**المحاضرة 17**

**تقويم أداء المدرسين**

**ا.د محمود داود الربيعي- جامعة المستقبل- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة**

إن الاهتمام بالمدسين ورعايتهم وإفساح رحاب النماء والتقدم أمامهم لهو اهتمام حاضر البلد ورعايته لمستقبله ، شريك في الحاضر وهو صاحب المستقبل وصانعه ، وحيوية الوطن كامنة في حيويته وجديته , فهو صوت المستقبل وصورته وبمقدار ما تستثمر فيه من تعهد وجهد ورعاية تمكنه من إسهام متعاظم في بناء شخصيته وبناء وطنه .

 ولا شك ان منهجا ضخما يتسم بالإسلوب العلمي والنظرة الجذرية للأمور يحقق اتجاها وسلوكاً علميا لا يمكن ان يتحقق عند المنهج وإيصاله الى الطلبة بإسلوب علمي مشوق ومناسب الا بأداة وقوة وقائد, وهذا القائد بالطبع هو المدرس ، الذي كان ولا يزال لم يشهد تغييرا في مستوى ادائه فقد نعتبر هذا الأداء مشكلة ترتبت على المستوى العلمي للطلبة ، ان بقاء مثل هذا الوضع لديه يعني من الناحية الموضوعية وجود عقبات تتعارض ومساراته وتستلزم الدراسة والتحليل للوقوف على طبيعتها تمهيداً لمعالجتها خدمة للأهداف المتوخاة من العملية التربوية والتعليمية والوقوف على أهم الأسباب التي تفضي الى انخفاض مستوى ادائه والتعرف على أهم المعالجات .

 يعد تقييم أداء المدرس أحد العناصر الرئيسية في معايير الجودة الشاملة ونظم الإعتماد الاكاديمي ، كما إن المدرس يتقبل التقويم إذا كانت تبعث على الرضا ، أو تؤدي الى إقتراحات من أجل التحسن أو الحصول على مكفاءة ، وكل نتيجة من هذه النتائج قد تكون شخصية أو ذاتية على نحو خالص وقد تتضمن إستحسان الغير والتقدير الملموس والكسب الإقتصادي .

 إن لتقويم أداء المدرس دوراً فاعلاً ومؤثراً على مجريات العملية التعليمية والتدريسية داخل المؤسسة الجامعية وما تسعى إليه من أهداف علمية وتربوية ، ويؤثر أيضاً على مخرجات هذه المؤسسة من كوادر بشرية مدربة تعمل على النهوض بمجتمعاتها ومؤسساتها المختلفة ، كما يعتبر أحد أهم المؤشرات التي ساعدت المدرس على تدارك أخطائه وسلبياته وتدعيم ما بهذا الأداء من إيجابيات ، وتقويم أداءه يشمل السلوك والنشاط والإنتاج والقدرة على حل المشكلات المختلفة وممارسة العملية التعليمية داخل القاعات الدراسية بشكل جيد .

 **أهداف تقويم المدرس**

1. تحقيق أهداف المدارس.
2. تحسين الأداء التدريسي للمدرسين في قاعات الدراسة .
3. زيادة فاعلية المدرس في تطوير محتويات المادة العلمية ومضامينها .
4. تزويد المدرس بنوع من التغذية الراجعة التي تمكنه من تشخيص جوانب القوة أو الضعف في أدائه التدريسي .
5. تزويد الإداريين والمشرفين بالمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالنواحي الوظيفية للمدرسين .
6. تزويد الطلبة بالمعلومات التي تساعدهم في إختيار المقررات الدراسية وكذلك المدرسين .
7. إتخاذ قرارات موضوعية فيما يتعلق بالوضع الوظيفي للمدرس كالترقية وزيادة الرواتب ومنح الحوافز .
8. تكوين قاعدة علمية بحثية جيدة عن المدرس بإعتباره أحد وظائف المدرسة الرئيسية .
9. تصميم أنشطة لتطوير وتأهيل المدرسين .
10. المساهمة في تقويم مدى تحقيق المنهج للأهداف التربوية .

 إن تقويم فعاليات التدريس للمدرسين ذات مردود إيجابي هدفها :

أ- تحسين الأداء التدريسي حيث إن هذا التقويم يقدم في صورة تغذية راجعة إيجابية للمدرس والذي ينعكس على تحسين التحصيل الطلابي .

ب - تحسين البيئة التعليمية والحد من المعوقات التي تحد من فعاليات الممارسات التدريسية لتوفير الإمكانيات التعليمية اللازمة للممارسات التدريسية الفعالة ومنها إيجاد أنظمة وسياسات تعليمية جيدة .

**أهمية تقويم المدرس** :

 مع تزايد أعداد المقبولين في المدارس عاماً بعد آخر فإن الأمر يتطلب مراجعة مستمرة وتقويماً لعناصر التعليم والمتمثلة في المدرس والطالب والمقرر الدراسي ، وتظهر أهمية عملية التقويم للمدرس في النقاط الآتية:

1. إن عملية تطوير وتحسين أداء المدارس وتحقيقها لأهدافها المطلوبة لا يتم ما لم يكن المدرس جيداً وذات كفاءة عالية ، فهو يمكنه أن يعوض أي نقص أو تقصير محتمل في الإمكانات المادية والفنية في المدرسة ، ومن هنا كان من الضروري تقييم اداء المدرس لينعكس ذلك في النهاية على تحسين عمل المدرسة.
2. إن للمدرسين في المدارس دورهم في توجيه سلوك الطلبة وتعزيز نموهم الشخصي والمعرفي وتشجيعه ، فهم يتعاملون ويتفاعلون معهم ، وكلما زاد التفاعل بين الطالب والمدرس زاد تكيف الطالب ورضاه عن الحياة الدراسية ، ولأهمية دور المدرس في التربية والتعليم كان لا بد من تقييم دوري لأدائه وذلك لتبيان مواطن القوة وتدعيمها وإستجلاء مواطن الضعف وعلاجها .
3. تسعى المدارس الى إتجاهات حديثة في إدارتها تقوم على المزج بين الوسائل الإدارية والجهود الإبتكارية وبين المهارات الفنية المتخصصة من أجل الإرتقاء بمستوى أداء المدرس وتطويره المستمر ، ولتطبيق هذه الفلسفة لا بد من تقويم متخصص مستمر للمدرس تساعده على الوصول الى أداء متميز حتى تضمن له البقاء والإستمرار في عصر الثورة المعلوماتية والتكنولوجية أمام منافسيه من المدارس العالمية الأخرى.

**معايير التقويم الفعلي للمدرس** :

1. تقويم الأداء من خلال إجراءات تساعد في تجميع ومراجعة وإستخدام معلومات متجمعة حول المدرس من أجل تحسين أدائه مثل ( توضيح لماذا يخضع للتقييم ، ما هي المعايير وما هي النماذج والسجلات التي سوف تستخدم في التقييم ؟
2. توضيح الجوانب التي سوف يتناولها التقييم كالجوانب الخاصة بالسلوك والتصرفات ذات الصلة بأداء الأدوار المتوقعة وما يرتبط بها من مسؤوليات.
3. أن يغطي التقييم فترة زمنية محددة .
4. عملية التقييم لا ينبغي أن تتمحور حول فكرة المحاسبة فقط بل تستهدف عملية التنمية المهنية المستمرة وتطوير الأداء .
5. وضع معايير محددة للتقويم الفعلي لأداء المدرس الجيد من خلال خطوات عملية تحدد المهارات المطلوبة بإستعمال معايير دقيقة محددة ومعدة سلفاً .

**خطوات وضع نظام متكامل لتقويم المدرس** :

1. تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية حيث تنصب عملية تقويم الأداء على مدى الدقة في إنجاز الأهداف التربوية مما يتطلب تحديداً دقيقاً لهذه الأهداف من خلال ترجمتها لأهداف سلوكية محددة قابلة للقياس .
2. تحديد الخطط التفصيلية لإنجاز عملية التقويم حيث يعتمد نجاح عملية التقويم على وضوح الخطط الموضوعة لكل مجال من مجالات الأنشطة التي يزاولها المدرس والمؤدية الى تحقيق الأهداف المرسومة.
3. تحديد معايير التقويم فيمكن بواسطة المعيار الحكم على الشيء موضع القياس ، لذلك فإن وضع المعايير وتحديدها تمكن المدرس والمدرسة بتحقيق أهدافها وقياس مدى فاعليتها .
4. تحديد نظام لتقويم الأداء فمن الصعب وجود مؤشر واحد يعبر عن أداء المدرس بشكل إجمالي ودقيق وشامل بل لا بد من وجود عدد من المؤشرات التي تعطى مجموعة تصورات عامة عن أداء المدرس .
5. توفر جهاز معلومات دقيق حيث تعتمد عليه نتائج التقويم في موضوعيتها ودقتها في جمع البيانات وتسجيلها ، كما تضمن توفير بيانات سليمة ودقيقة في الوقت المناسب .
6. كفاءة من يقوم بعملية التقويم حيث يفترض أن يقوم بهذه المهمة خبراء ومتخصصون حاصلون على دورات في التقويم حتى يمكن الثقة في نتائج التقويم .
7. وجود نظام فعال للإتصال فعملية التقويم تتطلب إتصال سريع عبر نظام المعلومات المستخدم لكي تنقل المعلومات بالخصائص المطلوبة بدقة وفي الوقت المحدد .
8. قناعة الإدارة العليا وإهتمامها بعملية التقويم في المدارس فالدعم المعنوي والمادي من الجهات العليا يجعل لنتائج عملية التقويم أهميته .

 ومن أجل أن يحقق المدرس المسؤوليات المطلوبة منه في المجتمع المدرسي , يتطلب منه التخلي عن بعض ما درسه وتطوير بعضه الآخر ، وإضافة الجديد إليه ، ولكي يتحقق ذلك لا بد أن تتوافر له وفيه جملة من العناصر والأمور منها ما يتعلق بشخصيته نفسه ,أثر المؤسسات التعليمية التربوية الأخرى في ذلك .

 إن تقويم الأداء لعضو هيئة التدريس لا بد أن تتم بطريقة منتظمة ويحتوي على أبعاد تستطيع قياس أداءه لتحقيق الجودة الشاملة للتربية والتعليم . فهناك ضرورة أخذ عملية التقويم في بؤرة الإهتمام بهدف تقديم معلومات مرتدة ذات قيمة إيجابية الى المدرس تهدف الى تحسين ادائه التدريسي أكثر من أهميتها كتقويم له . كما تشجع على إيجاد نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية للمبرزين من المدرسين الذين يساهمون من خلال أدائهم المتميز في تحقيق وظائف المدرسة الثلاث التربوية والتعليمية وخدمة المدرسة والمجتمع ويتمثل ذلك في :

* منح علاوات تشجيعية .
* تحرير خطابات شكر وتقدير من أعلى سلطة مسؤولة في التربية .
* تكريمهم في نهاية كل عام دراسي في حفل عام يقام لهذا الغرض .

 وتأسيساً على ما تقدم فإننا بأمس الحاجة الى تقويم المدرس ، بكونه مكوناً رئيساً من مكونات النظام التربوي والتعليمي ، وعليه تتوقف جودة عملياتها ، لأننا بحاجة دائمة الى تطوير مؤسسات التربية والتعليم بشكل عام والمدرس بشكل خاص لمواكبة الثورة المعلوماتية الفائقة والإنفجارات المعرفية في هذا العالم المتغير.