة في بعض متوسطات ولاية المسيلة

3.5. الحدود الزمنية: خلال شهر ابريل من سنة 2024.

6. مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

1.6. تعريف التقييم:

اصطلاحاً: في الاصطلاح تعريفات عدة، تعددت بتعدد وجهة نظر كل باحث وتخصصه وسنحاول أن نعرض بعضها منها:

يرى سليمان محمد أبو شارب على أنّ التقييم "عملية الحصول على معلومات معينة حول مجهود ما للخروج بنتيجة مناسبة للحكم على ذلك المجهود واتخاذ قرارات مناسبة حوله" (أبو شارب، 2015، ص.28).

كما يقصد به أيضاً: "الأسلوب الذي تستخدم فيه البيانات والمعلومات التي تم جمعها بواسطة القياس كأساس لإصدار الأحكام" (شعلة، 2005، ص.23).

إجرائياً: هو عملية إصدار حكم نوعي على مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط انطلاقاً من وجهة نظر مديري مؤسسات التعليم المتوسط.

2.6. تعريف الأداء التدريسي:

اصطلاحاً: يعرف الأداء التدريسي بعدة تعاريف منها

يعرف بأنه: "قدرة المعلم على أداء نشاط معين ذي علاقة بتخطيط الدرس، وتنفيذه، وتقييمه، وهذا النشاط يتضمن مجموعة من السلوكيات المعرفية، والحركية، والاجتماعية، ومن ثم يمكن تقييم المعلم في ضوء معايير محددة منها الدقة والسرعة في انجاز الأداء المطلوب منه والقدرة على التكيف مع المواقف التدريسية من خلال استعمال الملاحظة المنظمة. (زيتون، 2001، ص.21).

ويعرف أيضاً: هو عملية مقصودة تسعى لتحقيق الأهداف الخاصة بكل درس يقوم المعلم بتناوله داخل الفصل الدراسي، ويعتمد في ذلك على التخطيط الجيد، واختيار الوسائل المناسبة، وتحديد الطريقة الملائمة لمحتوى المادة الدراسية، وكذلك طريقة تقييمية لمستوى تحقيق الأهداف. (اللقاني، 1990، ص.18).

إجرائياً: يقصد بالأداء التدريسي في هذه الدراسة السلوكيات والنشاطات التي تصدر عن أساتذة التعليم المتوسط في الموقف التدريسي، والمتمثلة في الصفات الشخصية والإنسانية، والتخطيط والتنفيذ للدرس، وتقييم تحصيل التلاميذ، ويقاس من خلال استجابة مديري المرحلة المتوسطة للاستبيان المعد لهذا الغرض.

7. الدراسات السابقة:

1.7. دراسة الحباشنة (2013): بعنوان " مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الصف العاشر الأساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي ومجالاته (التنظيم، التعامل مع الطلبة، التقييم، الأنشطة المدرسية، إدارة الصف) لمعلمي الرياضيات للصف العاشر

أساسي بمحافظة الكرك من وجهة نظر الطلبة، والتحقق فيما إذا كان هناك فروق في مستوى الأداء التدريسي تعزى لجنسهم، معدلاتهم الفصلية، مكان السكن، المستوى التعليمي، اعتمد على المنهج الوصفي، استخدم الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، عينة الدراسة تكونت من (169) طالب وطالبة اختيرت بطريقة عشوائية، تم التوصل إلى:

. أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات من وجهة نظر الطلبة كان مرتفعاً وقد احتل مجال التعليم المرتبة الأولى تلاه مجال التنظيم، ثم جاء في المرتبة الثالثة مجال التعامل مع الطلبة، وجاء في المرتبة الرابعة مجال التقويم ثم مجال إدارة الصف، وأخيراً مجال الأنشطة المدرسية.

. وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء التدريسي تعزى لمتغير الجنس و متغير السكن والمستوى التعليمي.

2.7. دراسة الفتلاوي(2013): بعنوان " معايير تقويم جودة الأداء التدريسي لمدرسي التاريخ في التعليم قبل الجامعة (متوسط، ثانوي).

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير أهمية معايير جودة التقويم من وجهة نظر المشرفين التربويين والمدراء ومدرسي التاريخ والتعرف على دلالة الفروق في تقديراتهم واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث وزعت استبانته تتكون من أربعة مجالات على عينة عدد أفرادها (80) و(25) مشرف ومدير و(55) مدرس ومدرسة استخدمت الأساليب الإحصائية معامل بارسون و"ت" للفروق وتحليل التباين وتوصلت للنتائج التالية :

. وجود فروق في تقويم الأداء التدريسي لمدرسي التاريخ بين المدراء والمشرفين والمدرسين .

. وجود فروق في مجالات الاستبيان.

3.7. دراسة يوسف (2009): بعنوان "تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات جنس الأساتذة، وخبرتهم المهنية، ومؤهلاتهم العلمية، وكذلك تخصصاتهم الأكاديمية، ومؤسسة تكوينهم، على ممارستهم لكفايات التدريس، كما هدفت إلى التعرف على أكثر الكفايات ممارسة من طرف الأساتذة واهم المعوقات المؤثرة على أدائهم التدريسي. وقام الباحث ببناء مقاييس الكفايات التدريسية ومقياس تقدير معوقات الأداء التدريسي وقام بتطبيقه بعد التأكد من صدقه وثباته على عينة شملت 122 أستاذ وأستاذة عاملين بمؤسسة التعليم الثانوي، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج:

. عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير الجنس، باستثناء كفايات الاتصال والتفاعل الإنساني والاجتماعي.

. عدم وجود فروق في درجة ممارسة أساتذة الرياضيات لكفايات التدريس تبعا لمتغير مؤسسة التكوين وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن أكثر الكفايات التدريسية ممارسة من طرف أساتذة الرياضيات هي كفايات تنفيذ الدرس بينما الكفايات الأقل ممارسة هي تكنولوجيايات الإعلام والاتصال.

4.7. دراسة العمى (2007): تقويم الأداء التدريسي لمعلمات العلوم الشرعية في مرحلة التعليم المتوسط.

يهدف البحث إلى تحديد معايير جودة الأداء التدريسي لمعلمات العلوم الشرعية وتقويمه في ضوء معايير الجودة المقترحة للأداء التدريسي والتعرف على دلالة الفروق الإحصائية لمعلمات العلوم الشرعية وطبقت الباحثة على عينة من معلمات العموم الشرعية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الخرج وقد بلغت (33 معلمة) بنسبة % 93.55 من مجتمع

الدراسة. واستخدمت الباحثة بطاقة ملاحظة كأداة لتطبيق البحث، ولمعالجة البيانات إحصائياً أما الأساليب الإحصائية استخدمت معامل ارتباط بارسون، التكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي واختبار "ت" وتوصل البحث إلى النتائج التالية :

. أن الأداء التدريسي لمعلمات العلوم الشرعية قليل في ضوء معيار القدرة على تنمية القدرات الإبداعية للطالبات.

. أن الأداء التدريسي لمعلمات العلوم الشرعية كبير في ضوء معيار امتلاك السمات الشخصية والإدارة الصفية.

5.7. دراسة العيد(2006): بعنوان تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية بدولة الكويت دراسة مقارنة.

هدفت الدراسة لمعرفة الفروق بين التقويم الذاتي وتقويم كل من رئيس القسم العلمي والطالب لأداء المعلم. تكونت عينة الدراسة من مجموعة من رؤساء الأقسام العلمية والمعلمين وطلاب المرحلة الثانوية، استخدم الباحث المنهج المسحي. وقامت الباحثة بإعداد استبانة من ثلاثة صور مختلفة الصياغة ومتشابهة في المضمون لتناسب التطبيق وذلك لقياس أداء المعلم في عدة جوانب، كفايات الشرح والتدريس، السمات الشخصية، طرح الأسئلة والمناقشة داخل الفصل، التقويم وإدارة الفصل، تكونت الاستبيان في صورته البنائية من (52) عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي. أسفرت النتائج الدراسة على ما يلي :

. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات تقويم الطالب وتقويم كل من المعلم ورئيس القسم العلمي والتقويم الذاتي لأداء المعلم وعدم اختلاف تقويم أداء المعلم باختلاف الجنس، الجنسية، سنوات الخبرة كما بينت نتائج الدراسة أيضا اختلاف تقويم الطالب لأداء المعلم باختلاف الصنف.

6.7. دراسة " جينيفر وبيدرو" (2006) : Pedro & Jennifer

هدفت هذه الدراسة إلى تجريب طريقة مبتكرة في تقييم أداء المعلم، وتسمى، وهذه الطريقة تستند إلى تقديم المعونة والمساعدة للمعلمين من لدن زملائهم الأكثر خبرة ومهارة، وذلك على وفق خطة منظمة ومعدة على مدار العام، تنفذ فيها زيارات صفية وحوارات مهنية وتدريبات عملية، وتقييم أداء المعلمين بهدف تحسين أدائهم، وطبقت هذه الطريقة في المدارس العامة بأوهايو، وتضمن البحث مقابلات لما يقرب من مائتي مشارك "مدرسين ومديرين ومعلمين"، وملاحظة ثلاثمائة ساعة لورش عمل متنوعة في المدارس المختلفة بولاية كاليفورنيا، وكان الهدف التعرف على مدى فاعلية البرنامج في تقييم ودعم أداء المعلمين المشاركين، وأثر ذلك في ممارساتهم المهنية، وتوصلت الدراسة إلى أن هذه التجربة كانت فريدة من متنوعة للنمو المهني، نوعها وأتاحت للمعلمين فرصاً متنوعة من خلال الحوارات والمناقشات والتفكير في ممارساتهم المهنية، كما أسهمت هذه التجربة في تقييم أداء المعلمين، من خلال تقديم تقارير من لدن المدرسين، حيث كان المدرب يحضر لكل معلم مشارك في البرنامج، حصة في الأسبوع، على أن تكون الزيارة معلنة، وذلك ساعد المديرين على إدراك وفهم أكثر لأداء المعلمين ومن ثم تيسير عمل المديرين في عملية التقييم.

7.7. دراسة "لونيدياز كريكادس" (2006) : Kyriakides Leonidas

هدفت الدراسة إلى تطوير معايير لتقييم أداء المعلم، مستعينة بنماذج متنوعة وبحوث للمعلم الفاعل، وتضمنت عينة الدراسة 237 معلماً من المرحلة الابتدائية، وزرع عليهم استبانة تتضمن ستة تصنيفات، يندرج تحتها 42 معياراً بشأن تقييم أداء المعلم، وتم عرض هذه المحاور على المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها تفضيل المعلمين للتقييم المستند إلى المعايير، على النماذج الأخرى للتقييم التي عرضت عليهم، وأكدت عينة الدراسة على أهمية الاستفادة من نتائج التقييم، وتوظيفها في تحسين أداء المعلم، وربطت نتائج الدراسة بين بحوث المعلمين ودورها في تطوير أساليب تقييم أداء المعلم، وأوصت

الدراسة بضرورة تطوير نظام تقييم أداء المعلم، من خلال تطوير أغراض التقييم ، وتطوير معايير التقييم، وتطوير مصادر جمع المعلومات، كما أوصت الدراسة بضرورة إشراك المعلم في بناء معايير التقييم.

8.7. دراسة رواقه (2005): بعنوان "تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان من وجهة نظر مفتشي التربية".

هدفت الدراسة إلى تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات ممن يعملون في المدارس التابعة لمنطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان، وذلك من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العلمية، تكونت العينة من (48) معلم ومعلمة اختيروا عشوائياً، استخدمت استمارة تقييم ذات تدرج خماسي وفق سلم ليكرت، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. أظهرت النتائج ما يلي:

. ارتفاع نسبي في مستوى أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج.

. توجد علاقة ارتباطيه دال إحصائياً بين تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية.

. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية.

9.7. دراسة "كيم مارشال" (2005): Marshall Kim

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بعض المشكلات، التي تواجه عملية تقييم المعلم، وهي دراسة نظرية، تضمنت تحليل لما يواجهه المعلم من مشكلات في الإشراف والتقييم، حيث تشير الدراسة إلى نقص عدد ساعات الإشراف التي يقضيها المشرفون أو المديرون مع المعلمين، فضلاً عن أن زياراتهم للصفوف التي يعمل فيها المعلمون، تستغرق وقتاً قصير للغاية إذا ما قورن بالوقت الذي يقضيه المعلم داخل حجرات الدراسة، فإذا قدر للمشرف أو المدير، أن يزور المعلم خلال العام الدراسي، فإن هذه الزيارات تمثل نسبة قليلة،

من مجمل الوقت الذي يقضيه المعلم في غرفة الصف، أي أن المعلم يقضي كل وقته بدون ملاحظة، كما تشير الدراسة إلى استخدام طرق تقليدية في تقييم المعلم، فضلا عن عدم الاستفادة من نتائج التقييم، وتوصي الدراسة بضرورة تفعيل الإشراف التربوي من خلال تشكيل فرق عمل من المشرفين والمعلمين، الذين يعملون معا في إطار المنهج المتكامل واستخدام طرق متنوعة في التقييم كتقويم الأداء وتقويم الأقران.

10.7. دراسة باد عشر (2002): بعنوان "تقويم المهارات التدريسية اللازمة لمعلمي العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة".

هدفت إلى التعرف على المهارات اللازمة لمعلم العلوم الشرعية بالمرحلة المتوسطة، وتشخيص الأداء التدريسي لدى معلمي العلوم الشرعية، بالإضافة إلى التعرف على آراء مديري المدارس، والمشرفين التربويين عن مدى تحقيق معلمي العلوم الشرعية للمهارات اللازمة لتدريسها. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة (50) معلم، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. وتم التوصل إلى:

. مهارات التدريس في مجملها متوسطة من وجهة نظر المشرفين والمدراء.

. ضعف معلمي التربية الإسلامية في مهارات تشجيع التلاميذ، وتدريبهم على استخدام التقويم الذاتي من وجهة نظر المشرفين والمدراء.

. أن مهارات تنفيذ الدرس أفضل مهارات الأداء التدريسي لدى معلمي العلوم الشرعية ثم مهارات التخطيط ثم مهارات التقويم من وجهة نظر المشرفين والمدراء.

8. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق لما تيسر الاطلاع عليه من دراسات مرتبطة بالدراسة الحالية ومتغيراتها، ورغم الاستفادة القيمة من هذه الدراسات فقد اتضح من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ما يلي:

تناولت الدراسات السابقة جميعها تقويم وتحسين الأداء التدريسي للمعلمين بطرق عدة، منها التقويم من طرف الزملاء، الإشراف التربوي، والتدريب، التقويم في ضوء معايير الجودة، التقويم من طرف الطلاب، لكنها لم تتطرق لدور ورأي مدير المدرسة كمشرف مقيم في كيفية تحسين الأداء التدريسي للمعلمين من وجهة نظره وذلك وفقا لمتغيرات الدراسة الخبرة المهنية وموقع المؤسسة في المجالات التالية:

. التخطيط والتنفيذ.

. الصفات الشخصية والإنسانية.

. وتقويم تحصيل التلاميذ.

كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة بصورتها الحالية، وتحديد وإثراء الهيكل العام للإطار النظري للدراسة الحالية وبناء أداة الدراسة، التعرف على منهجية الدراسة وطريقة سيرها، وتحديد مجالاتها، والإجراءات الميدانية المناسبة للدراسة الحالية، والتعرف على أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وربطها بنتائج الدراسة الحالية، وفي مناقشة النتائج.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو عينة الدراسة، حيث نجد ندرة في الدراسات (على حد علم الباحث) التي تناولت رأي ودور مدير المدرسة في تقويم الأداء التدريسي للأستاذ.

الفصل الثاني

تقويم الأداء التدريسي للأستاذ

تمهيد

1. مفهوم تقويم الأداء التدريسي
2. أهداف تقويم الأداء التدريسي
3. أهمية تقويم الأداء التدريسي
4. أسس تقويم الأداء التدريسي
5. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي
6. مجالات تقويم الأستاذ
7. مشكلات تقويم الأداء التدريسي للأستاذ

خلاصة

تمهيد

نظراً لما يتميز به دور المعلم من أهمية في تربية الناشئة وضرورة توفر أساسيات علمية تدعم أدائه التدريسي والتربوي للقيام بهذه المهمة بنجاح، فقد احتل تقييم أداء عمل المعلم مكانته بين قائمة مواضيع البحوث والدراسات التربوية "فالمعلم يمثل الدعامة الأساسية التي يُؤسس عليها النمو المتكامل لدى الناشئة في أي مجتمع من المجتمعات، وذلك لأن مهمة المعلم لا تقتصر فقط على تلقين المادة العلمية باستخدام عدد من الأساليب والأنشطة التعليمية، وإنما تتعدى ذلك ليكون قادراً على متابعة تعلم التلاميذ ونموهم" (ملحم، 2005، ص.419).

وإذا كانت طبيعة العصر الحالي قد فرضت أدواراً إضافية على المعلم تجاه المتعلم، فهي في نفس الوقت فرضت أهمية التقييم المستمر لأدائه لمعرفة مدى نجاحه في القيام بهذه الأدوار.

1. مفهوم تقويم الأداء التدريسي:

يعرف بأنه "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات حول البرامج المتعلقة بالطالب والمعلم والإدارة والوسائل والنشاطات التي تشكل مجموعها وحدة عملية التعليم والتعلم، وذلك للتأكد من مدى تحقيق الأهداف واتخاذ القرارات بشأن هذه البرامج ". (عودة، 2002، ص.26).

ويعرف بأنه "عملية منهجية تتضمن جمع المعلومات الكمية والكيفية عن سمة معينة، واستخدام هذه المعلومات في إصدار حكم عليها في ضوء أهداف ومعايير محددة" (الخالدة، 2001، ص.349).

ويعرفه بأنه "الحكم على النظام القائم من حيث اتجاهه نحو تحقيق ما وضع من أهداف ومدى قربه منها أو بعده عنها ليتسنى تحسين الأوضاع القائمة والنهوض بها ". (حجي، 2000، ص.123).

ويعرف الأداء التدريسي بأنه "ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين ، يظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل معين" (اللقاني والجمل، 2003، ص.21).

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

كما يعرف بأنه "الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم" (سكر وآخرون، 2005، ص.126).

أما تقييم الأداء التدريسي تحديداً فيعرف بأنه "الحكم على مستوى امتلاك المعلم للمعارف والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهامه داخل حجرة الدراسة لتحقيق أهداف درس محدد، ويستدل على توفرها بالإنجازات والاداء" (سكروآخرون، 2005، ص.126).

عندما نريد أن نقوم أي جانب من جوانب المنظومة التعليمية ونحكم على مدى كفاءة كل مكون منها، لا ينبغي أن يتم هذا في ضوء تصورات فلسفية أو أطر نظرية، ولكن ينبغي أن يتم تقييم كل عنصر في ضوء الأداء الفعلي ومدى تمكنه من جوانب معينة ينبغي أن يقوم بها أو يكتسبها، وفي هذا إشارة واضحة لضرورة الاستناد إلى أسس تمثل إطاراً مرجعياً لإصدار الأحكام عند تقييم أداء المعلم، وهذه الأسس من أبرزها الآتي:

- . تقييم المعلم يشمل تعدد الأدوات.
- . تقييم المعلم يشمل تعدد الأفراد الذين يقومون بعملية التقييم.
- . تقييم المعلم يتطلب مجموعة من المعايير للحكم على أدائه.
- . يتضمن تقييم المعلم اتخاذ قرار بصدد الأداء المهني للمعلم. (الأغا، 2004، ص.985)
- ولكي يقوم تقييم المعلم بدور مهم في التوجيه والإرشاد والإعداد لبرامج النمو المهني والدورات التدريبية لا بد من الالتزام بالمبادئ الآتية:
- . التقييم عملية تعاونية بين عدة أطراف: المعلم – المشرف – المدير.
- . يجب أن يكون التقييم مُستمرًا.
- . لا يجب مقارنة مدرس بآخر.
- . يجب إعلام المدرس بنتائج التقييم حتى يعرف نقاط الضعف إن وجدت وكيفية علاجها.
- . يجب أن يعرف المعلم ما هو مطلوب منه في تأدية عمله. (فرج الفقي، 1994، ص.412).

ويرى الباحثان أن تعريف تقويم الأداء التدريسي إجرائيا بأنه "عملية تقدير وتحديد لما يقوم به أساتذة التعليم المتوسط من أعمال ونشاطات داخل مؤسسة العمل، تشمل طرائق التدريس والوسائل التعليمية وأساليب التقويم المستعملة فضلا عن الصفات الشخصية وأسلوب التعامل مع التلاميذ وإدارة الفصل الدراسي".

يرى الباحثان أن تقويم الأداء التدريسي للأستاذ يشتمل على ثلاثة مجالات رئيسية هي: التخطيط للدرس وتنفيذه، (تهيئة الطلاب، استخدام طرائق التدريس، تصميم الأنشطة التعليمية، اختيار الوسائط التعليمية، توفير التعزيز المناسب للطلاب) تقويم التدريس، ودون أن إهمال الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ.

2. أهداف تقويم الأداء التدريسي:

يؤكد (سليمان، 2006، ص.6) أن تقويم الأداء التدريسي للمعلم تحديدا يجب أن يهدف إلى تحقيق التالي :

. تحسين المهارات والكفاءات العلمية والتربوية الخاصة بفن التدريس.

. تعزيز الحصول على الخبرات التدريسية

. تطوير الأنشطة الصفية وللإصفيه.

. تحسين قدرة المعلم على التحكم والاستثمار الأمثل للوقت المحدد.

أما (يوسف، 2009، ص.87) فقد حدد أهداف تقويم الأداء التدريسي للمعلم في

التالي :

. تحقيق أهداف برنامج التنمية المهنية للمعلمين.

. إبراز خصائص التقويم التربوي الجيد .

. التوازن بين الجوانب العملية والجوانب النظرية.

. التأكيد على اكتساب المعلم للمهارات المهارات الأدائية داخل حجرة الدراسة، المهارات اللغوية اللازمة لتخصص المعلم، المهارات اللازمة لتدريس المادة، المهارات الخاصة بتوجيه تدريس مختلف المواد في إطار الاتجاهات والقيم السائدة.

ويرى (البهواشي، 2004، ص. 341) أن أغراض تقويم المعلم يمكن إجمالها في الآتي:

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

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

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

. استخدام التقويم لتقديم المعلومات عن سياسة الإنماء المهني والتخطيط لها: ويستهدف التقويم هنا تقديم بيانات تفيد متخذي القرار.

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

وعلى ذلك، يرى الباحثان أن لتقويم الأداء التدريسي للأستاذ أهدافاً سامية، تتناسب وسمو الرسالة العظيمة التي يؤديها، ومن أهمها مساعدته على تطوير ذاته، ومساعدته في النمو المتكامل خاصة في النواحي المهنية والعلمية والذاتية، وتحسين أدائه التدريسي داخل غرفة الدراسة وخارجها، فضلاً عن توفير المعلومات الدقيقة التي يمكن في ضوءها تحسين برامج إعداد الأستاذ وتطويره.

3. أهمية تقويم الأداء التدريسي:

يعد المعلم هو من بين العناصر المهمة التي تشكل العملية التعليمية، وأكثرها فاعلية في تحقيق أهداف هذه العملية، وبالنظر لهذه الأهمية فقد أصبح من الضروري الاهتمام بإعداد المعلم ومن ثم الوسائل لتقويمه بصورة دقيقة، ويمكن أن تأتي أهمية تقويم المعلم من خلال ما يأتي:

. تزويده بتغذية راجعة عن أدائه في مجالات التخطيط والتنفيذ للموقف، فالمعلم يتعرف على أهمية أهدافه وما تحقق منها وعلى مناسبتها لقدرات المتعلمين وللبيئة التعليمية. كما يتعرف على إتقانه لدوره في الموقف الصفّي من حيث الفعاليات والإدارة الصفية، وفي اختيار أساليب التدريس والوسائل التعليمية والتقنيات التربوية.

. الكشف عن استعدادات المتعلمين وعن قدراتهم وإمكاناتهم للاستفادة منها، في الوصول إلى التعلم المتقن.

. إعادة ترتيب فقرات المنهج الدراسي ترتيباً منطقياً لمعالجة نقاط الضعف، وإثرائه بالمراجع والمهارات والخبرات الإضافية.

. تحليل نتائج الاختبارات وإجراء المقارنات بين فئات المتعلمين في الحصة الواحدة أو في المستوى التعليمي الواحد، وقد يكون على مستوى عدد من المؤسسات التعليمية والتربوية.

. توجيه المتعلمين وإرشادهم إلى ما يصلح لقدراتهم ويستثمرها في تطوير أدائهم وفي تحسين المخرجات التعليمية النهائية. (الدليمي، 2016، ص.167).

ويرى الباحث أن تقويم الأداء بأهدافه الأساسية يعمل على كشف الأخطاء وتحليل جوانبها وهو بذلك يسهم في التوصل إلى إصلاح الأهداف المراد تحقيقها، فتقويم الأداء لدى المعلم يسهم في تجويد أداءه التدريسي وتحسين الممارسة التدريسية، وتتم من خلال أدوات عديدة منها المشرف وقائد المدرسة، وتتضمن كل أعمال المعلم.

4. أسس تقويم الأداء التدريسي:

يذكر (يوسف، 2009، ص.87) أن هناك أسسا مهمة يجب أن تركز عليها عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم، تتضمن ما يلي:

. الشمولية . الاستمرارية . الديموقراطية . الموضوعية . الصدق .

وعلى ذلك، يؤكد الباحث على أهمية أن يستند تقويم الأداء التدريسي للأستاذ في مرحلة المتوسط على مجموعة من القواعد أو الأسس الرئيسة، والتي من بينها أن يكون تقويم الأداء مستند إلى عدد من أدوات القياس المقننة التي تتصف بدرجات مناسبة من الصدق والثبات، ويمكن استخدامها على نحو موضوعي في الحكم على الأداء .

5. الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي:

أشارت (العلي، 2007، ص.4) إلى مجموعة من الأساليب والطرق التي تستخدم في تقويم الأداء التدريسي للمعلم، ومنها ما يلي: تحليل العمل، تحليل التفاعل، ملاحظة المعلم.

من بين هذه الأساليب ما يلي: (يوسف، 2009، ص. 90).

5. 1. الكفايات الوظيفية: تُعرف الكفاية بأنها قدرة المعلم على استعمال مهارة خاصة، أو عدة مهارات وظيفية استجابة لمتطلبات موقف تربوي محدد.

5. 2. المعايير المهنية: هناك معايير متعددة منها

. معايير المحتوى التعليمي.

. معايير الأداء.

.معايير المناهج والمقررات الدراسية.

وبشكل عام يمكن اعتبار المعايير وصفاً دقيقاً لمستوى التعلم المتوقع أن يحصل عليه الطالب المعلم بعد انتهاء برنامج الإعداد والتدريب.

5.3. ملفات الأعمال المهنية: ظهرت ملفات تقويم أداء المعلم نتيجة الانتقادات الموجهة إلى أدوات التقويم التقليدية الحالية وكذلك لتغير النظرة إلى وظيفة التقويم، حيث أصبح التقويم هو الموجه الأول للعملية التعليمية.

وفي هذا الشأن تتفق كثير من آراء التربويين على أن ملفات تقويم الأداء أو ما يطلق عليها أحياناً حقيبة المعلم ينبغي أن تشمل على عدة عناصر مهمة، وأساسية تُسهم في إعطاء صور واقعية عن الأداء التدريسي للمعلم، كما ينبغي أن تشمل هذه الملفات على معيارين أساسيين:

. الإنجازات التعليمية.

. الانطباعات الشخصية.

حيث لتحقيق مستوى عالٍ للأداء التدريسي للأستاذ يتطلب وجود معلم كفء. فلم يعد دور المعلم تزويد الطلاب بالمعلومات فقط، وإنما أصبح دوره تحقيق النمو الشامل والتكامل في شخصية الطالب، ولابد من اعتماد أساليب تقييمية حديثة بإمكانها وصف الأداء التدريسي للمعلم وصفاً كمياً ونوعياً يسهم في إبراز جوانب القوة، وجوانب الضعف في أدائه، كما يسهم أيضاً في تحقيق التنمية المهنية المستمرة له.

6. مجالات تقويم الأستاذ:

6.1. التخطيط: يعد التخطيط مهارة مهمة في ذاتها، منفصلة ومتمايزة عن قدرة المعلم على تقديم خبرة تعليمية ناجحة للتلميذ، ويتطلب التخطيط نوعاً من التأمل والتفكير والتعمق فيما ينبغي أن يتعلمه التلميذ، وطبيعة الموضوع وخلفية المتعلمين وميولهم ومهاراتهم، وكيف

يندمج التلميذ بطريقة لها معنى في المحتوى، ويتطلب التخطيط الماهر معرفة بالتلميذ ومعرفة بالمحتوى، فضلا عن المعرفة البيداغوجية الخاصة بالمحتوى.

ويتضمن التخطيط، تخطيط الوحدة وهو تخطيط بعيد المدى، ويتميز بالعمومية، للموقف التعليمي، وتخطيط الدرس وهو تخطيط قريب المدى، ويمثل تصوراً مسبقاً الذي يهيئه المعلم لمساعدة المتعلمين على بلوغ مجموعة من الأهداف المحددة سلفاً، بحيث ينظر المعلم إلى الخطة على أنها نظام متكامل، وتتضمن الخطة الدراسية الجيدة، تصوراً لعملية التعليم والتعلم، وما تنطوي عليه من متطلبات للتعلم الجيد، والأنشطة التي ينتظر أن يقوم بها التلميذ، فضلا عن وضوح الاستراتيجيات التي ستستخدم، والوقت اللازم لإنجاز الخطة الدراسية. (الحيلة، 2002، ص.51).

ويمكن تقويم التخطيط على نحو مستقل عن التدريس، ويتضمن تقويم التخطيط أسئلة منها هل خطة الدرس تمثل مدخلا مناسباً للموضوع وتهيأ له، هل الأهداف واضحة وإجرائية، وهل الأنشطة تدمج التلميذ في فهم التصورات والمفاهيم وتطبيقها، وهل تمثل تنوعاً مناسباً، وغيره مما يساعد على التثبيت من مهارة المعلم في التخطيط، لمعايير أداء يمكن من خلالها تقييم قدرة المعلم على التخطيط الجيد، ويجب مراعاة أن التخطيط مهارة مستقلة عن التدريس، بمعنى أن بعض المعلمين قد يكونون جيدين في التخطيط، ولكنهم أقل مهارة في تنفيذ خططهم، والعكس صحيح. (جابر، 2002، ص.338).

6.2. البيئة الصفية: إن من العوامل الرئيسية لإنجاح التعلم في الصف الدراسي، وجود بيئة صفية داعمة للتعلم، ولكي تكون البيئة الصفية ببعديها المادي والنفسي اجتماعي داعمة للتعلم، فلا بد للمعلم من اكتساب مهارات متقدمة في الإدارة الصفية، والتي تتضمن كافة ممارسات المعلم الرامية لتنظيم التلميذ والمكان والوقت والمواد لتيسير عمليتي التعليم والتعلم، وجعلها أكثر عطاء وأجود إنتاجية. (السواعي وقاسم، 2003، ص.3).

البيئة الصفية تعد أحد أهم مجالات العملية التدريسية، والتي ينبغي أن يوفي المعلم بأبعادها المختلفة، والمتمثلة في بناء بيئة من الاحترام والمودة، تساعد على إيجاد نوع من العلاقات الحميمة والسوية من خلال التفاعل بين المعلم والتلميذ، وبين التلاميذ أنفسهم، وبناء ثقافة للتعلم تساعد التلميذ على البحث والدراسة والاهتمام بما يتعلمونه، وإدارة الإجراءات الصفية بما يضمن تعلم التلميذ بفاعلية، وذلك من خلال إدارة المجموعات التدريسية، وإدارة الوقت بفاعلية وإدارة الموارد التعليمية والتجهيزات، وإشغال التلميذ في عملية التعلم، فضلا عن إدارة سلوك التلميذ من خلال ملاحظة التلاميذ والاستجابة لسلوكهم وضبطه بما يضمن لهم استثمار مواقف التعلم المختلفة. (دانييلسون، 2003، ص.181).

وعليه فإن إدارة البيئة الصفية، تتطلب من الأستاذ امتلاك مهارات متنوعة، منها مهارة تنظيم غرفة الصف، فيعمل على تهيئة الظروف المادية المتمثلة في الأثاث والأجهزة والمعدات والوسائل التعليمية، والإضاءة والتهوية بما يتناسب والمحتوى العلمي الذي يتم تدريسه وحاجات التلميذ المتنوعة، ومنها امتلاك الأساليب الفعالة لتنظيم البيئة الاجتماعية، تنظيمًا يتناول ضبط عمليات التفاعل سواء كانت بين المعلم والتلميذ أم بين التلاميذ أنفسهم، على وفق قواعد ومعايير سلوكية يضعها المعلم والتلاميذ ويتفقون عليها، فضلا عن امتلاك المعلم لمهارات ملاحظة سلوك التلاميذ، وقدرته على إثارة الدافعية للتعلم، وتحفيزهم على العمل المشترك والتعلم بروح الفريق.

6.3. التدريس: يعد التدريس أحد جوانب العملية التربوية المهمة، وهو علم وفن في آن واحد، يتطلب معلماً ملماً بنظريات السلوك الإنساني، وجوانب المادة التي يقوم بتدريسها، ويعي دوره المساند لتعلم التلاميذ من خلال إثارة تفكيرهم والدافعية للتعلم، فالتدريس الفعال يحتاج إلى المعلم المبدع وهو معلم أكاديمي وتربوي وتكنولوجي وباحث ومهني، ومخطط ومنفذ ومقوم، وقادر على إيجاد بيئة تعلم نشطة، يتفاعل فيها المتعلم بكل قدراته وإمكانياته. (الحيلة، 2002، ص.17).

وتعكس عملية التدريس الجزء الأكبر من المهمة الأساسية للمدرس، والمتمثلة في تحسين تعلم التلاميذ والارتقاء بمستوى أدائهم، وهي عملية تتطلب من المعلم امتلاك مجموعة من المهارات المتنوعة، والمتمثلة في التواصل الفعال شفويا أو كتابيا، والذي يتطلب قدرا عاليا من الوضوح والدقة، فضلا عن مهارة المعلم في استخدام الأساليب والاستراتيجيات المتنوعة والتي تناسب المحتوى وحاجات التلاميذ، وكذلك قدرة المعلم على إشغال التلاميذ في التعلم، بمعنى إشغال التلاميذ فكريا في المحتوى الدراسي، ومساعدتهم على البناء النشط للمفاهيم، من خلال إتاحة الفرص المتعددة للتعلم والعمل الجماعي، بالإضافة إلى دور المعلم في تقديم تغذية راجعة للتلاميذ، تساعدهم على تصحيح الأفكار وتثبيت المعلومات، على أن تقدم هذه التغذية في الوقت المناسب، وفي كل ما سبق ينبغي على المعلم أن يظهر قدرا عاليا من المرونة والاستجابة لجميع التلاميذ. (دانيلسون، 2003، ص.210).

4.6. أخلاقيات المهنة: تمثل أخلاقيات المهنة أحد المعايير الأساسية لتقويم المعلم، انطلاقا من كون عمل المعلم وممارساته المهنية هي في جوهرها رسالة تجسد أخلاقيات مهنة التعليم، التي تقوم على مجموعة من الالتزامات التي يحرص عليها المعلم، والمتمثلة في التزام المعلم تجاه نفسه، فيحرص على النمو المهني المستمر، وتجاه التلاميذ، فيحرص على توفير فرص التعلم المتنوعة، وحل مشكلاتهم وتحسين أدائهم، في إطار من احترام كرامتهم، ومساعدتهم على التمسك بالفضائل، فيحرص على إقامة علاقات إنسانية طيبة، تزيد من قوة الروابط الإنسانية والمهنية، فضلا عن التزام المعلم تجاه مهنته من خلال الارتقاء بالمعايير المهنية، والتزامه تجاه مجتمعه بإقامة علاقات شراكة فاعلة، ينشر من خلالها الفضائل والأخلاق الحميدة، ويحقق الأهداف التربوية المنشودة.

7. مشكلات تقويم الأداء التدريسي للأستاذ: يُعد تقويم أداء المعلم أحد أصعب المشكلات التي واجهها البحث التربوي عبر تاريخه الطويل، فقد بدأ البحث في هذا المجال

منذ عقود، ورغم هذا تجمعت معلومات قليلة مفيدة حول هذا الموضوع ومن أهم المشكلات في مجال تقويم المعلم الآتي:

. تعدد التعريفات للمفهوم الواحد في مجال تقويم المعلم يُلاحظ وجود تعريفات متعددة ومختلفة لمصطلحات أساسية مثل مدرس، تدريس، تعليم، ومن المعروف علمياً أن التعريف الدقيق والواضح للمفاهيم العلمية يُعتبر شرطاً مُسبقاً وضرورياً للفهم والتخطيط والتنفيذ الدقيق والتفسير لنواتج البحث التربوي الجيد.

. كثرة المصطلحات المرتبطة بمهام المعلم داخل الفصل وخارجه: مثل سلوك، خصائص، كفاءة، عمل، أداء، أفعال، وكل منها يتطلب تعريفاً واضحاً ومحددًا يساعد الباحثين في هذا المجال.

. عدم وجود إجماع بين التربويين فيما يتعلق بمكونات ومتغيرات التدريس التي يمكن أن تكون عرضة للفحص الدقيق أو قابليتها للتقويم من خلال أداء المعلم. (وهبي، 2002، ص.760).

ويزيد من صعوبة الحكم على أداء المعلم أنه يعمل وسط متغيرات عديدة يتناوب عليها كل من التلميذ، وتقلبات المناهج الدراسية، وإدارة المدرسة وما تشكله من مواقف تعليمية عديدة يواجهها المعلم.

وإذا كانت المشكلات المشار إليها أعلاه مشكلات بحثية، فالمشكلات الواقعية التي تواجه هذا المجال هي كالاتي:

. عدم وجود نماذج موحدة للتقييم متفق عليها في النظم التعليمية المختلفة.

. عدم وجود اتفاق حول مفهوم التدريس الجيد.

. افتقار بعض مديري المدارس والمشرفين الفنيين للكفاءة والقدرة على تحليل التدريس الجيد، وبالتالي قد تتأثر أحكامهم بالذاتية.

. عدم وجود اتفاق حول القيمة أو الوزن أو الرتبة التي يجب أن تُمنح للعوامل المختلفة المؤثرة في عملية التدريس. (فرج الفقي، 1994، ص.412).

خلاصة

إن تقويم أداء المعلم عملية قد تتجدد معاييرها ومحاكاتها المرجعية التي يجب أن تستند عليها حتى تكون عملية وموضوعية تفيد المعلم نفسه، وتفيد الأطراف التربوية الأخرى ذات الصلة بتدريبه وتأهيله، على أنه ينبغي للمعلم أن يمد جسور المعرفة نحو ما يُستجد من تطبيقات تقنية حتى يستطيع أن يؤدي أداءً تدريسياً فعالاً ومُبدعاً تظهر نتائجه في مخرجات تعليمية نافعة لنفسه ولمجتمعه، متكيفاً مع عصره مساهماً في حل مشاكله، مبدعاً ومبتكراً.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. مجتمع وعينة الدراسة

3. أداة الدراسة

4. الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة

تمهيد:

لغرض اختبار الفرضيات والتأكد من صحتها، قمنا في بحثنا هذا بدراسة ميدانية ببعض متوسطات ولاية المسيلة، وذلك بحكم تواجد أفراد العينة المختارة بها. وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، يضم الأول إجراءات الدراسة الميدانية، وخصص الفصل الثاني لعرض وتحليل النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات، وهذا كله قصد الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها كل البحوث العلمية ألا وهي الكشف عن الحقائق.

1. منهج الدراسة:

من خلال موضوع دراستنا الراهنة والتي تبحث في تقويم مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين، والذي يستلزم دراسة وصفية للبيانات المتحصل عليها، وعليه فإن المنهج الذي يمكن أن نعتمده في دراستنا هذه والذي رأيناه أكثر ملائمة لها هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة ما، وضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء في مجموعة من الظروف.

وفي هذا المنهج لا يكتفي الباحث بمجرد الوصف وجمع البيانات، فمن الضروري أن يكتشف الباحث المعاني والدلالات التي تحتوي عليها البيانات التي حصل عليها، وكذلك كشف العلاقة بين المتغيرات، ومن رأي "هويتي" انه خلال المنهج الوصفي يمكننا أن نستعين بالإحصاء كما يمكننا أن نكتفي بعملية السرد اللفظي خلال الدراسة الوصفية.

تعتمد الدراسة الحالية على هذا المنهج، وذلك لأنه يهتم بوصف الظاهرة وجمع الحقائق والمعلومات، وتقييم هذه الظاهرة في ضوء ما ينبغي أن تكون عليه وفي ضوء معايير وقيم واقتراح الخطوات التي يجب أن تكون عليها. (شحاتة، 2001، ص.85).

كذلك فهو يهتم "باستقصاء ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها أو بين ظواهر أخرى، فهو منهج يحلل ويفسر ويقارن ويقيم، بقصد الوصول إلى تقييم ذا معنى". (العزاوي، 2008، ص.97)

2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري متوسطات ولاية المسيلة والبالغ عددهم (161)، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة منه، وذلك بتوزيع الاستبيان على كل أفراد

المجتمع بواسطة البريد الإلكتروني، وتم استلام (54) استبياناً فقط، وبالتالي أصبح حجم عينة الدراسة في صورتها النهائية (54) مديراً، بنسبة بلغت 33.54% من المجتمع الدراسة.

1.2. توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية:

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية كما يلي:

جدول رقم (01):

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
57.40%	31	أقل من 10 سنوات
42.59%	23	من 10 سنوات فأكثر
100%	54	المجموع

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية

يمثل الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث بلغ عدد المديرين ممن لهم خبرة مهنية من (أقل من 10 سنوات) 31 مديراً، بنسبة مئوية قدرها 57.40%، وبلغ عدد المديرين ممن لهم خبرة مهنية من (10 سنوات فأكثر) 23 مديراً، بنسبة مئوية 42.59%.

2.2. توزيع أفراد العينة حسب موقع المؤسسة:

الجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير موقع المؤسسة كما يلي:

جدول رقم (02):

النسبة المئوية	التكرار	موقع المؤسسة
70.37%	38	داخل المدينة
29.63%	16	خارج المدينة
100%	54	المجموع

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير موقع المؤسسة

يمثل الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير موقع المؤسسة، حيث بلغ عدد المديرين الذين يديرون مؤسسات تقع (داخل المدينة) 38 مديرا، بنسبة مئوية قدرها 70.37%، وبلغ عدد المديرين الذين يديرون مؤسسات تقع (خارج المدينة) 16 مديرا، بنسبة مئوية 29.63%.

3. أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبيان يتعلق بتقويم الأداء التدريسي للأساتذة بالرجوع إلى التراث النظري والدراسات السابقة، وتكون الاستبيان من (42) فقرة، قسمت إلى ثلاث محاور هي:

- محور الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، ويتكون من (14) فقرة.
- محور تخطيط وتنفيذ التدريس من طرف الأستاذ، ويتكون من (14) فقرة.
- محور تقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ، ويتكون من (14) فقرة.

جدول رقم (03):

الرقم	المحور	عدد الفقرات
1	الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ	14
2	تخطيط وتنفيذ الدرس من طرف الأستاذ	14
3	يتضمن تقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ	14
	مجموع الفقرات	42

يمثل المحاور وعدد فقرات الاستبيان الموجهة لتقويم مستوى الأداء التدريسي

لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي التدرج في المحاور لقياس استجابة عينة الدراسة المتعلقة بمستوى الأداء التدريسي كالتالي: (مرتفع جدا، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جدا)، ويعطي الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي. وقد تم استخدام المعيار التالي للحكم على استجابة العينة كالتالي:

طرح أدنى درجة للبدائل (1) من أعلى درجة للبدائل (5)، ويقسم على عدد الفئات المطلوبة (خمس فئات) للحصول مدى الفئة وهي: $5 - 1 \div 5 = 0,80$ وعليه تم تحديد الفئات كما يلي:

- . إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (من 1 إلى 1.80) يكون مستوى الأداء التدريسي (منخفض جدا).
- . إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (من 1.81 إلى 2.60) يكون مستوى الأداء التدريسي (منخفض).
- . إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (من 2.61 إلى 3.40) يكون مستوى الأداء التدريسي (متوسط).
- . إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (من 3.41 إلى 4.20) يكون مستوى الأداء التدريسي (مرتفع).
- . إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (من 4.21 إلى 5) يكون مستوى الأداء التدريسي (مرتفع جدا).

1.3. صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق الأداة، تم استخدام صدق البناء بطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية حجمها (30) مديرا من خارج عينة الدراسة الأساسية، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان، باستخدام معامل ارتباط بيرسون، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04)

فقرات المحور 2		فقرات المحور 2		فقرات المحور 1	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
.540**	29	.589**	15	.408*	1
.661**	30	.716**	16	.719**	2
.722**	31	.683**	17	.425*	3
.798**	32	.610**	18	.806**	4
.691**	33	.807**	19	.506**	5
.508**	34	.588**	20	.453*	6
.738**	35	.489**	21	.714**	7
.729**	36	.592**	22	.554**	8
.641**	37	.518**	23	.576**	9
.500**	38	.775**	24	.636**	10
.464**	39	.672**	25	.642**	11
.415*	40	.765**	26	.594**	12
.540**	41	.735**	27	.452*	13
.694**	42	.786**	28	.685**	14
.844**	المحور 1	.951**	المحور 2	.823**	المحور 1
** دالة عند 0.01			* دالة عند 0.05		

يمثل معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحاورها وبين الدرجة الكلية لكل

محور والدرجة الكلية للاستبيان

يتضح من خلال الجدول أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمحورها دالة إحصائياً عند مستويي الدلالة (0.01) و (0.05)، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.408) و(0.806)، وأن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائياً عند مستويي الدلالة (0.01)، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.823) و(0.951)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

2.3. ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الاستبيان، تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بعد تطبيق الاستبيان على العينة استطلاعية حجمها (30) مديرا من خارج عينة الدراسة الأساسية، فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05)

المحور	عدد فقراته	معامل ألفا كرونباخ
الأول	14	0.847
الثاني	14	0.894
الثالث	14	0.874
الثبات الكلي للاستبيان		0.939

يمثل معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

يتضح من الجدول أن معاملات الثبات لمحاور الاستبيان تراوحت بين (0.874) و (0.894) وهي قيم مقبولة لأغراض الدراسة. أما معامل الثبات الكلي للاستبيان فقد بلغ (0.939) وهو معامل ثبات مرتفع يشير إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق.

4. الأساليب الإحصائية المستعملة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية في معالجة بيانات الدراسة عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS25)، وتمثلت فيما يلي:

- . التكرارات والنسب المئوية للتعرف على توزيع مجتمع وعينة الدراسة.
- . المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الأداء التدريسي.
- . معامل الارتباط بيرسون (rp) لحساب صدق الاتساق الداخلي.
- . معادلة ألفا كرونباخ لحساب الثبات.
- . اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق الأداء التدريسي حسب الخبرة المهنية وموقع المؤسسة.

خلاصة

تم في هذا الفصل تناول منهجية البحث والإجراءات الميدانية بداية من منهج الدراسة، وعينة الدراسة وأدواتها ثم الخصائص السيكومترية، ثم التطرق لأهم الأساليب المعالجة الإحصائية التي تتناسب مع هذه الدراسة وهذا لترجمة النتائج الرقمية إلى دلالات لفظية ذات معنى.

الفصل الرابع

عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

2. مناقشة نتائج الدراسة

خاتمة

المراجع

الملاحق

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: مستوى الأداء التدريسي للأساتذة التعليم

المتوسط مرتفع من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة. للتحقق من الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة وفقا للمعيار المعتمد للحكم على مستوى الأداء، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (06)

الترتيب	مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معايير الاستبيان
3	مرتفع	0.659	3.66	الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ
1	مرتفع	0.590	3.85	تخطيط وتنفيذ التدريس من طرف الأستاذ
2	مرتفع	0.577	3.67	تقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ
/	مرتفع	0.609	3.73	الاستبيان

يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء التدريسي للأساتذة من

وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة

يتضح من الجدول أن مستوى الأداء التدريسي للأساتذة مرتفع من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ (3.73) وانحراف معياري قدر بـ (0.609)، وجاء المحور الثاني في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (0.590) وبمستوى أداء مرتفع، وجاء المحور الثالث في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.67) وانحراف معياري قدره (0.577) وبمستوى أداء

مرتفع، وجاء المحور الأول في الرتبة الثالثة بمتوسط الحسابي قدره (3.66) وانحراف معياري قدره (0.659) وبمستوى أداء مرتفع، وهذا يدل على تحقق الفرضية الأولى.

2.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات -10 سنوات فأكثر).

للتحقق من الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار

(ت) لدلالة الفروق الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (07)

المجال	الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأول	أقل من 10 سنوات	31	50.87	4.907	-0.592	52	0.556 غير دالة
	10 سنوات فأكثر	23	51.70	5.261			
الثاني	أقل من 10 سنوات	31	53.58	5.870	-0.541	52	0.591 غير دالة
	10 سنوات فأكثر	23	54.35	3.984			
الثالث	أقل من 10 سنوات	31	50.74	5.105	-1.230	52	0.224 غير دالة
	10 سنوات فأكثر	23	52.26	3.968			
الاستبيان ككل	أقل من 10 سنوات	31	155.19	14.190	-0.886	52	0.380 غير دالة
	10 سنوات فأكثر	23	158.30	10.486			

يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في

الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى

لمتغير الخبرة المهنية

من خلال نتائج الجدول يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات - 10 سنوات فأكثر)، سواء بالنسبة للمجال الأول المتعلق بالصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-0.592) عند مستوى الدلالة (0.556) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أو بالنسبة للمجال الثاني المتعلق بتخطيط وتنفيذ التدريس من طرف الأستاذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-0.541) عند مستوى الدلالة (0.591) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أو بالنسبة للمجال الثالث المتعلق بتقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-1.230) عند مستوى الدلالة (0.224) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أو بالنسبة للدرجة الكلية للاستبيان، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-0.886) عند مستوى الدلالة (0.380) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على تحقق الفرضية الثانية.

3.1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة (داخل المدينة-خارج المدينة).

للتحقق من الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لدلالة الفروق الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (08)

المجال	موقع المؤسسة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأول	داخل المدينة	38	50.82	5.029	-0.914	52	0.365 غير دالة
	خارج المدينة	16	52.19	5.049			
الثاني	داخل المدينة	38	52.92	4.818	-2.264	52	0.028

دالة			5.209	56.25	16	خارج المدينة	
0.066	52	1.877-	4.594	50.63	38	داخل المدينة	الثالث
غير دالة			4.505	53.19	16	خارج المدينة	
0.055	52	1.964-	12.590	154.37	38	داخل المدينة	الاستبيان
غير دالة			11.916	161.63	16	خارج المدينة	ككل

يمثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة

من خلال نتائج الجدول يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير موقع المؤسسة (داخل المدينة-خارج المدينة)، سواء بالنسبة للمجال الأول المتعلق بالصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-0.914) عند مستوى الدلالة (0.365) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أو بالنسبة للمجال الثالث المتعلق بتقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-1.877) عند مستوى الدلالة (0.066) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، أو بالنسبة للدرجة الكلية للاستبيان، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-1.964) عند مستوى الدلالة (0.055) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني المتعلق بتخطيط وتنفيذ التدريس من طرف الأستاذ، حيث بلغت قيمة اختبار "ت" (-2.264) عند مستوى الدلالة (0.028) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على تحقق الفرضية الثالثة.

2. مناقشة نتائج الدراسة:

1.2. مناقشة نتائج الفرضية الأولى: مستوى الأداء التدريسي للأساتذة مرتفع من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة غازي (2005) والتي هدفت لتقويم الأداء التدريسي للمعلمين، حديثي التخرج من وجهة نظر

مشرفي التربية وخلصت إلى ارتفاع نسبي في مستوى أداء المعلمين. واتفقت مع دراسة ريم(2007) في تقييم الأداء التدريسي لمعلمات العلوم الشرعية بالنسبة لمحور السمات الشخصية للمعلمات. واتفقت أيضا مع دراسة عدنان(2013) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات من وجهة نظر الطلبة وخلصت إلى أن الأداء كان مرتفعا. واختلفت مع دراسة باد غشر (2002) التي هدفت إلى تشخيص الأداء التدريسي لمعلمي العلوم الشرعية بالمرحلة المتوسطة من وجهة نظر المشرفين والمدراء، وتوصلت الدراسة بان مهارات التدريس في مجملها ضعيفة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بازدياد الوعي من طرف الأساتذة بتحمل المسؤولية، فعندما يدرك الأستاذ واجبه في إعداد جيل الحاضر ومدى أهمية دوره في بناء بلد المستقبل، حينها سيحترم عمله وسيسعى إلى تحقيق أفضل النتائج.

كما يمكن الحديث أيضا عن التكنولوجيا والهواتف الذكية وشبكة الانترنت والدور الذي تلعبه في مساعدة الأستاذ على تقديم دروسه بشكل أفضل وأسهل وأقرب إلى ذهنية المتعلم.

2.2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المهنية (أقل من 10 سنوات-10 سنوات فأكثر)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بان آراء المديرين تعد من أقرب الآراء إلى الصحة والموضوعية. وذلك لعدة أسباب منها الصلة المباشرة بالأساتذة، وبما أن المديرين يعملون في نفس المكان، وفي نفس الأجواء، ويعايشون خبرات ومواقف مشابهة لبعضها البعض، كما أن وظيفتهم في الإدارة والمرافقة والمتابعة لأداء المدرسين متشابهة، وهذا ما أدى إلى توافق آراء المديرين وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية لديهم.

3.2. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء التدريسي للأساتذة، من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة. تعزى لمتغير موقع المؤسسة (داخل المدينة-خارج المدينة)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود بيئة مدرسية متشابهة سواء داخل المدينة أو خارجها، بحكم توفر اغلب المرافق والخدمات التي كان وجودها يقتصر على المدينة فقط، مثل النقل وتوفر الإقامة داخل المؤسسات التربوية للأساتذة الذين يقطنون في أماكن بعيدة، هذا كله سهل من عمل الأستاذ ورفع من مستوى أدائه التدريسي حسب رأي المديرين.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع تقويم الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين، بصفتهم المشرفين على تسيير وإدارة المؤسسات التربوية، وبالتالي من بين وظائفهم، المراقبة، والمتابعة، والتوجيه، والتقويم، فهم على صلة مباشرة بالأساتذة، وما يساعد مدير المؤسسة على ذلك انه سبق له وان عمل أستاذا فهو على اطلاع كامل بالوظيفة، بجميع جوانبها ويقضي معظم أوقاته داخل الحرم المدرسي، ويقوم بزيارات دورية للأستاذ داخل حجرة الصف فهو من خلال كل هذا يشرف على تحسين الأداء التدريسي له. لذلك تعتبر وجهة نظره في تقويم الأساتذة أقرب للصحة والموضوعية، حيث يشير الأداء التدريسي إلى كل ما يظهره المدرس من أداء يمكن ملاحظته وقياسه في موقف تعليمي معين، بالإضافة إلى أنه القدرة التي يبديها المدرس في موقف تعليمي محدد لتحقيق أهداف تعليمية معينة. وما يرتبط بها من مهارات يفترض أن يمتلكها الأستاذ، تمكنه من أداء مهامه، وأدواره، ومسؤولياته خير أداء، مما ينعكس على العملية التعليمية، وخصوصا من ناحية نجاح وقدرة الأستاذ على نقل المعلومات إلى التلاميذ، عن طريق التخطيط وتنفيذ الدرس، وتقويم تحصيل التلاميذ، بالإضافة إلى الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ، داخل المؤسسة. حيث حاولنا في هذه الدراسة الكشف عن مستوى الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين. وبالتناول النظري لتعريف الأداء التدريسي للأستاذ. وبعد التطبيق الميداني، واستخدام الاستبيان بمحاوره الثلاثة، توصلنا إلى أن الأداء التدريسي لأساتذة التعليم المتوسط من وجهة نظر المديرين في بعض متوسطات ولاية المسيلة، مرتفع حسب استجابات ورأي المديرين، في محاور الاستبيان الثلاثة المعدة لهذا الغرض، وفقا لمتغيري الخبرة لدى المديرين وموقع المؤسسة. وبما أن هذا البحث الذي يتناول هذه المتغيرات ينتمي إلى طبيعة البحوث الإنسانية والاجتماعية التي تتناول الإنسان بالدراسة. والتي تتحكم فيها عدة عوامل متشابكة نفسية، وعقلية، واجتماعية، وجسدية، وبالتالي فان نتائج دراستنا لا يمكن تعميمها على كل أفراد المجتمع لأنه لا يمكن إبعاد أثر تلك

المتغيرات، وبالتالي تتسم هذه النتائج بالنسبية والتقريب. ويمكن تناول هذا الموضوع في معالجات أخرى.

قائمة المراجع:

- أبو شارب، سليمان محمد. (2015). استراتيجيات التقويم في التربية المهنية. (ط1). دار غيداء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الأغا، عبد المعطي رمضان. (2004). الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم. الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. المجلد الأول، دار الضيافة جامعة عين شمس.
- البهواشي، السيد عبد العزيز. (21-22 يوليو 2004). تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول [بحث]. المؤتمر السادس عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. دار الضيافة جامعة عين شمس.
- جابر، جابر عبد الحميد. (2002). اتجاهات وتجارب معاصرة في تقويم أداء التلميذ والمدرس. دار الفكر العربي. القاهرة.
- دانيلسون، شارلوت (2003). إطار للتدريس تعزيز الممارسات المهنية (عبد هلال علي أبو لبد، ترجمة). منشورات جامعة الإمارات.
- الدليمي، طارق عبد أحمد. (2016). الإشراف التربوي واتجاهاته المعاصرة. عمان. الأردن. وهبي، السيد إسماعيل. (24-25 يوليو 2002). اتجاهات معاصرة في تقويم أداء المعلم [بحث]. المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، جامعة عين شمس القاهرة.
- زيتون، حس حسين. (2011). مهارات التدريس رؤية في تنفيذ الدرس. القاهرة. عالم الكتب.
- حجي، أحمد إسماعيل. (2000) إدارة بيئة التعليم والتعلم بين النظرية والتطبيق والممارسة في الفصل والمدرسة (ط1). دار الفكر.
- حديد، يوسف. (2009). تقويم الأداء التدريسي لأساتذة الرياضيات في التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية [أطروحة دكتوراه]. جامعة منتوري قسنطينة.
- الحيلة، محمد محمود. (2002). مهارات التدريس المصغر. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان.

- اللّقاني، أحمد حسين. (1990). التّعلم والتّعليم الصّفي. (ط1). دار الثقافة للنّشر والتّوزيع. الأردن.
- اللّقاني، علي احمد، والجمال، احمد حسين. (2003). معجم المصطلحات التّربوية المعرفة في المناهج وطرق التّدرّيس. عالم الكتب. القاهرة.
- ملحم، سامي محمد. (2005). القياس والتّقويم في التّربية وعلم النفس (ط3). دار المسيرة للنّشر والتّوزيع. عمان. الأردن.
- متولي، فؤاد بيسوني. (1991). المداخل للدراسة بكليات التّربية، دراسة تربوية. الإسكندرية. دار المعارف الجامعية.
- نجيب، نائلة، سكر، ناجي رجب. (2005). تقويم أداء الطّلبة المعلمين في كليات التّربية بجامعة الأقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل. مجلة التّربية العلمية تصدرها الجمعية المصرية للتّربية العلمية، المجلد الثامن، العدد الرابع، كلية التّربية جامعة عين شمس.
- نشوان، جميل، ويعقوب، نشوان. (2001). السلوك التّنظيمي في الإدارة والإشراف التّربوي. دار المنارة. غزة.
- سليمان، محمود داود. (2006). طرائق وأساليب التّدرّيس المعاصرة. عالم كتب الحديث. إربد.
- السّواعي، عثمان وقاسم، محمد جابر 2003 البيئة الصّفية في التّعليم الابتدائي. جامعة الإمارات العربية المتّحدة.
- عودة، أحمد سليمان. (2002). القياس والتّقويم في العملية التّدرّسية (ط5). دار الأمل. أربد.
- العزاوي، رحيب يونس كرو. (2008). مقدّمة في منهج البحث العلمي (ط1). دار دجلى. عمان.
- العلي، ريم بنت عبد العزيز بن محمد. (2007). تقويم معلمات العلوم الشرعية في المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المقترحة لجودة الأداء التّدرّيسي [أطروحة ماجستير]. قسم المناهج وطرق التّدرّيس، المملكة العربية السّعودية.

الفقي، عبد المؤمن فرج. (1994). الإدارة المدرسية (ط1). بنغازي. منشورات جامعة قار تونس.

شحاتة، حسن. (2001). البحوث العلمية والتربوية بين النظرية والتطبيق. مكتبة الدار العربية للكتاب. القاهرة. مصر.

شعلة، الجميل محمد عبد السميع. (2005). التقييم التربوي للمنظومة التعليمية (ط1) اتجاهات وتطلعات. دار الفكر العربي. القاهرة. مصر.

الخالدة، ناصر أحمد. ويحيى، إسماعيل. (2000) طرائق تدريس التربية الإسلامية وأساليبها وتطبيقاتها العملية (ط1). دار حنين. عمان.

الملاحق

الملحق رقم 1: استبيان

المدير(ة)الفاضل(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بدراسة بعنوان: "تقويم الأداء التدريسي للأساتذة من وجهة نظر المديرين ببعض متوسطات ولاية المسيلة". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في القياس النفسي والتقويم التربوي من قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف - المسيلة. لذا نرجو من سيادتكم التكرم براءة الفقرات الواردة في الاستبيان بعناية والإجابة عنها بدقة وموضوعية، وذلك بوضع الإشارة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيك. مع العلم أن إجاباتكم ستكون محل اهتمام وتقدير، ومحاطة بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

معلومات عامة:

الخبرة المهنية:

موقع المؤسسة: داخل المدينة خارج المدينة

المشرف:

الطلبة:

د/ حريزي بوجمعة

شريك عبد الناصر

غرابي بهية

مستوى الأداء				الرقم	الفقرة
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض جدا	منخفض	محور الصفات الشخصية والإنسانية للأستاذ
					1 يتمتع الأستاذ بمظهر لائق.
					2 يتمتع الأستاذ بشخصية قوية.
					3 يتميز الأستاذ بصوت واضح وقوي.

					4	يعامل الأستاذ التلاميذ بعدالة ودون تمييز.
					5	يتحلى الأستاذ بأخلاق حسنة.
					6	يتصف الأستاذ بالاتزان والهدوء في تعامله مع التلاميذ.
					7	يحترم الأستاذ مشاعر التلاميذ.
					8	يقدر الأستاذ ظروف التلاميذ.
					9	يتكيف الأستاذ مع ظروف البيئة المدرسية.
					10	يعامل الأستاذ التلاميذ بروح المحبة والرحمة.
					11	يتحلى الأستاذ بالتواضع والثقة بالنفس.
					12	يستخدم الأستاذ لغة مهذبة في تعامله مع التلاميذ.
					13	يشارك الأستاذ التلاميذ في حل مشاكلهم الدراسية.
					14	يتقبل الأستاذ آراء التلاميذ بصدر رحب.
					محور تخطيط وتنفيذ التدريس من طرف الأستاذ	
				منخفض جدا	منخفض	متوسط
				مرتفع	مرتفع جدا	
					15	يقدم الأستاذ المادة الدراسية للتلاميذ وفق المنهاج الدراسي المقرر.
					16	يحضر الأستاذ الدروس بجدية.
					17	يستخدم الأستاذ الوسائل التعليمية المناسبة للدرس.
					18	يستخدم الأستاذ لغة واضحة وفصيحة في التدريس.
					19	يستخدم الأستاذ طريقة تدريس مناسبة

					لمستوى التلاميذ.
					20 يبذل الأستاذ جهدا في شرح الدرس.
					21 يبدأ الأستاذ الدرس وينهيه في الوقت المحدد.
					22 يستثمر الأستاذ كل وقت الحصة الدراسية فيما يفيد التلاميذ.
					23 يدير الأستاذ الحصة الدراسية بانضباط ونظام.
					24 يناقش الأستاذ تلاميذه في محتوى الدرس ويتقبل مشاركاتهم.
					25 يبث الأستاذ روح المنافسة الايجابية بين التلاميذ.
					26 يعزز الأستاذ إجابات التلاميذ بالثناء والتشجيع.
					27 يعطي الأستاذ أمثلة توضيحية متنوعة لكي يفهم التلاميذ الدرس.
					28 يعطي فرصة لجميع التلاميذ للإجابة دون تحيز.
					محور تقويم الأستاذ لتحصيل التلاميذ
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض جدا	منخفض	
					29 يستخدم أساليب تقويم متنوعة (واجبات منزلية، فروض، اختبارات، أسئلة شفوية، المشاركة،...)
					30 يُقوّم تعلمات التلاميذ في كل الدروس المقدمة.
					31 يطرح أسئلة متنوعة في بداية الحصة الدراسية لتقويم المكتسبات السابقة

					للتلاميذ. (يمارس التقييم القبلي)
					32 يطرح أسئلة متنوعة أثناء الحصة الدراسية للتحقق من فهم الدرس. (يمارس التقييم التكويني)
					33 يطرح أسئلة متنوعة في نهاية الحصة الدراسية للتأكد من تحقق أهداف الدرس. (يمارس التقييم الختامي)
					34 يطرح أسئلة تقييمية موافقة لمحتوى المنهاج الدراسي المقرر.
					35 يُقوّم نشاطات التلاميذ ومشاركاتهم في الحصة الدراسية.
					36 يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء عملية التقييم.
					37 يقوم بالمراقبة المستمرة لتعلمات التلاميذ.
					38 يخصص حصة دراسية لتصحيح أسئلة التقييم.
					39 يسلم أوراق الإجابة للتلاميذ بعد عملية التصحيح.
					40 يناقش إجابات ونتائج التقييم مع التلاميذ.
					41 يستخدم إجابات ونتائج التقييم لتعديل أساليب تدريسه.
					42 يستخدم إجابات ونتائج التقييم لتقديم التغذية الراجعة للتلاميذ.

الملحق رقم 2: نتائج الفرضية الأولى

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ف1	54	4.04	.548
ف2	54	3.20	.737
ف3	54	3.26	.678
ف4	54	4.02	.658
ف5	54	4.07	.773
ف6	54	3.59	.659
ف7	54	3.72	.712
ف8	54	3.72	.564
ف9	54	3.37	.592
ف10	54	3.67	.614
ف11	54	3.65	.705
ف12	54	3.74	.678
ف13	54	3.48	.693
ف14	54	3.69	.609
Valid N (listwise)	54		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
ف15	54	4.80	.407
ف16	54	3.78	.718
ف17	54	3.76	.642
ف18	54	3.63	.623
ف19	54	3.81	.552
ف20	54	3.87	.516
ف21	54	3.52	.540
ف22	54	3.91	.524
ف23	54	3.46	.636
ف24	54	4.09	.680
ف25	54	3.89	.538
ف26	54	3.72	.596
ف27	54	3.93	.696
ف28	54	3.74	.589
Valid N (listwise)	54		

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
29ف	54	4.50	.541
30ف	54	3.24	.612
31ف	54	3.89	.604
32ف	54	3.78	.538
33ف	54	3.72	.656
34ف	54	4.43	.570
35ف	54	3.54	.693
36ف	54	3.46	.665
37ف	54	3.35	.555
38ف	54	2.81	.517
39ف	54	4.65	.520
40ف	54	4.37	.592
41ف	54	2.81	.552
42ف	54	2.83	.466
Valid N (listwise)	54		

الملحق رقم 3: نتائج الفرضية الثانية

Group Statistics					
	الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحور1	1	31	50.87	4.904	.881
	2	23	51.70	5.261	1.097
المحور2	1	31	53.58	5.870	1.054
	2	23	54.35	3.984	.831
المحور3	1	31	50.74	5.105	.917
	2	23	52.26	3.968	.827
الاستبيان	1	31	155.19	14.190	2.549
	2	23	158.30	10.486	2.186

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المحور1	Equal variances assumed	.368	.547	-.592	52	.556	-.825	1.392	-3.618	1.969
	Equal variances not assumed			-.586	45.610	.561	-.825	1.407	-3.657	2.008
المحور2	Equal variances assumed	3.603	.063	-.541	52	.591	-.767	1.419	-3.615	2.081
	Equal variances not assumed			-.572	51.662	.570	-.767	1.342	-3.461	1.927
المحور3	Equal variances assumed	4.076	.049	-1.185	52	.241	-1.519	1.282	-4.091	1.054
	Equal variances not assumed			-1.230	51.859	.224	-1.519	1.235	-3.997	.960
الاستبيان	Equal variances assumed	1.494	.227	-.886	52	.380	-3.111	3.510	-10.154	3.933
	Equal variances not assumed			-.926	52.000	.359	-3.111	3.358	-9.849	3.627

الملحق رقم 4: نتائج الفرضية الثالثة

Group Statistics					
	الموقع	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المحمور 1	1	38	50.82	5.029	.816
	2	16	52.19	5.049	1.262
المحمور 2	1	38	52.92	4.818	.782
	2	16	56.25	5.209	1.302
المحمور 3	1	38	50.63	4.594	.745
	2	16	53.19	4.505	1.126
الاستبيان	1	38	154.37	12.590	2.042
	2	16	161.63	11.916	2.979

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المحمور 1	Equal variances assumed	.125	.725	-.914	52	.365	-1.372	1.500	-4.383	1.639
	Equal variances not assumed			-.913	28.155	.369	-1.372	1.503	-4.450	1.706
المحمور 2	Equal variances assumed	.096	.758	-2.264	52	.028	-3.329	1.470	-6.279	-.378
	Equal variances not assumed			-2.192	26.364	.037	-3.329	1.519	-6.449	-.209
المحمور 3	Equal variances assumed	.263	.610	-1.877	52	.066	-2.556	1.361	-5.288	.176
	Equal variances not assumed			-1.893	28.774	.069	-2.556	1.351	-5.319	.207
الاستبيان	Equal variances assumed	1.036	.313	-1.964	52	.055	-7.257	3.695	-14.672	.158
	Equal variances not assumed			-2.009	29.751	.054	-7.257	3.612	-14.635	.122