تجويد العمل التربوي والأداري ومعايير الأداء

مدرس مساعد هبة عباس محسن
hebaabbas12345678@gmail.com
وزارة التربية – تربية الكرخ الثانية – مدرسة بردى الأبتدائية

Improving educational and administrative work and performance standards

Assistant Lecturer Heba Abbas Mohsen
Ministry of Education - Second Karkh Education - Barada Elementary School

المستخلص

العمل من المقومات الحياتية والاجتماعية التي يرتكز عليها الانسان من أجل إحداث روابط وعلاقات، فهو نظام إحالي مبني على علاقات قريبة وبعيدة المدى، تجعل من المحيط الداخلي والخارجي صورة عاكسة لعلاقة الافراد بالمجتمع ومؤسساتهِ، والمؤسسة التربوية هي أحدى أكبر تلك المؤسسات التي تساهم في بناء المجتمع و تعكس التراث الثقافي والحضاري، حيث يخضع العاملين فيها لمعايير معينة، وعددها خمس وعشرون معيارا، ضمن برنامج لبناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي ويرتكز على خمس مجالات تُنظم العلاقة بين المؤسسات التربوية والمحيط الخارجي لتحقيق نجاح مشترك.

الكلمات المفتاحية (الأداء ـ المعيار – التعليم).

Abstract

Work is one of the vital and social components upon which humans rely to create bonds and relationships. It is a referential system built on short- and long-term relationships, making the internal and external environment a reflection of the relationship between individuals, society, and its institutions. The educational institution is one of the largest of these institutions, contributing to building society and reflecting cultural and civilizational heritage. Its employees are subject to specific standards, numbering twenty-five, within a capacity-building program for primary and secondary education. This program is based on five areas that regulate the relationship between educational institutions and the external environment to achieve shared success.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة :-

إن الريادة والامتياز في العمل مع ضبط الأداء والدقة وصولا إلى الكمال هو فن يسعى إليه الفرد في مؤسسات الدولة ، ومنها المؤسسة التربوية التي تسعى جاهدة بما فيها من أفراد ومناهج وأبنية مدرسية للتحسين والارتقاء وصولاً إلى الجودة الشاملة التي أصبحت ضرورة ملحة في تحقيق الكثير من التقدم والإنجاز، فقد أصبحت الجودة من أهم الوسائل والأساليب المراد تطبيقها في مجال الأعمال والأنشطة، فضلا عن زيادة الجهد والتواصل المستمر لزيادة الترابط بين المؤسسة التربوية والوسائل الإعلامية العاكسة لبيان الوعي الحقيقي في إنجاح الترابط الحقيقي بين أركان المؤسسة التربوية ومحيطها لتحقيق جودة التعليم وتحسين مخرجاته من خلال تطبيق استراتيجات ومعايير محددة تهدف إلى تطوير أركان العملية التربوية وتحسين الأداء التعليمي من أجل مخرجات ذات جودة عالية تتماشى مع التطور الحاصل في المجتمع وضمان التكامل والتضافر بين التعليم ومستوى الفرد والمجتمع، وهذا هو محور البحث، وتم استخدام المنهج الوصفي لتحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أطراف العملية التربوية في أقل وقت وجهد.

الجودة لغة : -

يرجع أصل الجودة في اللغة إلى ((جود)) وجاد العمل فهو جيد ، وهو نقيض الردئ، وجاد الشئ جودة أي صار جيداً ، وأَجَاد أي أتى بالجيد من القول والفعل والـ (تجود) في العمل تأنق فيه [1].

أما **المعنى الاصطلاحي** للجودة هو استثمار الطاقات والاستعانة بالجهود لتحسين الأداء الجامع بين الكفاءة و الفاعلية* من اجل الاستخدام الأمثل للامكانات المتاحة

للحصول على المخرجات والأهداف المخطط لها بالمقدرات المتاحة من المدخلات بأقل جهد وتكلفة [٢]. ومن هنا علينا أن نُميز بين جودة التصميم وجودة الأداء وجودة المخرجات مع ضرورة التحديد والتوزيع والاستيعاب بما يضمن لنا التنوع والاحترافية في تحسين العمل التربوي والإداري الذي يضمن لنا تطبيق معايير الجودة وفقًا للإمكانيات المادية والبشرية وقُدرة المُدير المُطور على التصميم والتحسين والتطوير .

***معايير تقييم المؤسسة التربوية وإدارة الوقت**

(المعيار) لغة:- كلمة عربية من الفعل " عايَرَ " وهو كل مايُقاس بهِ أو يُقدر كـ (كَيل أو وزِنَ أو قيمه)[٣]، وكل ما اتخذ أساساً للمُقاربة وما يرجع إليه في التقدير هو معياراً .

أما اصطلاحا :- فهو مقياس متفق عليه وضع للحُكم والتَّقييم على جودة شيء ما، والمعيار في الفلسفة نموذج مُتحقق أو مُتصور لما ينبغي أن يكون عليه الشئ ، فهو المقياس الذي تجري عليه تقدير الأشياء، ومن أجل أن تحقيق صورة ذهنية لفلسفة مُتحققة في ظل متغيرات كثيرة حدثت في النظام العام ونظام التعليم بشكل خاص تهدف إلى تحسين نوعية التعليم وجودتهِ ومواكبة التطور الحاصل في المجتمعات من حولنا حاضراً ومستقبلاً [٤]، وبموجب برنامج خاص لبناء وتطوير قدرات المعلمين ومديري المدارس في العراق وضمن معايير وضعت وحُددت من قبل مجموعة عمل عام ٢٠١٠-٢٠١١ لتحسين جودة القيادة والمساعد على النهوض بالواقع الإداري والتربوي للمدارس وتم تطبيقها في مدارسنا عام ٢٠١٣-٢٠١٤ بعد جولة عميقة آخذين بعين الاعتبار الواقع العراقي[٥] .

ومن الخطوات الفاعلة في التحسين الذاتي وضع لجنة خاصة من قبل مدير المدرسة تُسمى (لجنة الجودة) مكونه من (مدير المدرسة، معاون المدرسة، معلمان،مرشد

تربوي أن وجد، رئيس مجلس أولياء الأمور، وممثل من المجتمع المدني) تعمل مجتمعة على التقييم الشهري والسنوي لمخرجات المؤسسة التربية وفق خطة تطويرية تهدف إلى التحسين في إطار زمني محدد جاعله أمامها رؤية المدرسة ورسالتها ووضع الخطط والمقترحات عن طريق الربط بين القيم والأهداف المطلوبة وكيفية الوصول إليها وتوفير الحاجات اللازمة لفريق العمل وتحديد الصورة الذهنية لمستقبل المدرسة [٦].

وتُقسم معايير التقييم في المؤسسة التربوية إلى خمس مجالات :-

المجال الأول :- ويكون مختص بالقيادة والإدارة ويتشعب إلى **تسعة** معايير هي

١- الرؤية والرسالة الواضحة والطموحة لتطوير المدرسة ومخرجاتها والتي ترتكز على رفع مستوى الأداء بمساعدة الأطراف التربوية والمجتمعية .

٢- التقييم الذاتي الذي يرتكز على النزاهة والدقة وتحليل نقاط الضعف لوضع استراتيجية داعمة للتحسين المناسب والمطلوب وفق جدول زمني مناسب ومحدد.

٣- توفير بيئة إيجابية مناسبة تعمل على إنجاح التغيير والتطوير.

٤- دعم وتحسين التعليم والتعلم من جوانب مختلفة .

٥- إدارة الموارد المالية بكفاءة لتحقيق الأهداف بأحسن صورة وأقل تكلفة .

٦- إدارة الموارد البشرية بتوفيرعدد كافٍ من المعلمين موزعين حسب الاختصاص بشكل عادل ومتوازن .

٧- تحليل النتائج والمخرجات بعناية والمتابعة المستمرة لضمان تحقيق الأهداف.

٨- التطوير المهني من خلال المشاركة في الدورات التدريبية والاطلاع على الاحتياجات المرتبطة بنجاح وتحقيق الأهداف التربوية المخطط لها .

٩- العمل بروح الفريق الواحد واتخاذ القرار بطرق تشاورية تهدف إلى المساهمة الفعالة من جميع الأطراف المشاركة لضمان وضع الحلول بشفافية والحفاظ على الاحترام المتبادل وطرح الآراء بشكل متناسق ضمن إطار شامل وموحد .

المجال الثاني :- يختص بالتعليم والتعلم ويتشعب إلى **ستة** معايير خاصة بالمعلم والأساليب المعتمدة في التعلم وهي:

١- التخطيط لتعليم الطلبة
٢- طرائق التدريس الحديثة
٣- معرفة المعلم ووسائل زيادتها وتنميتها
٤- التفاعل بين المعلم والطلبة
٥- مراعاة الفروق الفردية للطلبة
٦- مراقبة تقدم المستوى العلمي للطلبة.

المجال الثالث:-

يرتكز على الاهتمام بالطلبه ودعمهم وتطوير المستوى الشخصي لهم بفاعلية من خلال تحديد السلوك المراد تصحيحه وتنمية السلوكيات الجيدة وتعزيزها بما يتناسب مع رغبات الطلاب وقدراتهم الذهنية والجسدية من **خلال أربعة معايير** هي

١- دعم التطور الشخصي للطلبة
٢- حقوق الانسان
٣- دعم ذوي الإعاقة والموهوبين
٤- صحة الطلبة وسلامتهم .

مجال الرابع :- يرتكز على **معيارين** هما

١- الشراكة مع المجتمع ومنظمات المجتمع المدني

٢- مشاركة أولياء الأمور لتأمين الموارد والخبرات الإضافية وبشكل دوري حيث تعود بالنفع على أقبال التلميذ ورغبته في الألتحاق بالمدرسة ،

المجال الخامس ويكون خاص بالنتائج والمخرجات و يرتكز على **أربعة معايير** هي ١- سلوك الطلبة والقيم الاجتماعية والأخلاقية والتي تحددها الثقافة والتعليم القائم على اساسيات المجتمع السليم

٢- الأداء الاكاديمي للمعلم ومدى تحقيقه لأهدافه في مجال التعليم

٣- رضا الطلبه واولياء الأمور بجودة التعليم والبيئة الآمنه والداعمة

تطور مهارات الطلبة وبلوغ النتائج المرضية مع الوقوف على العقبات والمعوقات وتفتيتها ووضع الحلول المناسبة لها شريطة أن تكون متناسبة مع البيئة التعليمية والأداء الأكاديمي لتحقيق نواتج إيجابية مع ضرورة الألتزام بمعايير الجودة [٧] .

<u>*طرق تفعيل وتنمية المهارات ومعايير الجودة في المؤسسة التربوية</u>

لتفعيل أي مهارة وتطبيق أي معيار في أي ممؤسسة يجب أن يكون العاملين فيها على دراية وألتزام تام بما قطعوهُ على أنفسهم من تعهدات ووعود، مع ضرورة أن تكون الرغبة في العطاء والتمييز موجودة بوجود حافز ذاتي ومهارة في الخيال والتفكر عند العاملين يضمن لنا ولهم التنفيذ السليم وتحقيق الأهداف المرجوة ، ولايغيب عن الأذهان إننا في عصر السرعة المرتبطة بالجودة والتي تُحكم علينا التواصل والإتصال الفعال بين الجهات المحيطة ومن ضمنها الإشراف التربوي والذي يُساهم بشكل فعال في تحسين وتطوير العمل التربوي والإداري لضمان الأرتقاء بالمستوئ

التربوي الشامل من مناهج وإدارة وممارسات المعلمين داخل الموقف التعليمي وتأهيل المؤسسة التعليمية التربوية تأهيلاً يواكب ويتناسب مع التطور التقني والمعرفي المُتسارع ليُلبي احتياجات المؤسسة التربوية ويُحقق طموح المجتمع بالريادة والتميُز والذي يُحتم علينا تطبيق معايير الجودة الشاملة بأسلوب منهجي منظم يعتمد على تحسين التظافر والمُشاركة في الجهد المبذُول في العمل للارتقاء بالمجتمع التربوي ورفع أداء ومستوئ العملية التربوية.

إن وضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات تُساعد في الأداء الإيجابي المرتبط بمعدلات ومخرجات العملية التربوية والذي يحتم علينا تحديد أهم متطلبات التنمية وطرق تفعيلها التي من أهمها

١- الاستراتيجية Strategy :- وهي مجموعة الأساليب والسياسات المُتبعة في عملية التخطيط بما يضمن تحقيق الأهداف على المدى القريب والبعيد من خلال الاستخدام الأمثل للوسائل والإمكانات المتاحة في أقل جهد ووقت ممكن .

٢- التنظيم Tenzin :- ويراد بها هيكلية وإعادة تنظيم وتحديد المسؤوليات وتوزيعها بشكل متناسق وفعال لتطوير مهارة الملاكات التربية .

٣- المهارات Skills :- ويراد بها تحسين وتشجيع الكفايات النثرية من أجل زيادة القدرة على المنافسة لمواكبة كل ماهو جدير بالتدريب المستمر وتوفير المتطلبات المادية والمعنوية لتُساعد في تحقيق نواتج إيجابية .

٤- استيعاب الكفاءات لضمان التنوع والاحترافية في المهنة لتحسين جودة التعليم وزيادة التواصل على المستوى الأفقي والرأسي [٨] .

٥ ـ الاعتراف بالدور المهني والتنظيمي وتوزيع الأدوار:- أصبحت مؤسسات الدولة تُركز بشكل مباشر ومستمرعلى معايير التقويم والمراجعة المستمرة للأداء والمهام والأخذ بالأسباب والمسببات والعمل على إزالة العوائق التي تُحجم وتُقييد لضمان التحسين المستمر والتغلب على العوائق لتقويم الأداء وتجويدة وتضييق الخناق على الرتابة ووضع الخطط وتوفير الإمكانات والحد من هدر الموارد وتقييد الفساد الإداري والوظيفي [٩].

ومن الدراسات التي تؤكد على أن المدارس اليوم أكثر عرضة للمتابعة والرقابة والانتقاد دراسة (ثابت حمدي ٢٠١٤ م) والذي أكد على ضرورة توافر معايير موضوعية للمحاسبة التعليمية بهدف التحسين والتطوير وليس تصيد الأخطاء من أجل الحساب والعقاب ، وعلى سبيل المثال نجد أيضا دراسة (Hammon) على ضرورة الاعتماد على التطوير في المتابعة الفنية بأدوات التقويم الكمي والوصفي بدلا من الاعتماد على الاختبارات متعددة الاختيار التي تعمل على قتل المهارات الفكرية والأبداعية من أجل تطوير المهارات وزيادة القدرة على التعلم وحل المشكلات بالتعاون والتواصل والمرونة[١٠].

إن الاعتراف بالدور المهني يعمل على زيادة التركيز على الأداء الشخصي والمقارنة الفعالة بين الأقران والذي بدوره يؤدي الى زيادة الإنتاج لدى الفرد والعمل على استخدام اسلوب الفريق الواحد، ولاننسى أن نُسلط الضوء على تطوير العمل الإداري لمدير المدرسة من خلال جوانب متعددة ومنها زيادة كفايات المدير ومهاراته بالتأهيل المستمر وعلى أُسس مركزيه ولا مركزية مع المشاركة المجتمعية والمحاسبة على النتائج والإنجازات وزيادة التمكين الإداري لمديري المدارس للمشاركة في صنع القرارات والتخطيط المنظم لتحقيق النمو المهني للمؤسسة التربوية، فالعمل بروح الفريق الواحد

يعمل على زيادة الفاعلية وتقليل الرتابة الهرمية التي بدورها تقلل من ضغط العمل (١١).

***المُساءلة الذكية ودورها في تفعيل المحاسبة لتجويد الأداء التربوي والإداري:-**

شهدت العقود الأخيرة تطوراً وتقدماً ملحوظاً في جوانب عديدة وبات من الضروري الاهتمام بجودة الأداء وتدعيم الخدمات وتحقيق الريادة والتقدم ، ولأن التعليم من أهم مفاصل الحياة وجهت الوزارة بضرورة مواكبة المحيط الخارجي وإحراز تقدم في جودة ونوعية المادة المعطاة للطلبة وهذا الجانب يُعزز الأهتمام بالمُساءلة التي تُعد مؤشراً لرفع المستوى التربوي والإداري مع ضرورة التأكيد على المخرجات ، ولايغيب عنا أن نُظم المُساءلة تختلف بين المؤسسات ومن دولة إلى أخرى حسب النظام السياسي والوضع الاقتصادي والقيم السائدة والمكونات الاجتماعية للمجتمع.

إن المُساءلة عملية لايُراد بها التحقيق أو المحاكمة بل هي جملة من العمليات والأساليب التي تتبعها الدولة أو المسؤول من أجل التَحقُق من أن الأمور تسير وفق ماهو مخطط لهُ وضمن الأُطر والمعايير المتفق عليها من أجل الوصول والحصول على المستوى المطلوب في أقل جهد ووقت ممكن . وفي مجال التعليم يلجأ المدير أو من ينوب عنه كأن يكون معلم عضو في لجنة الجودة الشاملة بالمُساءلة وهذا مايُعرف بالمساءلة الإدارية ، وأغلب المُساءلات في نظم التعليم هي من الخارج بأتجاه الفرد ، غير أم مفهوم المساءلة قد تغيير في السنوات القليلة الماضية بمفهوم جديد وهو المساءلة التربوية الذكية ووصفت بالذكية كونها تستند إلى الاستقصاء واستثارة التفكير بهدف تطوير الأداء والعمل بروح الجماعة والفريق الواحد وحثهم على تحمل

المسؤولية وتشجيعهم على الاحتراف وتقديم التغذية الراجعة التي تُعزز الحماس والفهم والاتجاة نحو العمل التشاركي وتم استخدامه في عام (٢٠٠٢) [١٢] .

وبهذا نبتعد عن الاسلوب التقليدي للمساءلة والذي يولد القلق والتوتر لدى التربوي مع زيادة الثقة المتبادلة والمشاركة بتحمل المسؤولية للاهتمام بجودة التعليم ومايقدمه المعلم من مادة .

ومع وجود معايير متفق عليها والتي تُسهل على المدير مسؤولياته الإدارية والفنية وتجعله يطرح ملاحظاته بطريقة تجعل المعلم يُقر بما أرتكبهُ من هفوات وأخطاء مقصودة وغير مقصودة ، وتُنمي الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلم من خلال محاولاته المستمرة في ضبط وتحسين المخرجات مع المحافظة على الثقة والانفتاح الذي يُعد وسيلة من وسائل تحسين الأداء وزيادة فرص التطوير بشكل خاص وعلى نظام التعليم بشكل عام ، ومن الإجراءات الواجب إتخاذها من قبل المسؤولين لرفع مستوى الأداء للعاملين وعقد دورات تدريبية لرفع الكفاية وتحديد النقاط المراد تحسينها وتذليل الصعوبات والسعي الى تعزيز القدرات وتوفير الدعم اللازم وطرح أفكار جديدة وتوفير وسائل اتصال حديثة لتنمية التواصل الذكي بين الاطراف [١٣]

ويتم من خلال المساءلة الذكية التحفيز ورفع الهمم في متابعة المستوى وتحسين مخرجات التعليم بوسائل مختلفة أولها التقييم الذاتي الذي يُمارسة المعلم لذاته وتقييم الأقران وتقييم المدير الذي يعمل على دعم المسؤوليه المهنية والمشاركة بالرأي وزيادة التأمل بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهداف الجودة الذي يُعزز الارتباط الإيجابي بين أفراد المؤسسة التعليمية .

***أثر جودة القيادة والإدارة المدرسية :-**

يُشكل (مُدير المدرسة) في المؤسسة التربوية حلقة الوصل بين أطراف العملية التربوية من إشراف تربوي وأولياء أمور ومجتمع مدني ، فهو الناقل لمهام الإشراف ومهاراتهِ والممارس لدور القائد التربوي والمؤثر في المناخ التعليمي للمدرسة كونه الصورة الحية التي يقتدي بها العاملين في المؤسسة التعليمية من معلمين وإداريين ، فضلا على أن القائد التربوي عليه أن يوفر أولاَ بيئة تعليمية آمنة لجميع العاملين ، واستخدام أسلوب ومنهج منظم وفق معايير أكاديمية لكسب المساندة الحقيقية من قبل المحيط التربوي والمجتمعي لتحقيق الأهداف المخطط لها وفق معايير الجودة، ومع وجود الاستقلال الذاتي لمدير المدرسة واللامركزية في صنع القرار يضمن المدير تحسُن الأوضاع المحيطة مع الاعتراف بالدور المهني التنظيمي والأحترافية في مهنة الانتقاء ومواكبة التطور واستيعاب الكفاءات الذي يضمن تحقق الدور الفاعل في العملية التربويه مع نشر ثقافة الجودة الشاملة والتقييم الذاتي وتحليل الأنشطة المختلفة بشكل حازم ودقيق لتشخيص نقاط القوة والضعف للوصول إلى أفضل الحالات وحل المشكلات بطرق فاعلة وبروح الفريق الواحد مع ضرورة وجود المؤشرات والمعايير الخاصة بمدير المدرسة من المجال المعرفي والذي يتوسع ليشمل **ستة** معايير ومؤشرات الأداء الخاصة بكل معيار ، ومجال المهارات و ينقسم على **ثمانية** معايير وفق مؤشرات خاصة بكل معيار، ومجال القيم والاتجاهات وفق ستة معايير أزاء كل معيار مؤشر خاص به [١٤].

*** المعلم وجودة الموقف التعليمي :-**

إن الهدف من معرفة درجة تطبيق المعايير يضمن لنا جودة التعليم ومخرجاتهِ وهذا مايجعل الإشراف التربوي يسعى جاهدا في المتابعة والتقييم في حين تلجأ إدارة المدرسة إلى جعل المعلم أو المدرس مسؤول عن أداءه وفق منهجية وصفية تحليلة وذلك بجعلهِ يملأ استبانه شخصية على مدار السنة الدراسية تحت مسمى التقييم الذاتي وتكون الاستمارة متشعبة وفق معايير الجودة شريطة أن يكون التقييم الذاتي صادق وموضوعي كونه يُعد وسيلة للمساعدة في تحديد نقاط القوة والضعف ومايحتاج منها إلى تقويم وتحديد المهارات والخبرات والاهتمامات كونها ركن من الأركان المهمة في بناء وتطوير المهارات الشخصية وزيادة فاعلية العمل وجودتهِ والتزود بالمعلومات اللازمة وتُقسم على ثلاث مجالات (معرفي ، مهاري حركي ، قيم وإتجاهات)، حتى سنة ٢٠٢٥ بعد الفصل الدراسي الثاني ارتأت الوزارة الى وضع تعديل على إستمارة التقييم وفق التطور الحاصل في المحيط والبيئة فعمدت على إضافة ثلاث مجالات منفصلة أولها(التعليم الألكتروني) والثاني (النشاطات والإنجازات) وأخيرا (العقوبات) ليكون مجموع المجالات (ست) ،مع مراعاة تقسيم الدرجات حسب كل معيار وإدناه توضيح لكل مجال بشكل مختصر ومدى تأثيره على المعلم والطالب:

أولها :- **المجال المعرفي**

ويُراد بهِ بناء المعارف والتزود بالمعلومات اللازمة لتطوير مهارة معينة ويُقسم على **ستة** معايير كل معيار فيها مقسم إلى عدد من المؤشرات وتكون فيها درجة التقييم من (١- ٥) درجات ومن المعايير المراد معرفتها في المجال المعرفي هي أن يعرف المعلم والمدرس الموضوعات ومتطلبات المنهج المراد إنجازه وتوصيله للطالب مع كيفية العرض بشكل متطور يلائم طرائق التدريس الحديثة ومراعاة طرق التقييم

والاختبارات اليومية والشهرية المستمرة التي تجعل من عملية التدريس معرفة للمستوى وإضافة معلومات لكلا الطرفين [١٥]

ثانياً :- المجال المهاري (الحركي)

ويتناول الأهداف التي تتصل بالمهارات الحركيه والمهنية المراد بها التغيير والتطوير وتُقسم على ثمان معايير يستطيع فيها العلم أن يشرح الموضوع و يجعله ممتعاً وفق خطة مناسبة لأنشطة الطلبة ويتواصل معهم بشكل فعال مع التفاعل والتحفيز المستمر واستخدام طرق تدريس حديثة وتطوير المهارات بشكل مستمر وتقييم الأداء بكل دقة لتعزيز الأداء آخذين بعين الاعتبار الفروق الفردية ويكون فيها الحد الأعلى لدرجة القييم خمس درجات

ثالثاَ :- القيم والاتجاهات

إن للقيم مجموعة من الخصائص مستمدة من المعيار المعرفي ومن جانبه الفكري والسلوكي يختاره الفرد للتفاعل وتحقيق الانسجام مع ذاته والاخرين ويرتبط مع الاتجاه الذي يسلكه الفرد، وترتبط القيم والاتجاهات بمكونات **(عقليه، وجدانية، أدائيه)** قابلة للتغير من حيث التَعلُم والاكتساب مع ضرورة ان تكون هذه التفاعلات منسجمة مع قيم وثقافة الجماعة ،وتكون **القيم والاتجاهات** على ست معايير يلتزم فيها المعلم أو المدرس بإداء مهنة التعليم، وغرس وترسيخ القيم الوطنية والأخلاقية في نفوس الطلبة، وتكوين علاقات إيجابية مع الطلبة والاسر والمجتمع، والمشاركة في الأنشطة المدرسية والمهرجانات التوعوية مع ضرورة مراعاة الفروق الفردية والعمل على تقليل الصعوبات للطلبة الذي يعانون صعوبات نفسيه وبدنية مع حرص المعلم والمدرس على التقييم الذاتي لإداءه والعمل على التحسين المستمر ورفع المستوى الأدائي له من خلال التنمية المهنية ويكون الحد الأعلى لدرجة التقييم خمس درجات، وهناك جانب

آخر نرى فيه تأثير الأقران الإيجابي حيث عملت وزارة التربية نوع من التحفيز للفرد من خلال تحفيز الأقران حيث يعمل الفرد فيه على تقييم زميلهِ من خلال الزيارة والمشاهده والأطلاع على مالديه من مهارات ومؤشرات حركيه ومعرفية وفق معايير الجودة التي تهدف إلى تحسين وتطوير وإدارة أكثر فاعلية وهذا التقييم يقف جنباً الى جنب مع التقييم الذاتي في التشجيع على التأمل الذاتي ومعرفة ماوراء [١٦] لوضع استراتيجيات أفضل لإنجاز المهام المُناط بالمعلم والمدرس وتحسين القدرات الذاتية ومتابعة النمو الأكاديمي وفق معايير الجودة سعياً لتحقيق التميُز، ومن خلال تشكيل اللجان الخاصة بالتقييم والتطوير تُوزع المهام مع جمع الأدلة والمتابعة والتحليل والتواصل يتم أصدار الاحكام على الأداء بموجب المعايير وتحديد الأوليات للتحسين وتنظيم الأجراءات الواجب اتخاذها لغرض التحسين [١٧].

استمارة التقييم الذاتي لأداء المعلم أو المدرس أو تقييم الأقران قبل التعديل ولغاية ٢٠٢٥

استمارة تقييم اداء المعلمين(التقييم الذاتي) وفقا لمعايير الجودة للعام (٢٠٢٣-٢٠٢٤)

اسم المعلم	اسم المدرسة	عدد سنوات الخدمة	التولد	الاختصاص

اولا :المجال المعرفي

ت	المعايير	الحد الاعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يعرف المواضيع التي يدرسها	٥		
٢	يعرف ويفهم متطلبات المنهج الدراسي للموضوع الذي يدرسه	٥		
٣	يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للطلاب	٥		
٤	يعرف ويفهم كيف يتعلم ويتطور طلابه	٥		
٥	يعرف ويفهم طرائق التدريس الحديثة	٥		
٦	يعرف ويفهم اساليب التقييم والاختبار والتقويم	٥		
		المجموع		

ثانيا :المجال المهاري

ت	المعايير	الحد الاعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يستطيع ان يشرح الموضوع بشكل واضح ويجعله ممتعا للطلاب	٥		
٢	يستطيع ان يضع خطة مناسبة لانشطة التعلم للطلبه	٥		
٣	يستطيع ان يتواصل ويتفاعل بشكل فعال مع الطلاب	٥		
٤	يستطيع ان يحفز الطلاب على التعلم	٥		
٥	يستطيع ادارة الصف الدراسي بشكل فعال	٥		
٦	يستطيع استخدام طرائق تدريس حديثة تمكن الطلاب من المشاركة وتطوير مهارات التعلم بشكل فعال	٥		
٧	يستطيع تقويم اداء الطلاب بكفاءة ودقة ويستخدم نتائج التقويم لتعزيز اداء الطلبة	٥		
٨	يستطيع ان يمكن الطلاب من التعلم بشكل فعال اخذا بنظر الاعتبار الفروق الفردية بينهم	٥		
		المجموع		

ثالثا: القيم والاتجاهات

ت	المعايير	الحد الاعلى للدرجة	درجة التقييم	الملاحظات
١	يلتزم باداء مهنة التعليم ويعزز تعلم الطلبة لتمكينهم من تحقيق مستوى عالي من الاداء الجيد	٥		
٢	يلتزم بترسيخ وغرس القيم الوطنية والاخلاقية في نفوس الطلبة	٥		
٣	يلتزم بعلاقات ايجابية مع الطلاب وزملائه في العمل والاسر والمجتمع	٥		
٤	يلتزم بالمشاركة في الانشطة المدرسية	٥		
٥	يلتزم بالتقييم الذاتي لاداء وظيفته وتحسين اداءه من خلال التنمية المهنية	٥		
٦	يلتزم بضمان امكانية تحقيق الطلبة الذين يعانون من صعوبات تعلم نفسية او بدنية افضل ما لديهم من قدرات	٥		
		المجموع		

المجموع النهائي	الدرجة	كتابة

الملاحظات	
التوصيات بهدف التطوير	

اسم المعلم ..... توقيعه.....

ومع التطور الحاصل في الواقع التربوي والذهني للكادر التدريسي والسعي لإضافة الشهادات والرغبة في زيادة المعلومات التي أصبحت حافز للكثير من التدريسين داخل العراق وخارجه نجد الأقبال على مواكبة الذكاء في تصاعد للسيطرة على احتياجات الطالب الجديد وسط زحمة التكنلوجيا وزيادة وسائل عرض البيانات والمعلومات، ومن أجل أن تكون عملية التقييم واقعية ولاغبارعليها وفق مجالات حقيقية واقعية تواكب التطور الحاصل على الجوانب المحيطة بالمعلم والمتعلم لجأت إدارة الجودة الشاملة والتطوير المؤسسي على إضافة ثلاث مجالات لضمان تحقيق الأهداف مع زيادة مواطن القوة لدى المعلم والواجب توفرها خلال عملية التقييم والمجالات هي (مجال التعليم الألكتروني، النشاطات والإنجازات، العقوبات) في محاولة إلى تسليط الضوء على الجوانب الواجب توفرها في المعلم اليوم ولتكون عين المعلم مُسلطة على نقاط القوة التي غُيبت عنه وسط زحمة وأهميته مجالي المعرفي والمهاري والتي لم تعد كافية لإيصال المادة دون تفعيل الذاكرة البصرية المتطورة وجذبها لدى المتعلم مع زيادة النشاطات والإنجازات والأخذ بالواقع الانضباطي خلال مدة التقييم فالمجالات الواجب زيادتها لدى المعلم باتت ضرورة قصوى من جانب استعمال التطبيقات والمنصات التعليمية الألكترونية المجانية لإنشاء صفوف افتراضية ومن هذه المنصات

(كوكل كلاس روم ، مودل ، إدمودو ، كلاس دوجو ، سكولوجي) والتي تدعم اللغة العربية فضلا عن قدرة المعلم على انشاء المحتوى التعليمي الرقمي التفاعلي كالاختبارات الالكترونية والفديوهات التعليمية والنشاطات التفاعلية مع القدرة على التواصل مع أولياء الأمور عبر الوسائل الالكترونية وزيادة على ذلك مطلوب زيادة المعرفة بنشر البحوث العلمية والمشاركات بالندوات والمؤتمرات والمساهمة بحملات

تطوعية تعزز وتدعم السلامة والأمان ومعالجة المشكلات الأسرية والمشاركة في المهرجات والمعارض وكل مايدعم النشاط الذهني والبدني لخلق جيل يواكب التطور الحاصل من حولنا .

ومن جانب آخر نجد البعض من المعلمين والمدرسين قد وجدوا في عملية التقيم الحديثة بأضافة حقول والتي قد لاتتماشى مع التطور الحاصل لديهم من الجانب الأكاديمي والذي جعلهم يشعرون بالأجحاف لجهودهم المبذولة في عملية التدريس والتأهيل وهذا مالمسناه على ملاك مدارسنا أثناء عملية التقييم، نجد الكثير من المعلمين والمدرسين قد امتعضوا لحصر درجة التقييم بين ال(٧٢-٧٥) واختزال مايقارب ال (٢٨) درجة للتطور الاكاديمي والأنشطة والتي خُصصت لذوي الشهادات والكفاءة العالية من الهمم، ووسائل التدريس الحديثة التي تجعل من عملية التعليم عملية ممتعة للتلميذ، فضلا عن المستوى الاكاديمي والحرص على جودة التعليم وفي ذلك دلالة على حرص الوزارة في تحريض ودفع ملاكاتها إلى التطور والتقدم الأكاديمي والحرص الشديد على الانضباط الوظيفي في الأداء لما له من أهمية في عملية التقييم هذا من جانب، ومن وجه آخر نجد الكثير من الإدارات في حرج مع ملاكاتهم في عملية الموازنة بين سنوات الخدمة ومدة عطاء المعلم التربوي وبين التطور الاكاديمي والنشاط البدني والذهني لدى المعلم والمتعلم والتي لايحددها سقف مكاني أو زمني .

نموذج الإستمارة الحديثة للتقييم والمعمول بها حاليا بعد التعديل

سجل تقويم النشاط التربوي للمعلمين او المدرسين من حملة شهادة (البكالوريوس فأدنى)

الاسم الثلاثي	المدرسة	العنوان الوظيفي
تاريخ التعيين	**الشهادة**	**التخصص**

اولا: المجال المعرفي (٢٠درجة)

ت	المؤشرات	اعلى درجة	الزيارة الاولى	زيارة الثانية	زيارة الثالثة	زيارة الرابعة
١	يعرف ويفهم متطلبات المنهج الذي يدرسه وكيفية تحقيق اهدافه	٤				
٢	يعرف ويفهم كيفية عرض موضوع الدرس للمتعلمين بأسلوب يحقق استيعابهم ويحفزهم على التعلم	٤				
٣	يعرف ويفهم كيفية تعلم وتطور المتعلمين بما يتناسب مع مراحلهم التعليمية	٤				
٤	يعرف ويفهم طرائق التدريس الحديثة	٤				
٥	يعرف ويفهم اساليب القياس والتقويم وكيفية تحليل النتائج	٤				
	المجموع	٢٠				
	ثانيا : المجال المهاري (٢٨درجة)					
١	يشرح المحتوى الدراسي بأسلوب واضح ويجعله ممتعا للمتعلمين	٤				
٢	يضع خططا مناسبة لانشطة التعلم تدعم اهداف المنهج الدراسي وتلبي احتياجات المتعلمين	٤				
٣	يقيم علاقات تربوية ايجابية مبنية على الثقة والاحترام المتبادل مع الملاك المدرسي والمتعلمين واولياء امورهم	٤				
٤	يدير الصف الدراسي بطريقة ايجابية تضمن توفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة لعمليتي التعليم والتعلم	٤				
٥	يستعمل طرائق تدريس حديثة تحفز المتعلمين على المشاركة الفاعلة وتنمي مهاراتهم التعليمية	٤				
٦	يقيم اداء المتعلمين بكفاءة عالية ويستعمل نتائج التقييم لتعزيز ادائهم	٤				
٧	يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين ويستعمل طرائق واساليب تعليمية مختلفة لتلبية احتياجاتهم التعليمية وزيادة فرص نجاحهم	٤				
	المجموع	٢٨				
	ثالثا: مجال القيم والاتجاهات (٢٤درجة)					
١	يلتزم بأخلاقيات مهنة التعليم ويتحلى بالصبر في جميع الاوقات	٤				
٢	يلتزم بترسيخ القيم الوطنية والاخلاقية في نفوس المتعلمين	٤				
٣	يتقبل الاراء المختلفة ويحترم التنوع الثقافي والفكري	٤				
٤	يشجع المتعلمين على المشاركة في النشاطات الصفية واللاصفية التطوعية	٤				
٥	يلتزم بالتقييم الذاتي ويعمل على تطوير ادائه المهني	٤				
٦	يلتزم بتوفير تعليم مناسب للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة او الذين يعانون من ازمات نفسية او مشكلات اجتماعية ويدعمهم لتحفيز قدراتهم وتنمّة مهاراتهم لتزم نفسّة	٤				
	المجموع	٢٤				
	رابعا : مجال التعليم الالكتروني (١٦درجة)					
١	يمتلك القدرة على استعمال التطبيقات والمنصات التعليمية الالكترونية لانشاء وادارة الصفوف الافتراضية وعرض المحتوى التعليمي	٤				
٢	يمتلك القدرة على انشاء المحتوى التعلم الرقمي التفاعلي مثل (الاختبارات الالكترونية والفيديوهات التعليمية والعروض التقديمية والنشاطات التفاعلية	٤				
٣	يشجع المتعلمين ويرشدهم نحو المواد التعليمية ذات الصلة بالمادة التي يدرسها على المنصات الالكترونية	٤				
٤	يمتلك القدرة على التواصل مع المتعلمين واولياء امورهم عبر الوسائل الالكترونية لتوجيه الاسئلة وتقديم الاجابات والتغذية الراجعة	٤				
	المجموع	١٦				
	خامسا : مجال النشاطات والانجازات (١٢درجة)					
١	نشر بحث علمي او مقالة علمية او تأليف كتاب او اعداد مقرر دراسي	٢				
٢	المساهمة طوعا في حملات توعوية تهدف إلى الوقاية من الامراض والاوبئة او مكافحة المخدرات والإدمان او تعزيز السلامة والامان او حماية البيئة او معالجة المشكلات الاسرية او دعم الصناعة الوطنية العراقية	٢				
٣	المشاركة في لجان المراقبة او الفحص الوزارية	٢				
٤	اعداد برنامج تاهيل للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة او تصميم نشاط او لعبة تعليمية تعزز تفاعل المتعلمين او القاء محاضرة تدريبية تعزز مهارات التعلم الالكتروني	٢				
٥	القاء محاضرة في دورة تدريبية او ندوة علمّية او ورشة عمل	٢				
٦	تنظيم مسابقة علمّية او مهرجان ثقافي او معرض فني او بطولة رياضية او عرض مسرحي	٢				
	المجموع	١٢				
	المجموع النهائي	١٠٠				

ولايغيب عنا عمل استبانات خاصة لأولياء الأمور مع عقد الاجتماع الدوري لمجالس الآباء والامهات والذي يعزز بدورة الثقة والتعاون بين الاسرة التعليمية والاسرة الحاضنة والمربية للطالب و الاطلاع على كافة المشاكل والمعوقات التي تؤثر على المستوى العلمي للتلميذ ووضع الحلول المناسبة لها

مع المشاركة الفاعلة والداعمة في وضع رؤية المدرسة ورسالتها لخلق أجواء تعليمية تُلبي الطموح وخلق الفرص لتطوير المواهب وتنميتها مع جمع الأدلة وتحليل النتائج ومستويات الطلبة بشكل مستمر للحصول على نتائج ومخرجات ذات مستوى عالي بمساندة ومتابعة قسم الإشراف الإداري والأختصاصي والذي يلعب دورًا محوريًا في تطوير ودعم أداء المعلمين من خلال زرع الهمم وتقديم الدعم والتوجية المستمر لرفع مستوى المخرجات التربوية وصقل المهارات وتحسين الأساليب المتبعة في عملية التعليم والتعلم .

المقترحات و التوصيات

١- ان توفر الدولة تسهيلات اكاديمية في الحصول على منح دراسية داخل وخارج البلاد مع المطالبة بتخصيص مقاعد دراسية خاصة لوزارة التربية من أجل رفع المستوى العلمي والحصول على شهادات عليا توازي التطور الحاصل في المجتمع الرقمي.

٢- توفير بيئة تعليمية أكثر تطور تواكب التطور الحاصل في المجتمع لتكون عملية التقييم في ترابط حقيقي وعادل بين المعطيات والمطلوب.

٣- العمل على وضع خطة توزيع عادلة وشاملة للشاشات الذكية ووسائل العرض الحديثة لتغطية اكثر عدد من المدارس وبالأخص المدارس الأبتدائية كون التلميذ في هذه المرحلة مُنجذب إلى الوسائل البصرية والسمعية .

..

الهوامش

(١) ينظر: معجم الوسيط ، باب الجيم: ١٤٥/١ ، ينظر: معجم اللغة العربية المعاصر: ٤١٧/١.

* الكفاءة يُراد بها الطريقة أو الألية التي تفعل و تُدير بها خططك مع التركيز على عدم إهدار الموارد واستخدام أفضل الأساليب، أما الفاعلية فيُقصد بها تحقيق الهدف النهائي أو النتيجة الأساسية التي ترغب في تحقيقها دون النظر الى الطريقة التي أُتبعت في الوصول .

(٢) مجلة كلية التربية ،جامعة الأزهر، العدد١٧٠ ، الجزء ٣ لسنة ٢٠١٦ ، ينظر: دور برنامج إطار ضمان الجودة في تنمية بعض الكفابات الإدارية لدى مديري المدارس، رسالة ماجستير : ٥٦ .

(٣) ينظر: الصحاح، مادة (عَير) :٧٦٤/٢ ، ينظر: لسان العرب :٤٩٤/٩، تاج العروس :٢٦٥/١٣

(٤) ينظر: برنامج تجويد التعليم في الدول الأعضاء بمكتب التربية العربي لدول الخليج العربي: ٩ ، ينظر: لسان العرب : ٤٩٤/٩.

(٥) ينظر: دليل مديري المدارس المطورين والقادة: ٧.

(٦) ينظر: المصدر نفسه: ١٢،إدارة الجودة في المدرسة المطورة والتعليم: ٣.

(٧) ينظر: المصدر نفسه: ٣٨.

(٨) ينظر: الجودة وقياس معدلات الأداء في العملية التعليمية: ٦، ينظر: استخدام التكنولوجيا في الإدارة التربوية:١٥ .

(٩) ينظر: برنامج تجويد التعليم: ٦٨ ،٧٠.

(١٠) ينظر: المحاسبية التعليمية وتجويد العمل الإداري في مؤسسات التعليم قبل الجامعي: ١٥٩-١٦٠ ، ينظر برنامج تجويد التعليم : ٣٣-٣٤ .

(١١) ينظر: المحاسبية التعليمية وتجويد العمل الإداري في مؤسسات التعليم قبل الجامعي: ١٦٠-١٦١.

(١٢) ينظر: مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر العدد: ١٧٠ ، ج ٣: ٦٢١ ، ينظر: دور برنامج إطار ضمان الجودة في تنمية بعض الكفايات الإدارية ، رسالة ماجستير:٥٦ .

(١٣) ينظر: قضايا معاصرة في الإدارة التربوية: ٢٤.

(١٤) ينظر: دليل مديري المدارس المطورين والقادة: ٢٨ ، ٤٨ -٥٠.

(١٥) ينظر: المصدر نفسه: ٤٥.

(١٦) ينظر: دليل مديري المدارس المطورين والقادة: ٤٥-٤٧.
(١٧) ينظر: إدارة الجودة في المدرسة المطورة والتعليم: ١٠.

المصادر والمراجع

١-تاج العروس من جواهر القاموس, السيد محمد مرتضى الزبيدي (ت(٦١٦هـ، تحقيق: مصطفى حجازي, المجلس الوطني للثقافة، الكويت, تاريخ الطبع ١٩٩٣م .

٢-دليل مديري المدارس المطورين والقادة، برنامج بناء القدرات في التعليم الابتدائي والثانوي، مشروع ممول من قبل الاتحاد الأوربي، المجلس الثقافي البريطاني .

٣-الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي (ت ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفورعطار، الناشر: دار العلم للملايين – بيروت، الطبعة: الرابعة ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م .

٤-لسان العرب, أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور(ت711هـ), حققه وعلق عليه: أمين محمد عبد الوهاب و محمد الصادق العبيدي, دار احياء التراث العربي , بيروت – لبنان , ط 3, 1419هـ - 1999م.

٥-معجم اللغة العربية المعاصرة ، أحمد مختار عم ،الناشر: عالم الكتب، طبعة أولى ، ١٤٢٩ - ٢٠٠٨ م.

٦-معجم الوسيط ، نخبة من اللغويين بمجمع اللغة بالقاهرة، الناشر: مجمع اللغة العربية ،ط٢، ١٣٩٢هـ - ١٩٧٢ م ، دار الفكر – بيروت .

الرسائل والأطاريح

١- دور برنامج إطار ضمان الجودة في تنمية بعض الكفايات الإدارية لدى مديري مدارس الأونرا بمحافظات غزة، رسالة ماجستير ، الجامعة الأسلامية ، غزة فلسطين ، أبو شاويش بشير عبد الرحمن حمود ، ٢٠١٠ .

المجلات والبحوث

١- إدارة الجودة في المدرسة المطورة والتعليم ، فواز صبحي مصطفى العزو، نينوى ، قسم الاشراف الاختصاصي .
٢- المحاسبية التعليمة وتجويد العمل الأداري في مؤسسات التعليم قبل الجامعي ، هاني فوزي محمد أبو الخير، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، العدد الثاني عشر، الجزء الأول ، ٢٠١٩م .

Sources and References

1. **Taj al-Aroos min Jawahir al-Qamoos**, Sayyid Muhammad Murtada al-Zabidi (d. 616 AH), edited by: Mustafa Hijazi, National Council for Culture, Kuwait, published in 1993.
2. **Guide for Advanced School Principals and Leaders**, Capacity-Building Program in Primary and Secondary Education, a project funded by the European Union, British Council.
3. **Al-Sihah Taj al-Lughah wa Sihah al-'Arabiyyah**, Abu Nasr Isma'il ibn Hammad al-Jawhari al-Farabi (d. 393 AH), edited by: Ahmad 'Abd al-Ghafur 'Attar, publisher: Dar al-'Ilm lil-Malayin – Beirut, 4th edition, 1407 AH / 1987 CE.
4. **Lisan al-'Arab**, Abu al-Fadl Jamal al-Din Muhammad ibn Mukarram ibn Manzur (d. 711 AH), verified and annotated by: Amin Muhammad 'Abd al-Wahhab and Muhammad al-Sadiq al-'Ubaydi, Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, Beirut – Lebanon, 3rd edition, 1419 AH / 1999 CE.
5. **Mu'jam al-Lughah al-'Arabiyyah al-Mu'asirah**, Ahmad Mukhtar 'Umar, publisher: 'Alam al-Kutub, 1st edition, 1429 AH / 2008 CE.
6. **Al-Mu'jam al-Wasit**, prepared by a group of linguists at the Academy of the Arabic Language in Cairo, publisher: Academy of the Arabic Language, 2nd edition, 1392 AH / 1972 CE, Dar al-Fikr – Beirut.

Theses and Dissertations

1. *The Role of the Quality Assurance Framework Program in Developing Certain Administrative Competencies among UNRWA School Principals in the Gaza Governorates*, Master's Thesis, The Islamic University – Gaza, Palestine, Abu Shawish, Bashir 'Abd al-Rahman Hammoud, 2010.

Journals and Research Papers

1. *Quality Management in the Developed School and Education*, Fawaz Subhi Mustafa al-'Azzu, Ninawa, Department of Specialized Supervision.
2. *Educational Accountability and the Improvement of Administrative Performance in Pre-University Educational Institutions*, Hani Fawzi Muhammad Abu al-Khair, *Journal of Fayoum University for Educational and Psychological Sciences*, Issue No. 12, Part 1, 2019.