



وزارة التربية  
التوجيه الفني العام للعلوم  
اللجنة الفنية المشتركة للمرحلة المتوسطة

# تقويم الكفاءة

الرقم	المحتوى
1	المقدمة
2	أهداف التقويم التربوي
3	لماذا نقوم المعلم
4	تقويم المعلم لنفسه
5	كيف تكون موجهها لنفسك
6	نصائح للمعلم في المواقف التقويمية
7	نموذج تقويم كفاءة معلم
8	الخاتمة
9	ورشة عمل
10	المراجع

## أولاً : المقدمة

يعتبر التقييم و المتابعة هما العملية الختامية في دورة الإشراف و التوجيه التربويين، و بداية التخطيط للدورة القادمة في التربية ... و يعتبر تقييم الجهد أو الأداء التربوي من أصعب و أشق الأمور على الإطلاق و هي ليست بالبساطة التي يتصورها بعض المعلمين؛ إذ أنها ليست تعبئة استمارة أو ترقيم هامش من البنود ( RATING )، بل هي عمل دؤوب و متواصل لتقييم الجوانب المختلفة من أداء المعلم و تقدم طلابه و أثر التعليم في نمو شخصياتهم و شخصية معلمهم على السواء.

ويعكس ذلك تغير مفهوم الإشراف و التوجيه التربوي، إذ أضحت الغاية منه :

- ❖ إصلاح التعليم.
- ❖ مساعدة المعلمين لتلافي أخطائهم.
- ❖ نشر الأفكار الديمقراطية و التأكيد على قيمة الإنسان و قدراته.

فالإشراف و التوجيه التربوي أصبح عملية تربوية فنية تعاونية، هدفها عمليتي التعلم و التعليم. لذلك كان لا بد من ظهور أدوات تقويم قادرة على قياس مدى تحقق الأهداف الجديدة، و هي أدوات حديثة ابتكرت و أصبح هدفها التعاون الإيجابي بين جميع من يعينهم العمل التربوي لتقييم جهود سنة دراسية ماضية، و التخطيط للسنوات القادمة، كما يترتب عليها ما قد يحصل عليه المعلم من حوافز مادية و معنوية أو ترقى في السلم الوظيفي.

و عند تقويم كفاية التعليم بشكل خاص ، لابد من الأخذ بعين الاعتبار إشراك المعلمين أنفسهم في صياغة المعايير التي يتم على أساسها تقييم كفاية العملية التعليمية، و في ذلك تنمية و تدريب لهم على عملية التقويم الذاتي.

وبشكل عام فإن عملية التقويم التربوي يجب أن تشمل جميع الأطراف المساهمة فيها و تكون دائمة و مستمرة حتى تحقق هدفها في إحداث التغيير و التطوير المستمر في العملية التعليمية العلمية.

## ثانياً : أهداف التقويم التربوي

### 1-التخطيط والتنظيم : PANNING & ORGANIZING

إن عمليتي التخطيط والتنظيم من أهم أهداف العمل التربوي. و يفرض المنطق أن يستند مثل هذا العمل إلى وضوح الرؤية والتبصر في أهداف وإجراءات العملية التدريسية، فالتخطيط هو مفتاح نجاح تحقيق أهداف أي مشروع تربوي.

والتخطيط هنا يعني وضع الخطوط العامة لما يحتاجه الميدان التربوي من دورات ومواسم ثقافية مع حسن توقيتها وبرمجتها واختيار معايير نقدها وأدوات التقويم المناسبة لها وربط ذلك كله بالأهداف العامة للتربية وأهداف المراحل التعليمية المختلفة وكذلك بأهداف كل مادة دراسية ومجالاتها المتعددة. ولا يتأتى ذلك إلا بدراسة تحليلية لنتائج التقويم التربوي الذي يحدد على ضوءه مواطن الضعف ليتم تقويتها والثغرات ليتم سدها بالملائم من برامج التدريب وغيرها.

أما التنظيم فيشمل تنظيم قنوات الاتصال بين أجهزة الإشراف والتوجيه التربويين والهيئات التدريسية والإدارية داخل المدرسة. كما يشمل التنظيم جدولة المواعيد والفئات المطلوب تقييم أدائها وتهيئة الإمكانيات للمعلم قبل الحكم على أدائه، ويشمل التنظيم كذلك الاتفاق على استمارات تقييم الأداء والبنود التي تحتويها وإمكانات التجريب وطرح البدائل ومتابعتها.

## 2-التوجيه والحفز : GUIDANCE & MOTIVATING

وهما عمليتان مترابطتان يتم من خلالهما التأكيد على أسس ومبادئ العمل التربوي من نظريات ومهارات وكفايات ، ويشمل التوجيه المستمر للمدرسين المبتدئين والقدامى في مجالات رئيسية ثلاث:

- ❖ المادة الدراسية **Subject - Matter**
- ❖ الأساليب والطرق والوسائل **Techniques & Aids**
- ❖ الجوانب النفسية والتربوية **Pedagogy Principles**

وأما الحفز أو إثارة الدوافع للعمل فيعتبر من أهم أهداف التقويم التربوي إذ بدون هذه الدوافع يفتر الحماس وتموت الهمم وتتراكم الإحباطات.

## 3-التقييم والمتابعة: EVALUATION or APPRAISING & FOLLOW-UP

وهو مشكاة العمل التربوي وختامه، وقد كتب الكثير في هذا الموضوع ووضعت النماذج المتعددة والأنظمة المتنوعة للتقييم، ومما لاشك فيه أن العامل الحاسم في نجاح عملية التقييم هو المتابعة الميدانية لمدى تحقق الأهداف التربوية داخل الفصل الدراسي ومدى استغلال المعلم للإمكانيات المتاحة لتحقيقها و أثر ذلك في شخصية المتعلم من جوانب الخبرة الثلاث ، المعرفية والوجدانية والنفسحركية.

## ثالثاً : لماذا نقوم المعلم

إن تقويم المعلم أمر ضروري ويتم ذلك ضمن إطار الخصائص التي تؤدي إلى النجاح في مهنة التعليم وتكوّن في مجموعها المعلم الناجح، لذا فإن عملية تقويم المعلم تؤدي في نهايتها إلى:

1. تبصير المعلم نفسه بمكانته وتقف على نواحي تفوقه وضعفه ليكون المعلم على وعي لما صار إليه حاله.
2. وضع أساس عادل يمكن لرؤسائه الرجوع إليه عند النظر في ترقيته أو نقله إلى عمل آخر يتناسب مع قدراته وإمكاناته.

ومما لا شك فيه أنه من الاعتبارات الهامة التي يجب الحذر منها ، هو تدخل الميول والأهواء الشخصية لدى من يقوم المعلم من مدير مدرسة أو موجه أو رئيس القسم كل من يعهد إليه بتقدير عمل المعلم وإصدار الحكم على مدى نجاحه أو فشله، إذ أن لكل رئيس معايير الخاصة ومستوياته ويختلف ما يتوقعه من المعلم عن غيره من المقومين، لذلك تأتي هنا أهمية تحديد جوانب التقويم ووضع المعايير التي يتم الاستناد إليها عند التقويم وتوحيدها وتقنينها وذلك لإضفاء صفة الموضوعية عند صدور أي حكم لاحق لهذا التقويم.

وبالطاقة المعتمدة اليوم في تقييم كفاءة المعلم صادرة من ديوان الخدمة المدنية - يتم من خلالها قياس ثلاث جوانب رئيسية من عمل المعلم وهي :

- المجموعة الأولى ( عوامل كفاءة الأداء الفردي )
- المجموعة الثانية ( عوامل كفاءة الأداء الجماعي )
- المجموعة الثالثة (عوامل كفاءة القدرات الشخصية )

ويوثق قبلها الزيارات التي تمت للمعلم وانتظامه في الدوام والمخالفات والعقوبات التي صدر بحق المعلم فيها حكماً من الشئون القانونية بالوزارة .

#### رابعاً : تقويم المعلم لنفسه

إن المحك الجوهرى في تقييم المعلمين هم المعلمون أنفسهم فعندما يكونون على قدر كبير من الصدق والشجاعة مع أنفسهم ، فإنهم يستطيعون اكتشاف نقاط ضعف فيهم قد لا يستطيع الموجه أو مدير المدرسة أو أي فرد آخر كشفها. ولهذا الغرض تصمم بطاقات تقدير واستبيانات تشمل عدداً من الصفات المرتبطة بمهام المعلم ويطلب منه الإجابة عليها ، **وينفع في ذلك أيضاً الاختبارات النفسية التي تكشف عن صفات المعلم المزاجية والخلقية**، على الرغم من أن المعلم قد يغالي في تقييمه نفسه إلا أنه هناك بعض الإجراءات التي يمكن الوصول بها إلى نتائج مفيدة.

#### خامساً : كيف تكون موجهاً لنفسك

إنَّ نجاح المعلم في أداء مهمته السامية والعظيمة ينبع من إحساسه بأهمية وعظم ما يقوم به، فيتضاءل أمامه كل شعورٍ قد يعتريه من تعبٍ أو مللٍ. فيحل محله ذلك الإحساس الذي يكون له دافعاً للتجديد والتميز. وهناك صفاتٌ يكون ظهورها ( على المعلم أو تلاميذه ) دليلاً على نجاحه ، وهذه الصفات يتم ترجمتها إلى سلوك يومي في إشارة واضحة بفضل الله على هذا النجاح. أما درجة نجاحه، فيمكنه الحكم عليها من درجة وضوح هذه الصفات كما في الجدول التالي:

م	الصفة	درجة وضوح الصفة لدى المعلم				درجة وضوح الصفة لدى المتعلم									
		السلوك			1	2	3	السلوك			1	2	3		
1.	الحماس والإخلاص														حب المعلم و احترامه.

2.	العلم والثقافة	التمكن من المادة العلمية، الاطلاع و ارتداد المكتبات والمواقع العلمية على الانترنت.	فهم المادة العلمية. فهم ما يجري حوله.
3.	التخطيط و التنظيم	وضع خطة يومية و فصلية و سنوية مكتوبة. تنظيم دفتر التحضير و وضوحه.	تنظيم الإجابات. تنظيم الكتب و الثقة بالنفس.
4.	المرونة و التكيف	تعدد أساليب عرض الدروس. المشاركة الإيجابية في الأنشطة.	المشاركة في الأنشطة.
5.	وضوح العرض	التسلسل المنطقي لعرض الحقائق و المفاهيم، الربط بالسابق و اللاحق من الدروس.	البحث عن المعلومات بنفسه (التعلم الذاتي).
6.	القيادة الحكيمة	الشدة من غير قسوة و اللين من غير ضعف. التواضع و حسن الإصغاء.	الالتفاف حول المعلم و الثقة فيه.
7.	إحراز هدف	تحقيق الخطة في زمنها المقرر. الثقة بالنفس.	ارتفاع نسبة النجاح.

## سادساً: نصائح للمعلم في المواقف التقييمية

1. رَجِّب بكل زائر لتقويم عملك [ مدير المدرسة - الموجه - رئيس القسم أو مشرف المادة] .  
أشعرهم بقيمتك العلمية، و أظهر براعتك اليومية.
2. قم بالاستفادة من آرائهم، وناقشهم بهدوء عند طرح مالا تظنه مجدياً.
3. لا تشعر يوماً أنك مستغن عن من هم حولك (صغيراً كان أم كبيراً) ففوق كل ذي علم عليم.
4. لا تستقبل زائرَكَ بارتباك أو جفاء، و لا تظن أنه جاء منكباً عن أخطائك ليحاسبك عليها.
5. لا تبالغ في الهيبة من الزائر، فتنتقل العدوى إلى تلاميذك فيخذلونك.
6. لا تُعد درساً قديماً لإظهار تلاميذك بصورة جيدة، فربما يفضح خداعك دفتر تحضيرك أو تلاميذك.

## تقويم التلاميذ لمعلمهم

قد يلجأ التربويون إلى التلاميذ أنفسهم لتقدير معلمهم وذلك على اعتبار أن التلاميذ هم أكثر احتكاكاً بالمعلم ومعرفةً به إذا ما قورنوا بمدير المدرسة و الموجه، حيث يمكن سؤال التلاميذ عن الصفات التي يتميز بها المعلم الذي كان له أكبر الأثر في نفوسهم وكان سبباً في إقبالهم على التحصيل في مادته ويمكن سؤالهم أيضاً عن السمات التي يتميز بها المعلم الذي أثر في نفوسهم تأثيراً سيئاً مثل تكوين اتجاه سلبي نحو مادته. فهؤلاء المقومين (التلاميذ) لا يملكون من سلطات التقويم سوى إبداء الرأي لذا فإن المعلم الجيد يجد في نفسه سروراً بالغاً وهو يستمع

لآراء تلاميذه بصراحة ، بل ويقابل تقييمه لنفسه مع تقييمهم بهدف تعديل السلوك غير المقبول ، وقد تعطي المناقشات الحرة مع التلاميذ المعلم فرصة ذهبية كي يشرح وجهة نظره في سلوك قام به ونتج عنه اكتساب بعض التلاميذ اتجاهات سلبية خاطئة. كما تكون الفرصة سانحة لمعرفة ردود أفعال التلاميذ بشكل منظم والتي تفيد في تقدم كلاً من المعلم والتلميذ. غير أن هذه الزاوية من تقويم التلاميذ لمعلمهم يصاحبها الكثير من التحفظ من التربويين أنفسهم لكثير من الأسباب ومنها:

1. عدم إدراك التلاميذ لأهداف المعلم ، وميلهم للتسرع في إصدار الأحكام لعامل السن
  2. تتأثر آراء التلاميذ بعوامل خارجية ومنها صعوبة المادة الدراسية، تقدم وتأخر التلميذ فيها ، دقة أو تساهل المعلم في الدرجات
  3. قد يسبب ذلك إثارة روح التحدي بين المعلم وتلاميذه وتقليل هيبة المعلم بينهم بوقوف موقف القاضي منه. فيسرف المعلم في تدليل تلامذته طمعاً في الحصول على أعلى تقدير له منهم.
- وقد أثبتت بعض البحوث التربوية أن كلاً من النظائر والتلاميذ قد اتفقوا على عوامل شائعة في الصورة التي رسموها للمعلم المثالي هي:
- أ. الحماس والحيوية وسعة الأفق والارتباط بما يدور في العالم.
  - ب. الطموح واحترام شديد للعمل وحماس نحو مهنته وتقنياتها.

## سابعاً : نموذج تقويم كفاءة معلم

(سوف يتم تعديله وتعديل آلية العمل به )

دعنا نتصفح معاً نموذج تقويم كفاءة معلم ، وهو أداة التقويم التي سيتم بها وزن عملك وجهدك من خلال بنودها التقويمية ، و تتكون ثلاثة عشر بنداً.

وبالإضافة إلى بنودها يسجل فيها التالي :-

المرضيات	أيام الانقطاع	الإجازات الدراسية
الإجازات الخاصة	أسرة وأمومة – رعاية أمومة	إجازة رعاية أسرة
آخر ثلاث تقارير	الجزاءات التأديبية	الدورات التدريبية

وفي ختامها يكتب رأي الرئيس المباشر والذي يليه وقرار لجنة شئون الموظفين .

أما المحتوى الداخلي للنموذج فيقسم إلى الأجزاء التالية:

### عناصر تقييم كفاءة الأداء الفردي

عنصر التقييم : مدى الالتزام بالدوام الرسمي

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الالتزام بالدوام الرسمي ونادراً ما يستخدم حقه في الإجازات المسموح بها.
9	شديد الالتزام بالدوام الرسمي و يستخدم حقه في الإجازات المسموح بها.
8	ملتزم بالدوام الرسمي ولا يتغيب إلا بعذر قهري.
7	يحافظ على مواعيد العمل في أغلب الأحيان.
6	يحافظ على مواعيد العمل إلى حد ما.
5	يتغيب عن العمل لأعذار واهية.
4	يتحيز الفرص للغياب عن العمل.
3	يتغيب كثيراً لأسباب غير مقنعة.

عنصر التقييم : حجم و دقة العمل (إنجاز العمل):-

تقدير الدرجة	البيان
10	يخطط مسبقاً للعمل و ينجز كافة متطلباته بإتقان و تميز بوقت قياسي.
9	ينظم وقت عمله و ينجز ما يوكل إليه بإتقان و تميز.
8	يحسن تنظيم وقت العمل و ينجز المطلوب منه.
7	يراعي تنظيم وقت العمل و ينجز المطلوب منه.
6	ينظم وقت عمله في معظم الأحيان و يستغرق وقتاً أطول في إنجازه.
5	ينظم وقت عمله إلى حد ما و ينجزه.
4	لا يحسن تنظيم الوقت المحدد للعمل و إنجازه ضعيف.



## عنصر التقييم : تحمل المسؤولية و القدرة على التصرف

تقدير الدرجة	البيان
10	يتحمل المسؤولية بحماسة و ثقة و يتصرف في المواقف تصرف متميزاً.
9	يتحمل المسؤولية بحماسة و ثقة و يحسن التصرف.
8	يتحمل المسؤولية تجاه العمل و يتصرف في المواقف تصرفاً مناسباً.
7	يتحمل المسؤولية تجاه العمل عند تكليفه و يتصرف في المواقف تصرفاً مناسباً.
6	يتحمل المسؤولية تجاه العمل و قدرته على التصرف محدودة.
5	يتحيز الفرص للتهرب من المسؤولية و إلقاءها على غيره.
4	يتهرب من تحمل المسؤولية في بعض المواقف.
3	يتهرب من تحمل المسؤولية في جميع المواقف.

## عنصر التقييم : الالتزام بالتعليمات الإدارية و الأنظمة

تقدير الدرجة	البيان
10	ملتزم بتنفيذ كافة القرارات و اللوائح بدقة و تميز.
9	ملتزم بتنفيذ القرارات و اللوائح بدقة.
8	ملتزم بتنفيذ القرارات و اللوائح.
7	ينفذ القرارات و اللوائح في أغلب الأحيان.
6	ملتزم إلى حد ما بتنفيذ القرارات و اللوائح.
5	قليل الحرص على تنفيذ القرارات و اللوائح.
4	لا يهتم بتنفيذ القرارات و اللوائح.
3	غير ملتزم بتنفيذ القرارات و اللوائح.

## عنصر التقييم : الحرص على الممتلكات العامة

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الحرص والمحافظة على الممتلكات العامة.
9	حريص ومحافظ على الممتلكات العامة.
8	يحافظ على الممتلكات العامة.
7	يحافظ على الممتلكات العامة في أغلب الأحيان.
6	يحافظ على الممتلكات العامة إلى حد ما.
5	يلتزم بالمحافظة على الممتلكات العامة عندما يطلب منه ذلك.
4	لا يحرص ولا يحافظ على الممتلكات العامة.
3	يتسبب في ضياع و تلف الممتلكات العامة.

## عنصر التقييم : الالتزام بأخلاقيات المهنة

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الالتزام والحرص على أخلاقيات المهنة في كافة السلوكيات المتعلقة بالعمل.
9	شديد الالتزام بأخلاقيات المهنة.
8	ملتزم بأخلاقيات المهنة.
7	يراعي أخلاقيات المهنة في عمله.
6	يراعي أخلاقيات المهنة إلى حد ما.
5	قليل الالتزام بأخلاقيات المهنة.
4	غير مبال بأخلاقيات المهنة (أو غير مهتم بأخلاقيات المهنة في كل الأحوال) .
3	غير ملتزم بأخلاقيات المهنة .

### عنصر التقييم : التمكن من المادة العلمية

تقدير الدرجة	البيان
10	متمكن من مادته تمكنا متميزاً .
9	متمكن من مادته تمكنا عالياً
8	متمكن من مادته و المهارات المتصل بها.
7	لديه القدرة على عرض المفاهيم العلمية بصورة مناسبة.
6	لديه القدرة على عرض المفاهيم إلى حد ما .
5	تمكنه من المادة العلمية مقبول .
4	تمكنه من المادة العلمية محدود.
3	غير متمكن من المادة العلمية.

### عناصر تقييم كفاءة الأداء الجماعي

#### عنصر التقييم : مدى التعاون مع الزملاء و أعضاء فرق العمل

تقدير الدرجة	البيان
10	حريص على التعاون مع الزملاء و يشارك في فرق العمل بمبادرة ذاتية ويسهم فيها بكل إمكانياته المتميزة و يحرص على النتائج.
9	يتعاون مع الزملاء و يشاركهم العمل و يوثق علاقاته معهم و يشجعهم.
8	يتعاون مع الجميع و يشارك في الأنشطة و فرق العمل.
7	يتعاون مع الزملاء و فرق العمل في أغلب الأحيان.
6	يتعاون مع الزملاء و يشارك في الأنشطة إلى حد ما.
5	يتعاون و يشارك مع الزملاء في الأنشطة إذا كلف بها .
4	قليل التعاون مع الزملاء و نادراً ما يشارك في الأنشطة .
3	يتجنب التعاون مع الزملاء و يفضل العمل منفرداً

### عنصر التقييم : الحرص على نقل الخبرات للآخرين

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الحرص على نقل الخبرات الفعالة و التجارب الناجحة للآخرين ويحرص على النتائج.
9	شديد الحرص على نقل الخبرات الفعالة.
8	حريص على نقل خبراته للآخرين.
7	ينقل خبراته للآخرين في أغلب الأحيان.
6	ينقل خبراته للآخرين إلى حد ما.
5	ينقل خبراته للآخرين عندما يطلب منه.
4	لا يحرص على نقل خبراته و لا يستفيد من خبرات الآخرين.
3	يرفض نقل خبراته للآخرين.

### عنصر التقييم : الإلمام بالأهداف العامة و التربوية

تقدير الدرجة	البيان
10	ملم إلماماً دقيقاً بالأهداف العامة و التربوية و قادر على تحقيقها و قياسها بتميز.
9	ملم إلماماً عالياً بالأهداف العامة و التربوية و قادر على تحقيقها.
8	ملم بالأهداف العامة و التربوية و قادر على تحقيقها و قياسها.
7	ملم بالأهداف العامة و التربوية و قادر على تحقيقها و قياسها في أغلب الأحيان.
6	ملم بالأهداف العامة و التربوية إلى حد ما و يحتاج إلى التوجيه لتحقيقها.
5	ملم بالأهداف العامة و التربوية بصورة محدودة.
4	قليل الإلمام بالأهداف العامة و التربوية و لا يهتم بتحقيقها.
3	غير ملم بالأهداف العامة و التربوية.

### عناصر تقييم الكفاءة الخاصة ( عوامل القدرات الشخصية )

#### عنصر التقييم: المظهر العام ومدى الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الحرص على مظهره العام، و شديد الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن.
9	حريص على مظهره العام، و حريص على السلوك الوظيفي الحسن .
8	حريص على مظهره العام، و حريص على السلوك الوظيفي في أغلب الأحيان.
7	حريص على مظهره العام، و حريص على السلوك الوظيفي الحسن إلى حد ما .
6	يلتزم بالمظهر العام والسلوك إذا وَّجه .
5	قليل الحرص على مظهره العام وقليل الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن.
4	يحرص نادراً على مظهره العام و يلتزم بالسلوك الوظيفي الحسن.
3	غير حريص على مظهره العام و غير حريص على السلوك الوظيفي الحسن.

#### عنصر التقييم: مدى تقبل النقد والاقتراحات

تقدير الدرجة	البيان
10	الإيجابية و الاستعداد الدائم لتقبل النقد و سماع الاقتراحات بروح طيبة والعمل بها.
9	الاستعداد الدائم لتقبل النقد و سماع الاقتراحات بروح طيبة والعمل بها.
8	يتقبل النقد و يستمع إلى الاقتراحات بروح طيبة و غالباً ما ينفذها .
7	يتقبل النقد و يستمع إلى الاقتراحات و ينفذها أحياناً.
6	يتقبل الآراء و يستمع إلى الاقتراحات و نادراً ما ينفذها.
5	لا يتقبل النقد و لا يستفيد كثيراً من التوجيهات و الاقتراحات الموجهة إليه.
4	لا يتقبل النقد و غير مبال بالتوجيهات و الاقتراحات المنظمة للعمل.
3	يرفض النقد و لا يهتم للتوجيهات و الإرشادات .

### عنصر التقييم : الطموح و العمل على تنمية الذات

تقدير الدرجة	البيان
10	شديد الحرص على تنمية قدراته الذاتية و يحضر كافة الدورات التدريبية و اللقاءات في مجال عمله و يشارك فيها بصورة متميزة.
9	يحرص على تطوير نفسه مهنياً و يتابع كل ما هو جديد في مجال عمله و يسعى إلى تنمية ذاته مهنياً.
8	يهتم بتنمية قدراته الذاتية و يحضر اللقاءات التدريبية و يشارك فيها في أغلب الأحيان
7	يهتم بتنمية قدراته الذاتية و يحضر اللقاءات التدريبية و يشارك فيها إلى حد ما.
6	قدراته على تنمية ذاته محدودة و يشارك في حضور اللقاءات و الدورات التدريبية .
5	قليل الحرص على تنمية ذاته مهنياً و يحتاج إلى وقت و جهد لتعلم الأفكار الجديدة .
4	لا يهتم بتنمية ذاته مهنياً في مجال عمله و يعتذر بشكل دائم عن حضور اللقاءات و الدورات
3	لا يهتم إطلاقاً بتنمية ذاته مهنياً و يعارض كل ما هو جديد في مجال عمله .

### ويعطى للمعلم تقييم لفظي حسب الجدول التالي :-

م	التقدير	الدرجة
		من إلى
1	ممتاز	90 درجة فأكثر
2	جيد جداً	89 75
3	جيد	74 55
4	ضعيف	أقل من 55 درجة

### ملاحظتين مهمتين :-

**أولاً :** تحسب الدرجة المكافئة بالمعادلة التالية :-  
مجموع الدرجات التي حصل عليها المعلم ÷ ( 130 ) × ( 100 )  
ويجبر أي كسر للواحد الصحيح  
مثلاً حصل معلم على مجموع درجات ( 121 )  
( 121 ) ÷ ( 130 ) × ( 100 ) = ( 93.07 )  
فتجبر لتكون ( 94 )

**ثانياً :** يقيم المعلم ثلاثة من رؤسائه , الرئيس المباشر ( رئيس القسم , الموجه الفني ) الرئيس الذي يليه ( مدير المدرسة ) وعند وضع التقرير يبدى كل منهم رأيه في كل البنود وكل منهم يختص ببند يقيّمها كالتالي :-

### عناصر تقييم كفاءة الأداء الفردي

رئيس القسم		الموجه الفني		مدير المدرسة	
حجم و دقة العمل ( انجاز العمل ).	6	التمكن من المادة العلمية.	5	1	مدى الالتزام بالدوام الرسمي.
الالتزام بأخلاقيات المهنة	7			2	تحمل المسؤولية و القدرة على التصرف.
				3	الالتزام بالتعليمات الإدارية و الأنظمة.
				4	الحرص على الممتلكات العامة.

### عناصر تقييم كفاءة الأداء الجماعي

رئيس القسم		الموجه الفني		مدير المدرسة	
مدى التعاون مع الزملاء و أعضاء فرق العمل.	10	الحرص على نقل الخبرات للآخرين.	8	-	
		الإلمام بالأهداف العامة و التربوية.	9		

### عوامل القدرة الشخصية

رئيس القسم		الموجه الفني		مدير المدرسة	
-		مدى تقبل النقد و الاقتراحات	12	المظهر العام و مدى الالتزام بالسلوك الوظيفي الحسن	11
		الطموح و العمل على تنمية الذات	13		

## ثامناً : الخاتمة

إن جهاز الإشراف التربوي ، وبحكم علاقته المباشرة بالعملية التعليمية ، مسئول بشكل مباشر عن تقويم جوانب هذه العملية . وعملية التقويم هذه لا تقتصر على بيان مدى كفاية المؤسسة التربوية من تحقيق أهدافها بصورة عامة فحسب ، بل هي عملية متكاملة تشمل جميع أبعاد نشاطات تلك المؤسسة. فالتقويم هدف من أهداف الإشراف التربوي الرئيسية والمتعلقة بتحديد فاعلية البرنامج التعليمي ومدى كفاية القائمين بتنفيذه من المعلمين. إن المقصود بعملية التقويم ليس مقتصرأ على إصدار حكم عام ، بل هو إصدار قرار مبني على دراسة متعمقة للمجال المراد تقويمه. "فالتقويم هو مجموعة من الإجراءات التي يقصد من تطبيقها معرفة مدى تحقق أهداف تعليمية معينة."

إن هذه ترجمة لأداة تقويم تربوية سوف يستخدمها جهاز الإشراف التربوي في قياس وتقويم مدى الكفايات التدريسية في صورة عملية يمكن تحويلها إلى سلوك يومي لعلها تكون هادية و مرشدة للمعلم في بداية طريقه المهني المبارك، صيغت حتى يسترشد بما فيها و يضيف إليها ما يراه نافعا له.

## تاسعاً : ورشة عمل

يعتبر التقويم الذاتي من العوامل الهامة في نمو المعلم مهنيأ وتحسين أدائه. فالمعلم الذي يحاول تقدير كفايته بنفسه يكتشف بغبطة جوانب القوة لديه، فيعمل على تعزيزها وتنميتها. كما تمكنه من تحديد نواحي الضعف في عمله ، فيحاول علاجها . ولكي يكون التقويم مجديأ لابد من أن يتسم بالشمول لجميع الجوانب الشخصية والمهنية للمعلم والتي تخص مهنة التعليم .

في ضوء ما سبق ، صمم نموذجأ للتقويم الذاتي للمعلم يستطيع من خلاله تقويم ذاته ونشاطاته التعليمية، عل أن تركز على الأسس الثلاثة التالية:

1. المؤهلات الشخصية والعلاقات الإنسانية.
2. أداء العمل.
3. أثر العمل ونتائجه.

## عاشراً : المراجع

د. الكناني ممدوح عبدالمنعم د. جابر عيسى عبدالله	القياس والتقويم النفسي والتربوي	دولة الكويت / مكتبة الفلاح 1995
د. ريان فكري حسن	التوجيه الفني بين النظرية والتطبيق	دولة الكويت / دار القلم 1980
د. المحيلبي عبدالعزيز د. بولس وصفي	محاضرة بعنوان مهام ومسئوليات الموجه الفني	دولة الكويت / وزارة التربية إدارة التطوير والتنمية (مركز التدريب) 1999
نموذج تقرير كفاءة موظف / معلم أول / مشرف فني / رئيس قسم	ديوان الخدمة المدنية	