



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

برنامج ماجستير القياس والتقويم التربوي

بناء مقياس مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لمعلمي
التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

" بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القياس
والتقويم التربوي "

إعداد الطالب:

أحمد محمود علي الشريف

٢٠٠٨٤٥٠٣

إشراف:

د. نعمان محمد صالح الموسوي

أستاذ القياس والتقويم التربوي المشارك

جامعة البحرين

مملكة البحرين

أكتوبر ٢٠١٢م



جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم علم النفس
برنامج ماجستير

(لجنة المناقشة)

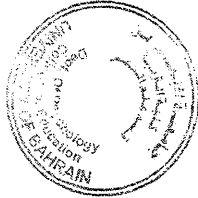
طالب أحمد محمود علي الشريف رقم جامعي ٢٠٠٨٤٥٠٣

الأطروحة التي تقدم بها للحصول على درجة الماجستير في: القياس والتقويم التربوي
والمعونة: بناء مقاييس مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لمعلمي
التربية الفنية بالملكة العربية السعودية

وذلك يوم: الاثنين الموافق ٢٠١٢ أكتوبر ٢٠١٢
وقد تشكلت لجنة المناقشة من الأساتذة الآتية أسمائهم:

<u>د. نهمان محمد صالح الموسوي</u>	مشرقا ورئيسا
<u>د. د. هلاام الدين محمود كلال</u>	ممتحنا خارجيا
<u>د. أحمد سعد جلال</u>	ممتحنا داخليا

الختم



الإهداء

إلى روح أبي الطاهرة... - رحمه الله -
إلى من حملتني وهنا على وهن... الوالدة - حفظها الله -
إلى عضدي وسندي... أخي محمد
إلى من تقاسمني الحياة حلوها ومرها... زوجتي الغالية
إلى ابني محمود ... وبناتي فلذات كبدي
إلى من أشد بهم أزي ... أخواتي الأعزاء
إلى كل من علمني حرفاً خلال مراحلتي الدراسية
إلى كل من أعانني بعد الله على إنجاز هذا العمل..
إلى كل هؤلاء أهدى ثمرة جهدي المتواضع مع المحبة والتقدير..

الباحث

أحمد محمود الشريف

شكر وتقدير

لله الحمد والشكر أولاً الذي تتم به الصالحات، والصلاة والسلام على معلم الناس الخير، من لا يشكر الناس لا يشكر الله، ولا يسعني وقد أنهيت هذا العمل إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي الدكتور نعمان محمد صالح الموسوي الذي تعلمت منه مالا أستطيع مجاراته فيه.

كما أتقدم بعظيم شكري وتقديري إلى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور/ صلاح الدين محمود علام الذي حضوره أثرى على المناقشة وقدم لها الكثير من المعلومات القيمة التي أثرت فصول هذه الأطروحة. والدكتور الفاضل/ أحمد سعد جلال الذي كان عوناً لي بعد الله في التوجيه والإرشاد بالجامعة، كما أتقدم بالشكر لكل من علمني في هذا الصرح التربوي جامعة البحرين الدكتور/ محمد مقداد والدكتور/ راشد الدوسري، و إلى الدكتور/ إبراهيم المحاسنة وزملائه بمركز القياس والتقويم بوزارة التربية والتعليم بمملكة البحرين، وأتوجه بالشكر إلى الدكتور/ فؤاد طلافحة من جامعة مؤتة، و إلى كل من حكم أو ساهم في إنجاح هذا العمل.

ولا يفوتني أن أشكر الأستاذ/ محمد علي الجهني ومشرفي التربية الفنية بإدارة تعليم تبوك، ومديري ومديرات المدارس بمنطقة تبوك التعليمية و إلى الأستاذ/ وليد إبراهيم العبيدان، والأستاذ/ محمد أحمد الشريف، والأستاذ/ أحمد عبدالله القرني وجميع الزملاء. و إلى كل من مد يد العون والمساعدة، والتشجيع والدعم في إنجاز هذه الدراسة.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ج - د	قائمة المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
ز	ملخص الدراسة باللغة العربية
١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٢	المقدمة
٤	مشكلة الدراسة
٨	اسئلة الدراسة
٩	أهداف الدراسة
٩	أهمية الدراسة
١٠	مصطلحات الدراسة
١١	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٢	أولاً: الإطار النظري
١٢	مفهوم التقويم
١٣	مفهوم تقويم الأداء
١٣	أهمية تقويم الأداء
١٤	أهداف تقويم الأداء
١٥	وظيفة التقويم
١٦	سمات التقويم التربوي الجيد
٢١	الفرق بين التقويم والتقييم
٢٢	البعد الثاني: تقييم الأداء
٢٢	طرق تقييم الأداء
٢٣	معايير تقييم الأداء

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
البعد الثالث: الكفايات الأساسية ومعايير الأداء لمعلم التربية الفنية	٢٥
المعايير التربوية	٢٨
معلم التربية الفنية ومجالات تقويمه	٣٠
ثانياً: الدراسات السابقة	٣٤
الدراسات التي تتعلق بتقويم أداء المعلم	٣٤
الدراسات التي تتعلق بمعايير تقويم أداء المعلم	٤٠
الدراسات التي تتعلق بمعايير تقويم أداء معلم التربية الفنية	٤٣
تعقيب على الدراسات السابقة	٤٥
الفصل الثالث: منهجية الدراسة و إجراءاتها	٤٧
منهج الدراسة	٤٨
حدود الدراسة	٤٨
مجتمع الدراسة	٤٩
عينة الدراسة	٥٠
أداة الدراسة	٥١
الأساليب الإحصائية المستخدمة	٦٠
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	٦١
الصدق	٦٢
الثبات	٦٩
المقياس المقترح	٧٣
التوصيات	٧٦
المراجع	٧٧
المراجع العربية	٧٨
المراجع الأجنبية	٨٤
الملاحق	٨٥
ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	١٢٢

قائمة جداول الدراسة

الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
١	توزيع مجتمع الدراسة من المديرين والمديرين في منطقة تبوك التعليمية	٤٩
٢	توزيع عينة الدراسة حسب للخبرة	٥٠
٣	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	٥٠
٤	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	٥١
٥	المحاور وعدد عبارات كل محور في الصورة الأولية للمقياس	٥٢
٦	ترتيب المحاور للمقياس وفقاً لآراء المحكمين	٥٤
٧	المحاور وعدد عباراتها بعد التحكيم	٥٥
٨	العبارات التي تم حذفها	٥٦
٩	العبارات التي تم نقلها إلى محور آخر	٥٧
١٠	العبارات التي تمت إضافتها	٥٨
١١	معاملات ثبات المقياس (معامل ألفا لكرونباخ ، التجزئة النصفية)	٥٩
١٢	المحاور وأرقام العبارات لكل محور	٥٩
١٣	معاملات الارتباط بين عبارات محور السمات الشخصية ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٣
١٤	معاملات الارتباط بين عبارات محور الالتزام المهني ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٤
١٥	معاملات الارتباط بين عبارات محور التخطيط ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٥
١٦	معاملات الارتباط بين عبارات محور التعلم الصفي ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٦
١٧	معاملات الارتباط بين عبارات محور الإدارة الصفية ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٧
١٨	معاملات الارتباط بين عبارات محور النمو المهني ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٧
١٩	معاملات الارتباط بين عبارات محور التقويم ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٨
٢٠	معاملات ارتباط محاور المقياس بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس	٦٩
٢١	معاملات ثبات المقياس (معامل ألفا لكرونباخ ، التجزئة النصفية)	٧٠
٢٢	الرتب المئينية المقابلة لدرجات أفراد العينة على المقياس	٧١
٢٣	تصحيح عبارات المقياس وفقاً لدرجة الاستجابة	٧٤
٢٤	النسب المئوية والتقديرية للدرجات الخام للمقياس	٧٥

قائمة الملاحق

الصفحات	الموضوع	رقم الملحق
٨٧-٨٦	رسالة للسادة المحكمين	١
٨٩-٨٨	بيان بأسماء المحكمين	٢
٩٩-٩٠	المقياس بالصورة الأولية	٣
١٠٢-١٠٠	المقياس بعد التحكيم	٤
١٠٤-١٠٣	خطاب من جامعة البحرين إلى مدير تعليم تبوك	٥
١١٠-١٠٥	خطاب تسهيل مهمة باحث من إدارة تعليم تبوك	٦
١١٢-١١١	إفادة من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات بعدم طرق الموضوع من قبل	٧
١٢١-١١٣	جدول الدرجات الخام والدرجات المؤننية	٨

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى بناء أداة لقياس أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية ولتحقق هذا الغرض، اطلع الباحث على الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث، وأعد الباحث قائمة أولية بالكفايات التدريسية الهامة من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة، ثم صنف تلك الكفايات ضمن ثمانية أبعاد رئيسة لتقييم أداء معلم التربية الفنية، واختار الباحث سلم التقدير المناسب، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء الأكاديميين؛ للتأكد من الصدق الظاهري للأداة، وتم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مديري المدارس وبلغ عددهم (٣٠) مديراً؛ للتأكد من ثبات المقياس، وتم تطبيق المقياس الذي أصبح يتألف من (٥٠) فقرة ويقس سبعة محاور، وهي: السمات الشخصية؛ الالتزام المهني؛ التخطيط؛ التعلم الصفي؛ الإدارة الصفية؛ النمو المهني؛ التقويم. على عينة الدراسة التي بلغ عددهم (٣٤٨)، وتم التحقق من صدق الأداة وثباتها، حيث بلغ معامل ثبات الفا (٠,٩٦) وهي قيمة تدل على الاتساق الداخلي لفقرات المقياس. وتم توضيح معايير المقياس طبقاً للدرجات الخام بعد تحويلها إلى درجات معيارية. وفي ضوء هذه النتائج، يوصي الباحث باستخدام المقياس في تقويم أداء معلمي التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية من قبل مديري المدارس والمشرفين التربويين، كما يوصي بضرورة الاهتمام من قبل إدارات التربية والتعليم بإقامة الدورات التدريبية؛ لتزويد المعلمين بالكفايات التدريسية الخاصة بمعلمي التربية الفنية حتى تتأصل هذه الكفايات في نفوس المعلمين.

الفصل الأول: مشكلة البحث وأهميته

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة البحث وأهميته

مقدمة :

تُعد عملية تقييم الأداء الوظيفي إحدى العمليات الإدارية الأساسية في أي مؤسسة، سواء كانت حكومية أم خاصة، حيث إنه من خلال عمليات التقييم المستمر تستطيع المؤسسات تشخيص جوانب القوة والضعف في أداء موظفيها؛ مما يساعدها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (الغامدي، ١٩٩٩).

ويُعد المعلم باعتباره عاملاً في مهنة التعليم ركناً أساسياً في المؤسسة التعليمية، حيث أنيط به دور مهم في النظم التربوية، ويتضمن هذا الدور مهمات متعددة منها ما هو فني بحيث يتعلق بالعملية التعليمية التعلمية بشكل مباشر كالتدريس والتقويم، ومنها ما هو إداري كالالتزام بالعمل وإنجاز الأعمال المكتبية، ومنها ما هو تنموي يتعلق بالنمو المهني، ومنها ما هو شخصي يتعلق بالنواحي الاجتماعية والانفعالية، ولذا يواجه علاقاته بالآخرين كالطلاب والزملاء والمجتمع المحلي، ولما كان لهذا الدور أهمية كبرى في مسيرة المؤسسة التعليمية، اهتم القائمون على العملية التعليمية بالأداء الوظيفي.

ولا تختلف المؤسسات التعليمية عن غيرها من المؤسسات الأخرى في هذا الجانب، إذ أنها تسن الأنظمة واللوائح وتضع الخطط والبرامج لتقييم عناصرها المختلفة لتتأكد من أنها تنطلق في سيرها ناحية الأهداف التي رسمت لها (الخطيب، والجبر، ١٩٩٨).

وتُعد عملية تقييم المعلم، ومتابعته والحرص على تنمية مهاراته، وتوجيهه باستمرار مطلباً أساسياً لنجاح العملية التعليمية وجزءاً لا يتجزأ منها، وعلى هذا الأساس لابد من الاهتمام بعملية تقييم المعلم، وحُسن اختيار أدائه، وقد أشار البزار (١٩٨٩)، في مقترحات دراسته إلى ضرورة ضمان تقويم علمي وموضوعي للمعلمين.

وحتى يكون التقييم عادلاً ومنصفاً ومحفزاً على الارتقاء بأداء المعلم بشكل عام ومعلم التربية الفنية بشكل خاص لابد أن تكون معايير التقييم التي يتداولها المقيّمون والقائمون على التقييم موضوعية شاملة في ضوء طبيعة المهنة التي يمارسونها، وبما ينسجم مع الاتجاهات العالمية الحديثة، وقد أعدت لجنة معايير التربية الفنية وتقييم المعلم الجديد في الولايات المتحدة الأمريكية (2002) NCATE عشرة معايير لتقييم معلم الفنون وهي:

- ١- استيعاب المفاهيم الأساسية للمادة وأدوات تحقيقها وتنظيم ضوابطها.
- ٢- فهم طريقة تعلم الطلاب وتطورهم.
- ٣- مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب.
- ٤- استخدام أنواع مختلفة من استراتيجيات التدريس.
- ٥- استخدام الحوافز.
- ٦- استخدام تقنيات الاتصال.
- ٧- تحديد المنهج بما يتناسب مع المادة العلمية ومستوى الطلاب والمجتمع والأهداف.
- ٨- استخدام استراتيجيات التقويم الحديثة.
- ٩- التغذية الراجعة.
- ١٠- علاقات المعلم مع زملائه في المدرسة وأولياء الأمور.

وقد لقيت عملية تقييم أداء المعلم في المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً في المشهد التربوي؛ إيماناً من أهمية الدور الذي يقوم به المعلم وضرورة الوقوف على مستوى الأداء الذي يتمتع به لتحديد جوانب التميز المتوفرة والتي لا يمكن معرفتها إلا من خلال عملية تقييم الأداء الوظيفي الخاص بمهنته كمعلم، وينطبق ذلك على معلم التربية الفنية كأحد القائمين على تعليم النشء، وإكسابه الكفايات الخاصة بمنهج التربية الفنية، ولقد اتسمت عملية تقييم معلم التربية الفنية في المملكة العربية السعودية جداً واسعاً في المجال التربوي ويرجع ذلك إلى قصور في الأداة المستخدمة في عملية التقييم ولعدم كفاءة النموذج وعدم وجود معدلات واضحة ودقيقة لقياس الأداء، ولاعتماده على الجانب الختامي وإغفاله للجانب التكويني الذي يُسهم في تطوير أداء المعلم، فالكثير من المعلمين يشكون من أن مديري المدارس مقومون ضعفاء وذلك لعدم معرفتهم بالمادة العلمية، وبالتالي عدم تزويد المعلمين بتغذية راجعة مباشرة ذات علاقة بطبيعة المادة الدراسية.

مشكلة الدراسة:

أجمعت الآراء التربوية بأن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية، وهو الوسيط الإنساني الذي يعتمد عليه النظام التعليمي كله في تربية الأجيال، وفي تحقيق الأهداف التربوية المنشودة (الثبتي، ١٩٩٥).

ويعتمد تقييم أداء معلم التربية الفنية حالياً في المملكة العربية السعودية على النموذج الوحيد المُعد لتقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية، وزارة المعارف (١٩٩١)، وقد تضمن النموذج خمسة عناصر يعتقد أنها تمثل مؤشرات الكفايات التي يفترض أن يمتلكها

المعلم وهي: المعلومات الشخصية، والأداء الوظيفي، والصفات الشخصية، والعلاقات، والملحوظات العامة.

وقد أدركت الجهات التعليمية في المملكة مبكراً مسؤوليتها تجاه المعلم بشكل عام وتقييم أدائه بشكل خاص، إذ وضعت بالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية نموذجاً لتقويم (تقييم) أدائه وذلك ضمن لائحة تقويم الأداء الوظيفي الصادرة عام ١٤٠٤هـ. وفي عام ١٤١١هـ أجرت بعض التعديلات على هذا النموذج ليتوافق مع متطلبات الميدان التربوي ومستجداته (وزارة المعارف، ١٩٩١، ١٦٩). وقد اشتمل هذا النموذج على تسعة عشر عنصراً تمثل في نظر مصمميها مؤشرات للكفايات الأساسية التي يفترض أن تتوافر في المعلم والتي بناء عليها يتم تقييم أدائه (الثبيتي، ١٩٩٣).

إلا أن كثيراً من الدراسات طالبت في مناسبات مختلفة بإعادة النظر في هذا النموذج شكلاً ومحتوى. إثر ذلك طرحت الجهات التعليمية وبالتعاون مع ديوان الخدمة المدنية نموذجاً لتقييم أداء المعلم بتاريخ ١٨/٦/١٤١٧هـ، وقد عالج أوجه القصور في النموذج السابق، إلا إنها فيما يبدو لازالت قائمة (الغامدي، ١٩٩٩).

وقد لوحظ على الأداة المستخدمة في تقييم أداء المعلم في المملكة العربية السعودية الكثير من الإشكالات سواء في طبيعة النموذج المستخدم أو القصور في التطبيقات الميدانية لهذا النموذج الذي يطبق على جميع المعلمين باختلاف تخصصاتهم، والتي تعتمد أساساً على الزيارة الصفية القصيرة التي يقوم بها مدير المدرسة، أو المشرف التربوي، ناهيك عن غموضها، وعدم وضوح عباراتها، سواء للمعلم أو من يقوم بعملية التقييم؛ مما يؤدي لشعور لدى المعلم والمدير إن عملية التقييم هي إجراءات إدارية تُرفع إلى الجهات المختصة.

وقد ذكر الغامدي (١٩٩٩) أبرز سلبيات النموذج الحالي، ومنها مايلي:

١- الخلط بين مصطلحي (تقويم الأداء) و (تقييم الأداء)، إذ لازال مستمراً في النموذج المستخدم لتقييم أداء المعلم رغم الاختلاف في مدلول كلا منهما؛ ذلك أن عملية تقييم الأداء تُعنى تحديداً بإعطاء قيمة رقمية أو وصفية لمستوى الأداء، وهي - عملية تقييم الأداء - تأتي لإحدى مراحل برنامج تقويم الأداء والذي يبدأ بتحديد مستويات الأداء المتوقعة مروراً بعملية "تقييم الأداء" ووصولاً إلى عمليات تهدف إلى تطوير ذلك الأداء.

٢- يشتمل النموذج المستخدم حالياً لتقييم أداء المعلم على بنود مركبة ومن ذلك على سبيل المثال:

- عنصر المهارة في عرض الدروس وإدارة الفصل.
 - عنصر التمكن من المادة العلمية والقدرة على تحقيق أهدافها.
 - عنصر الإلمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها.
 - عنصر الحرص على تنظيم النشاط المدرسي وتنفيذه.
- وهذا التركيب في العناصر سيؤدي حتماً إلى تشتيت الانتباه عن السلوك المطلوب ملاحظته وتقييمه.

٣- يلاحظ أنه هناك تداخل بين العناصر فمنها على سبيل المثال يلاحظ أن عنصر

"الإلمام بالأسس التربوية في إعداد الدروس وتطبيقها " قد وُضِعَ له الأسس

التالية التي يمكن من خلالها التحقق منه، ومنها ملاحظة الآتي:

- إعداد الدروس "التحضير".

- تحديد طريقة التدريس وأسلوب عرض المادة العلمية.

- تحديد الوسائل التعليمية.

وفي الوقت الذي يلاحظ فيه أن عنصر "التمكن من المادة العلمية، والقدرة على تحقيق

أهدافها" قد وُضِعَ له الأسس التالية:

- تقديم المعلومات خالية من الأخطاء.

- الاطلاع على كراسة التحضير وطريقة صياغة أهداف المادة.

ويظهر من خلال المثال السابق دخول الإعداد للدرس "التحضير الكتابي" في

الأسس التي يعتمد عليها للتحقق من عنصرين يختلفان تماماً عن بعضهما.

٤- يضم النموذج المستخدم عناصر مصاغة بطريقة غير دقيقة مما ينعكس بدوره

على تباين المقيمين، ومن ذلك على سبيل المثال: عنصر المهارة في عرض

الدروس وإدارة الصف وكذلك العنصر الخاص بالحرص على تنظيم النشاط

المدرسي وتنفيذه، وعنصر توزيع المنهج، وملاءمة ما نفذ منه للزمن، فما السلوك

المطلوب قياسه أو تقييمه بالتحديد في هذه العناصر؟.

والتقييم الحالي لمعلم التربية الفنية يعتمد بدرجة كبيرة على التقييم من قبل مشرفي التربية الفنية ومديري المدارس، وهذا النوع من التقييم قد يكون قاصراً إلى حد كبير؛ وذلك لتدخل العوامل الشخصية وقصور في أداة التقييم مما يؤثر على عملية التقويم وعدم مصداقيتها.

إنّ عملية التقييم لمعلم التربية الفنية تمثل حجر الزاوية في تحسين وتطوير أدائه، حيث تساهم في تشخيص الجانب المهني له، وتحديد مكان القوة والضعف لديه، وذلك لتشخيص السلبيات التي يجب إصلاحها، والإيجابيات التي يجب دعمها.

إضافة إلى ما سبق ومن خلال خبرة الباحث أثناء عمله - إذ هو مشرف تربوي سابق - لاحظ أن هناك قصوراً واضحاً في أداء الكثير من معلمي التربية الفنية، ويرجع ذلك إلى القصور في عملية التقييم، وعدم تحديد المعايير المطلوبة لمعلم التربية الفنية، ولعدم وجود مقياس خاص بتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية - على حسب علم الباحث - دعت الحاجة لبناء مقياس لتقييم أداء معلم التربية الفنية يعتمد على بناء أداة لقياس أداء المعلم، وإلمام من يقوم بعملية التقييم بالمعايير الخاصة لمعلم التربية الفنية للنهوض بالعملية التعليمية التعلمية برمتها.

أسئلة الدراسة:

ومما سبق وعلى أساس مشكلة الدراسة تنبثق الأسئلة التالية:

١- ما الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس تقييم أداء معلمي التربية

الفنية بالمملكة العربية السعودية؟

٢- ما معايير أداء معلمي التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى توفير أداة تتوافر فيها الخصائص السيكمترية، والتأكد من هذه الخصائص، ثم استخدامها في تقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال استقصاء آراء مديري ومديرات المدارس، والمشرفين التربويين والمشرفات التربويات، مما يساهم في إيجاد لغة مشتركة بين جهات التقويم المختلفة في فهم وتفسير عناصر أداء معلم التربية الفنية، مما يؤدي إلى موضوعية التقييم والحكم على هذه الأداة، إضافة إلى توحيد آليات وإجراءات تحديد نقاط القوة والتميز في الأداء وتوظيفها لتوظيف الفعال، وكذلك تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

أهمية الدراسة:

يحتل المعلم دوراً حيوياً ومحورياً في العملية التعليمية، فهو المنفذ الرئيسي للمنهج الدراسي، والموجه والمرشد والقائد للطلاب في عمليات التعليم والتعلم، والقائم على متابعة تحصيل الطلاب.

وترجع أهمية الدراسة الحالية للأمور التالية:

- ١- توفير أداة قياس مبنية حسب الأسس العلمية لتقييم أداء معلم التربية الفنية في المملكة العربية السعودية.
- ٢- مشاركة من يقوم بعملية التقييم من المديرين والمشرفين ببناء مقياس لتقييم أداء معلم التربية الفنية.

٣- التعرف على الإيجابيات والسلبيات لجميع المحاور المختلفة في تقييم أداء معلم التربية الفنية.

٤- يؤمل أن تؤدي النتائج التي تتوصل إليها الدراسة من إعادة النظر في النموذج المعد لتقييم أداء معلم التربية الفنية.

٥- المساهمة في إيجاد لغة مشتركة بين المهتمين بتقييم أداء معلم التربية الفنية.

مصطلحات الدراسة:

المقياس المقترح:

هو المقياس الذي يمكن استخدام محاوره وعباراته وتطبيقها على معلمي التربية الفنية بهدف تعديل مسار المعلمين محدودي الأداء وتعزيز المستوى العام واستمرارية تطوير الأنشطة والارتقاء بمستوى العمل من خلال أساليب تطوير نظم وظروف السلوكيات والنمو المتكامل من جميع النواحي العلمية والمهنية والذاتية، أي أنه يساعد على وضع قواعد سليمة من أجل التخطيط والتطوير المهني لمعلمي التربية الفنية.

تقييم الأداء:

وتعني إعطاء قيمة رقمية أو وصفية محددة لسلوكيات أدائية معينة، وتتمثل تطبيقاً في تعبئة نماذج تقييم الأداء (الحمود، ١٩٩٤).

تقييم أداء المعلم:

يقصد بتقييم أداء المعلم في هذا البحث هو: عملية تشخيصية لإصدار حكم على أداء المعلم من مقياس يتم إعداده من قبل الباحث وفقاً للكفايات العامة والتخصصية لأدائه.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري واشتمل على ثلاثة أبعاد وهي:
 - البعد الأول: تقويم الأداء.
 - البعد الثاني: تقييم الأداء.
 - البعد الثالث: الكفايات الأساسية ومعايير الأداء لمعلم التربية الفنية.
- الدراسات السابقة:
 - اولاً: دراسات تتعلق بتقويم أداء المعلم.
 - ثانياً: دراسات تتعلق بمعايير تقويم أداء معلم التربية الفنية.
 - ثالثاً: دراسات تتعلق بمعايير تقويم أداء معلم التربية الفنية.
- تعقيب على الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري:

يتناول هذا الفصل ثلاثة أبعاد؛ يتناول البعد الأول تقويم الأداء بشكل عام، وظيفته، سماته، ويشتمل البعد الثاني على مفهوم تقييم أداء المعلم، ويتناول البعد الثالث الكفايات الأساسية ومعايير الأداء لمعلم التربية الفنية.

البعد الأول: تقويم الأداء:

مفهوم التقويم:

التقويم: وهي عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة بغرض التوصل إلى تقديرات كمية وأدلة كافية يستند إليها في إصدار أحكام أو وضع قرارات مناسبة (علام، ٢٠٠٠).

التقويم في المصطلح التربوي كما عرفه عودة (١٩٩٣) بأنه "عملية منظمة لجمع وتحليل المعلومات بغرض تحديد درجة تحقق الأهداف التربوية واتخاذ القرارات بشأنها لمعالجة جوانب الضعف وتوفير النمو السليم المتكامل من خلال إعادة تنظيم البيئة وإثرائها".

مفهوم تقويم الأداء:

يستخلص الضلعان (١٩٩٥) تعريفاً لتقويم الأداء يؤكد فيه على أن تقويم الأداء ((عملية إدارية مستمرة يقوم بها شخص أو عدة أشخاص للوصول إلى حكم على أداء وسلوك موظف ما خلال فترة زمنية محددة عن طريق جمع وتحليل حقائق وبيانات يتم تسجيلها دورياً، بهدف تحقيق وتطوير أداء الموظف وتحقيق أهداف الجهاز)).

وتتمثل أهمية تقويم أداء المعلم فيما يلي: يبين اتجاه المعلمين (الإدارة التعليمية، المعلم، المدرسة، الطالب، المنهج.... الخ) نحو تحقيق الأهداف المرسومة ومدى ما تحقق منها، وتقدير الأساليب والنشاطات المستخدمة وبيان ما بها من قوة وضعف، ويتيح الفرصة لمراجعة الأهداف المرسومة، وإدخال تعديلات عليها لتصبح أكثر واقعية حتى يمكن الوصول إليها، ويكشف عن قيمة الوسائل والطرق والنشاطات التي نسلوها ونمارسها في سبيل تحقيق الأهداف، ويشخص ما يقابل التعليم من عقبات ومشكلات، وما يترتب على ذلك من الوقوف على أسباب هذا القصور وتلك المشكلات. كما يساعد على توجيه الجهود نحو تحسين التعليم عن طريق علاج المشكلات التي تقابله وتدعيم الجوانب الإيجابية في العملية التعليمية، ويحفز الإدارة المدرسية على مزيد من العمل ويساعد على إحداث نوع من التغذية الراجعة (Gleen, 1990).

أهمية تقويم الأداء:

بات يُنظر إلى عملية تقويم الأداء على أنها ضرورية وحتمية لسير عجلة الإدارة الحديثة، وربما أصبح تبني مثل هذه الأنظمة والعمليات التقييمية مطلباً ملزماً بقوة النظام في كثير من الأحيان (الحمود، ١٩٩٤).

أهداف تقويم الأداء:

تُقدّر بعض من الدراسات أهمية تقويم الأداء من خلال ما يمكن أن تحقّقه من أهداف للمنظمة ولإفرادها على حد سواء.

ومن تلك الأهداف ما يورده الضلعان (١٩٩٥) كالتالي:

١. تعريف الموظف بنواحي قوته وضعفه في الأداء ومحاولة تحسينه وتطويره ذاتياً أو عن طريق الإدارة.

٢. الكشف عن الاحتياجات التدريبية للموظفين.

٣. الإسهام في تنبيه الإدارة العليا إلى أماكن الخلل خاصة عندما تشير التقارير إلى انخفاض التقديرات في أقسام محددة.

٤. مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم.

٥. المحافظة على مستوى عالٍ من الكفاية الإنتاجية.

هذا كان فيما يخص أهداف التقويم بشكل عام أما الأهداف الخاصة بتقويم المعلم فقد أشار ماكربيل كما ذكر الثبتي (١٩٩٥) بأن معظم الكتاب أجمعوا على الأهداف الرئيسة الآتية لتقويم المعلم:

١- تزويد المشرفين والمعلمين بطريقة تسمح لهم وتشجعهم بأن يعملوا معاً لتطوير وتعزيز التطبيقات التعليمية.

٢- تأمين طريقة من أجل وضع مساعدة بناءً للمعلمين محدودي الأداء.

٣- تأمين قاعدة أساسية من أجل اتخاذ قرارات منطقية حول قضايا الاحتفاظ بالمعلمين، أو تحويلهم، أو نقلهم، أو فصلهم.

٤- تأمين قاعدة أساسية من أجل إصدار أحكام أكثر تأكيداً حول اختلاف مستويات الأداء في البرامج التعويضية، مثل مخصصات الرواتب أو السلم الوظيفي.

٥- تأمين معلومات من أجل تحديد مدى تطبيق المعارف والمهارات التي أُكتُسِبَت من خلال تطور أنشطة العاملين، ومن أجل تقويم مستوى استخدام هذه المعارف والمهارات واستمراريتها.

وظيفة التقويم:

يؤدي التقويم وظائف مرتبطة بالتطوير والتحسين، وقد تحدث العديد من المهتمين بالتقويم بوظيفة التقويم، فقد أشار الأفندي (١٩٨٢) لوظائف التقويم فيما يلي:

أ- الأهداف:

تحدد وظيفة التقويم في الأهداف التي يعمل على تحقيقها فإذا كان الهدف هو استمالة المعلمين، وتشجيعهم على تحسين طرق التدريس والارتفاع بمستواه، فوظيفة التقويم هنا هي التأكد على المدى الذي وصل إليه هذا التحسن، وإذا كان الهدف هو التوصل إلى تقوية الروح المعنوية بين المعلمين، فوظيفة التقويم هنا هي استخدام الطرق والوسائل المختلفة لتقدير درجة التحسن في اتجاهات المعلمين الشخصية، والمهنية، وفي العلاقات الإنسانية.

ب- الوسائل:

ويقصد بها الوسائل التي تستخدم للتوصل إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، فيجب أن تكون هذه الوسائل فعالة وتساعد على إبراز شخصية المعلم وتفهمه للبيئة التي يعيش فيها وذلك حتى يمكن تحقيق الأهداف أو تعديل الوسائل أو تغيير ما يحتاج إلى تغيير، وإجراء

التقويم بصفة دائمة ومستمرة للوسائل المتبعة وللأهداف المرجوة هو الضمان للسير في الطريق السليم وعدم إضاعة الجهود سدى.

ج - جهود القائم بالتقويم:

من وظائف التقويم هو الحكم على المجهود الذي يبذله من يقوم بهذه العملية للارتقاء بالمعلم ودفعه للأمام لتحقيق أهدافه. فالدور الذي يؤديه القائم بالتقويم والروح التي تحكم تصرفاته يؤثران إلى حد كبير في نجاح عملية التقويم حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة.

سمات التقويم التربوي الجيد:

للتقويم التربوي الجيد سمات أساسية تحظى بقدر واسع من الاتفاق بين التربويين ينبغي مراعاتها عند تخطيط وتنفيذ عملية التقويم، إذا أريد لهذه العملية النجاح في بلوغ أهدافها، ولكي يؤدي التقويم رسالته في تحسين العملية التربوية، وهي كثيرة حيث يذكر الباحث أهمها فيما يلي:

١- تحديد الأهداف:

من سمات التقويم التربوي الجيد تحديد الأهداف، ويقصد به: أن يُبنى التقويم على خطة واضحة ومحددة الأهداف، وأن تكون هذه الأهداف خالية من التناقض والتداخل والتكرار وتحديد الأهداف بوضوح مطلب سابق لعملية التقويم، لأن رسم الأدوار والتوقعات التي يقوم بها من يُمثل تلك الأدوار، يعتمد اعتماداً كلياً على مدى وضوح أهداف المؤسسة التي يعمل فيها الفرد (نبراوي، ١٩٨٤)، كما ينبغي أن تصنف الأهداف وذلك لتيسير اختيار وسيلة التقويم.

٢- الشمول:

من سمات التقويم التربوي الجيد الشمول، ويُقصد به: أن يكون التقويم أساساً سليماً لإصدار أحكام شاملة للعناصر التربوية بما فيها المعلم والمتعلم، والخبرات والوسائل التعليمية، والأبنية المدرسية وأجهزتها (حسين، زيدان، ١٩٧٦).

٣- التعاون:

ينبغي أن يتم التقويم بطريقة تعاونية، يشارك فيها كل من يؤثر في العملية التربوية ويتأثر بها، كالمعلمين، والمديرين، والمشرفين التربويين، والمسؤولين في التربية، وأفراد من البيئة كالأخبراء وأولياء الأمور من ذوي الخبرة بحيث يكون هناك فرصة للتقويم الذاتي من جانب الطالب وكذلك من جانب المعلم (الزيود وعليان، ١٩٩٨).

٤ - الاستمرار:

ينبغي أن يكون التقويم عملية تقدير مستمرة لمدى ما يحققه البرنامج التربوي من الأهداف المرسومة لعملية التربية، حتى يتسنى تصحيح مسار عملية التعلم باستمرار، وغني عن القول بأن استمرار عملية التقويم تعني أن تكون الملاحظة اليومية، والتقديرات، والاختبارات متواصلة على مدار العام الدراسي، ولا تقتصر على فترة محددة منه، أي أنها يجب أن تكون مواكبة لعملية التعلم فتلازمها وتسير معها جنباً إلى جنب؛ نظراً لأنه يؤدي إلى معرفة التقدم الذي أحرزه الطالب في جميع جوانب النمو والكشف عن جوانب القوة والضعف عنده، وتحديد بعض الصعوبات التي تواجهه ومتابعته متابعة دقيقة، مستمرة على مدار العام الدراسي، كما أن ذلك يساعد على تغطية جميع جوانب الموضوع المراد تقويمه (الزيود وعليان، ١٩٩٨).

٥- الوظيفة:

ينبغي أن يكون التقويم وظيفياً بمعنى أن يُستفاد منه في تحسين العملية التعليمية، وفي إحداث تغيرات إيجابية في جميع عناصرها لصالح الطالب، ولا يخفى بأن مراعاة مبدأ الوظيفة في التقويم يستدعي أن يُنظر إلى التقويم كوسيلة لتحسين العملية التربوية في ضوء الأهداف المنشودة منها ليس كغاية في حد ذاته (الزيود وعليان، ١٩٩٨).

٦- أن يكون التقويم اقتصادياً:

ينبغي أن يُراعى في التقويم الاقتصاد في الوقت والجهد والتكلفة المالية (الدمرداش، ٢٠٠١)، وذلك للحيلولة دون إجهاد المعلم والطالب وإرهاقهما وإصابتهما أو إصابة أحدهما بالملل فهو يقتصد في النفقات المصروفة من أجل التقويم.

٧- الصدق والثبات:

من سمات التقويم التربوي الجيد الدقة أي أن تكون وسائل التقويم وأدواته صادقة، وثابتة ومطابقة للواقع، وذلك بتحديد نواحي الضعف ووصف الحلول المناسب له والكشف عن مواطن القوة في مكونات المنهج، وعناصره من أهداف ومحتوى ومناشط وطرق تدريس (الخطيب، ٢٠٠١).

مراحل تطور تقويم المعلم عبر العقود كما أوردها الآغا (٢٠٠٤) نقلاً عن Danielson

كالتالي :

- تمثل تقويم المعلم في عقد الخمسينات التركيز على أهم السمات الأساسية التي يجب توافرها في المعلم مثل الصوت والمظهر والحماس والاستقرار الانفعالي.

- أما في عقد الستينات فقد كان محوره فاعلية المعلم وإكسابه المهارات الأساسية وظهور

مفاهيم الإشراف والتوجيه الإكلينيكي وبحوث فاعلية التدريس.

- وقد ظهر في عقد السبعينات مجموعة من النماذج المتعلقة بتقويم المعلم وظهور أساليب

التعلم.

- أما عقد الثمانينات فقد شمل بحوث فعالية التدريس عن طريق التوقعات ونماذج الضبط

والنظام والتعلم التعاوني وبحوث المدارس الفعالة.

- وفي التسعينات ظهر التركيز واضحاً على التفكير الناقد ومعرفة المحتوى والتقويم البديل أو

تحديد بعض بدائل للتقويم والتعلم التشاركي Collaborative Learning والتعلم المبرمج

Engagement Learning.

- أما في عقد الألفيات فقد ركز على التدريس والتعليم المندمج وتدريس المفهوم.

وقد ذكرت الدخيل (١٩٩٧) بعض الطرق المتبعة في تقويم المعلمين ومنها :

- بطاقة التقويم المقننة:

وهي عبارة عن بطاقة تتضمن (الصفات الشخصية، والإعداد، وطرق

التدريس، وتجاوب التلاميذ) وتخصص لكل عنصر من عناصر التقويم درجات يمكن من

خلالها الوصول إلى تقدير نهائي للمعلم. وهذه البطاقات تحتاج إلى مزيد من الدراسة

والتطوير بحيث يمكن الوصول إلى بطاقة شاملة ووافيه. وتتميز هذه البطاقات - بالرغم من

العيوب التي وجهت إليها بفائدتها - في توجيه نظر المعلمين إلى بعض الصفات التي أتفق

على وجوب توافرها في المعلم الممتاز.

- طريقة المقارنة في التقويم:

وتستند هذه الطريقة على تقويم المعلم بمقارنته مع زملائه وعلى أساسها يضع المقياس الذي سيسير عليه فيختار أكثر المعلمين امتيازاً كأعلى درجة في المقياس كما يختار أضعفهم كأدنى درجة فيه ويختار بعض المعلمين المتوسطين كعينة للحالات المتوسطة، ومع ما في هذه الطريقة من حسنات وعدم الهبوط بالمستويات إلا أنه لا يزال للعامل الشخصي أثره فيها.

وهناك نقاط يركز عليها تقويم المعلم بينها الآغا (٢٠٠٤) :

- التقويم يشمل التعرف على كفاية المعلم.
- تقويم المعلم يشمل تعدد الأدوات.
- يشمل تقويم المعلم تعدد الأفراد الذين يقومون بعملية التقويم.
- يتطلب تقويم المعلم وجود مجموعة من المعايير للحكم على أداء المعلم.
- تقويم المعلم يجب أن يكون حوارياً وليس هرمياً.
- يتضمن تقويم المعلم اتخاذ قراراً بصدد الأداء المهني للمعلم.

مواصفات التقويم الناجح للمعلم:

باستعراض أدبيات مواصفات تقويم المعلم نجد أنها تتحدد بالتالي كما ذكرها الثبتي

(١٩٩٥):

- ١- ينبغي أن تكون أهداف التقويم محددة وقابلة للقياس.
- ٢- أن يتسم التقويم بالعدالة.
- ٣- أن يعرف المعلم المحكات التي يتم تقويم أدائه بناءً عليها.

٤- أن يتدرب المشرفون على أساليب التقويم ومهاراته.

٥- أن تتصف أداة التقويم بالصدق والثبات والموضوعية والشمول.

الفرق بين التقويم والتقييم:

تأسيساً على ما سبق إيضاحه من تعريفات لعملية تقويم الأداء يبدو أنه لم يعد مقبولاً ما يُلاحظ من خلط في الاستخدام بين مصطلحي ((تقويم الأداء وتقييم الأداء))؛ إذ أن لكل من المصطلحين ما يختص به، فنجد مثلاً عملية تقويم الأداء تبدأ من تحديد المستويات الأدائية المتوقعة وتنتهي بعدة عمليات إدارية تهدف إلى تطوير الأداء، وهي بهذا الشكل تتضمن مراحل عدة، إحدى هذه المراحل هي مرحلة تقييم الأداء والتي تعد مرحلة جزئية من عمليات تقويم الأداء.

أما عملية تقييم الأداء تُعنى تحديداً بإعطاء قيمة رقمية أو وصفية لأداء موظف ما، وذلك عن طريق - نظرياً على الأقل - مقارنة أداء الموظف الفعلي في فترة معينة بتلك التوقعات المعلنة من قبل الجهاز لأداء الموظف، وتتمثل هذه العملية تطبيقياً بتعبئة نماذج تقييم الأداء (الحمود، ١٩٩٤).

فبعد أن عرفنا التقويم أنه بمثابة تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف نستطيع تعريف

التقييم كما عرفه سيد وسالم (٢٠٠٤): "تحديد قيمة الشيء".

وكما عرفه اللقاني والجمال (٢٠٠٣) بأنه "إعطاء قيمة أو تقدير للأشياء أو الأفكار أو

أنماط السلوك"

وبهذا نستطيع التفريق بين المصطلحين بأن التقييم يعتبر تشخيصاً فقط، أما التقويم فإنه

تشخيص وعلاج لنقاط الضعف وتعزيز لنقاط القوة. كما أشار إلى ذلك (سيد وسالم، ٢٠٠٤).

البعد الثاني: تقييم الأداء

طرق تقييم الأداء:

على الرغم من أن كثير من الدراسات تشير إلى تعدد الجهات التي يمكن أن تقوم بعملية تقييم الأداء، إلا إنها تكاد تُجمع على أن طريقة تقييم الرئيس للمرؤوس هي الطريقة الأزلية والسائدة عالمياً؛ إذ كشفت نتائج إحدى الدراسات الميدانية التي أجريت في خمسين مدينة أمريكية أن (٩٣%) من عينة الدراسة أشاروا إلى أن عملية تقييم الأداء تقع ضمن مسئوليات الرئيس المباشر، كما وأن (١٠٠%) من العينة ذاتها في ٣٩ ولاية أمريكية أفادوا بأن عملية تقييم الأداء تتم دائماً من قبل الرئيس المباشر (الحمود، ١٩٩٤).

ونجد أن المشرع السعودي تبني هذه الطريقة إذ تنص المادة رقم (٣/٣٦) من مواد لائحة تقييم الأداء الوظيفي على أن يُعد التقرير من قبل الرئيس المباشر للموظف أو من ينوب عنه، ويعتمد من قبل الرئيس الأعلى حسب الصلاحيات المحددة. [الديوان العام للخدمة المدنية، ١٤٠٤، ٧].

ويقترح عساف (١٩٨٨) شكلاً تنظيمياً يرى أنه من خلاله يمكن تأييد فكرة التقييم من خلال الزملاء والمرؤوسين، ومن أهم عناصر ذلك الاقتراح ما يلي:

١. العمل على تدريب الأشخاص الذين يتولون عملية التقييم وذلك حتى يتسنى لهم الإلمام بأهم عناصر ومحاور وطرق التقييم، وعدم التأثير بأية عناصر بارزة وترك البقية.
٢. أن تتولى الجهات العليا المسؤولة عن عملية التقييم إعداد النماذج الخاصة بعملية التقييم وذلك حتى يكون بمقدورها مراعاة أية عوامل أو متغيرات قد لا يكون بمقدور الجهات الخارجية كمجالس الخدمة المدنية الإلمام بها.

معايير تقييم الأداء:

إن معايير تقييم الأداء يرتبط بالضرورة بوجود معايير واضحة وعادلة، لإنجاز تقييم موضوعي. ويُعرّف ((كيرك باترك)) Kirk patric معايير الأداء على أنها ((المقياس الذي يتم على أساسه تحديد مستوى إنجاز العمل الفعلي من قبل الموظف)). (طعامنه، ١٩٩٤).

وقد أثار تحديد معايير الأداء في أدبيات تقييم الأداء، وعلى أي الأحوال يمكن

تصنيف تلك المعايير إلى التالي:

أ- معدلات الأداء:

وتشير إلى قدرة الموظف على أداء واجباته المحددة، وحل ما يعترضه من مشاكل مهنية في سبيل تحقيق أهداف المنظمة، وبرغم ما قد توفره معدلات الأداء إلا أن هناك عدد من التحفّظات تجعل من غير الممكن الاعتماد عليها منفردة، وأهم هذه التحفّظات التي أوردها عساف (١٩٨٨):

أ- إن التقييم على أساس معدلات الأداء قد يوفر حكماً على صلاحية العاملين للأعمال الراهنة، إلا أنه غير قادر على توفر مثل هذا الحكم أو التنبؤ به في المستقبل.

ب- وضع معدلات أداء واضحة يُعد أمر غاية في الصعوبة والتعقيد، وذلك راجع لصعوبة عمليات القياس المباشرة الكثيرة من جوانب الأداء أو لصعوبة الوصول إلى معدلات أداء معيارية لكافة الوظائف.

ج- قد يكون تحقيق معدلات أداء عالية راجع لتوفر عوامل أخرى لم تتح للآخرين.

٢- الصفات الشخصية:

وقد تكون صفات متعلقة بالشخص موضع التقييم، وقد تكون ذات صلة بالعمل كعلاقاته مع رؤسائه، وزملائه. وقد وُجد أن الاستناد إلى هذه الصفات بمفردها يواجه بعضاً من جوانب النقد، ومن أهمها:

أ- صعوبة حصر صفات الموظفين الفاعلين أو الأكفاء.

ب- اختلاف الأهمية النسبية بين هذه الصفات من حيث علاقتها بالعمل.

ج- صعوبة قياس معظم الصفات مما يعرض عملية التقييم للاجتهادات.

د- صعوبة عزل صفات الشخص الخاضع للتقييم عن الطرف الذي يعيش فيه

(الغامدي، ١٩٩٩).

ولترشيد الصفات الشخصية كمعايير لتقييم الأداء يتطلب الأمر توافر عدد من الشروط

ذكرها عساف (١٩٨٨) وهي:

أ- أن تكون الصفات ممكنة الملاحظة.

ب- أن تكون الصفات متميزة عن بعضها تمايزاً يحول دون التشابك بين متغيراتها أو

عناصرها أو معانيها، وذلك يظهر من خلال الآثار المتوقع ترتيبها على كل صفة.

ج- أن تتضمن صفات يمكن أن تعبر عن إبداعية الموظف وإظهار قدرته على التطوير.

٣- نتائج الأداء:

ورغم ما قد يتيح هذا المعيار من مرونة أثناء عمليات التنفيذ إلا أنه لا يخلو من

بعض العيوب ومنها ما ذكره عساف (١٩٨٨):

أ- أن تحديد النتائج المطلوبة وفهمها واستيعابها من قبل العاملين والمشرفين أمر

مشكوك فيه.

ب- صعوبة قياس النتائج وتحويلها إلى مقاييس كمية، إضافة إلى صعوبة حصر

المتغيرات التي لها صلة بعمليات الإنجاز أو تحديد أثارها.

البعد الثالث:

الكفايات الأساسية و معايير الأداء لمعلم التربية الفنية:

لكي يكون مقياس الأداء صادقاً فلا بد من تحديد مؤشرات تمثل الكفايات الأساسية التي يجب أن يمتلكها المعلم ليتمكن من أداء مهنته بكفاية وفعالية وتضمن تلك الكفايات في بطاقة توجيه المعلم حتى يمكن ملاحظتها وقياسها لأن عملية تقييم أداء المعلم الصادقة والثابتة والدقيقة تساعد في تحديد الكفايات الأساسية التي يحتاجها المعلم (الثبتي، ١٩٩٥).

وذكر سكر والخزندار (٢٠٠٥) مصادر اشتقاق الكفايات وهي:

- استطلاع آراء الأطراف المعنية بالعملية التعليمية كالمعلمين والمشرفين التربويين وأساتذة الجامعات ومُدرّاء المدارس.
- الخبرة الشخصية.
- مراجعة قوائم الكفايات السابقة.
- ملاحظة المعلمين ذوي الخبرة في التدريس.
- تحليل المهام التعليمية والتي تشمل تحليل مهام المعلم ووظائفه وتحليل عملية التدريس.
- ترجمة المقررات الدراسية إلى كفايات أساسية وفرعية.
- وحدد الثبتي الكفايات الأساسية التي يحتاجها المعلم لأداء مهمته بفعالية:

١- كفايات معرفية: يجب أن تشتق من:

- مواصفات التعليم الجيد.
- أهداف التعليم العام بمراحله المختلفة.
- الأدوار المركبة والمهام المختلفة التي يقوم بها المعلم داخل الفصل مثل: التخطيط للتدريس، والممارسة داخل الفصل، وتقويم أداء التلاميذ.
- ٢- كفايات مهارية: من أجل تحويل المعلومات والنظريات إلى مهارات سلوكية أداءية على نحو وظيفي وإجرائي ومن أجل تحقيق عملية المزاوجة بين المعرفة والمهارة (الثبتي، ١٩٩٣).
- وقد قسم تمام (١٩٩٥) الكفايات التعليمية إلى:
- ١- كفايات متصلة بالتخطيط للتدريس.
- ٢- كفايات تتصل بالاستراتيجيات التعليمية.
- ٣- كفايات تتصل بالفاعل مع التلاميذ وبإيجاد علاقات حسنة معهم.
- ٤- كفايات تتصل بتقويم تعلم التلاميذ.
- ٥- كفايات تتصل باتجاهات المعلم ومعارفته العلمية والمهنية.
- أما بالنسبة للتربية الفنية يُعرّف النجادي الكفاية التدريسية الخاصة بمعلم التربية الفنية على أنها "المعلومات والخبرات والمهارات التي ينبغي أن تتوفر لدى المعلم ليكون من خلالها قادراً على معالجة النواحي التربوية والجمالية والربط بين هذه الفروع في أثناء تدريسه بما يضمن تحقيق الأهداف التعليمية المختلفة" (النجادي، ١٩٩٦).

الكفايات التدريسية اللازمة لمعلم التربية الفنية كما ذكرها الشربتي نقلاً عن: (المريعي

٢٠٠٦) كالآتي :

- كفاية التخطيط للتدريس في التربية الفنية.
 - كفاية تنفيذ دروس التربية الفنية.
 - كفاية إدارة الفصل في التربية الفنية.
 - كفاية تقويم تعلم الطلاب من خلال الأنشطة الفنية.
 - كفاية تقويم التدريس.
 - كفاية تقويم الدرس.
 - كفاية المادة العلمية والفنية.
- أهم الكفايات التعليمية اللازمة لدى معلم التربية الفنية من وجهة نظر المفلح (١٩٩٠):

- إعداد خطة سنوية لتنظيم تعلم محتوى التربية الفنية وتعليمها.
- تنظيم البيئة المادية للموقف التعليمي.
- تنمية الحس الجمالي والمفاهيم الفنية لدى الطلاب.
- تقبل مشكلات الطلاب الشخصية.
- ربط الأهداف التعليمية ببقية عناصر الموقف التعليمي وتعزيز الإبداع.
- توفير جو نفسي في الموقف التعليمي.
- مساعدة الطلاب على اكتساب مهارات تطبيق الخبرات الصفية في مواقف جديدة ومتنوعة.

المعايير التربوية:

ظهرت حركة المعايير رغبة في تحسين المنتج التربوي التعليمي ويعرفها Noddings بأنها "هدف للوصول إليه، كما تعني أنها وصف لمستويات متنوعة من المهارات وأخيراً يقصد بها محكات لضبط النوعية" (بكار، ٢٠٠٠).

فعملية التقويم إذا لم تكن معتمدة على أدوات ثابتة وصادقة فلا يمكن أن يعول على النتائج التي تحصل عليها من تقويم أداء المعلم (الثبتي، ١٩٩٣).

وقد ذكر عبد السميع، حواله (٢٠٠٥) المبادئ والركائز التي تقوم عليها بنائية المستويات المعيارية:

١. التزام المعايير بالمواثيق الدولية والقومية الخاصة بحقوق الإنسان بغض النظر عن السن والنوع والعرق.

٢. تأكيد مبادئ المحاسبة والعدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص والحرية.

٣. إحداث تحول تعليمي يرتقي بقدرة المجتمع على المشاركة وغرس مقومات المواطنة الصالحة والانتماء والديمقراطية لدى المتعلم.

٤. ترسيخ قيم العمل الجماعي والتنوع والتسامح وتقبل الآخر.

٥. تعزيز قدرة المجتمع على تنمية أجيال مستقبلية قادرة على التعامل مع النظم المعقدة والتكنولوجيا المتقدمة والمنافسة في عالم متغير.

٦. مواكبة التطورات الحديثة في عالم متغير يعتمد على صنع المعرفة والتكنولوجيا وعلى تعدد مصادر التعلم وتنمية المهارات اللازمة للتعامل مع مجتمع المعرفة.

٧. مساهمة المعايير في استحداث نمط من الإدارية يُرسّخ مفاهيم القيادة ومجتمع التعليم وتعمل على تحقيق الجودة الشاملة.

٨. مساهمة المعايير في توفير مُناخ يكفل حق التعليم المميز لجميع الطلاب والتنمية المهنية المستدامة للممارسين التربويين.

٩. اعتماد المعايير على مقارنة تعليمية مبتكرة تعزز نموذج التعلم النشط ذاتي التوجه.

١٠. دعم المعايير قدرة المشاركين في العملية التعليمية على حل المشكلات واتخاذ القرار والتفكير الناقد والإبداعي.

١١. إسهام المعايير في بناء قاعدة معرفية عريضة لدى المتعلم تتسم بالتكامل والفاعلية.

١٢. تأكيد تحقق المعايير والالتزام بالتميز في التعلم والقدرة على المتابعة والتقويم الأصيل.

المعايير العشرة التي وضعتها (INTASC) The Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium المؤسسة الأمريكية لإعداد المعلم وجودة التدريس كما أوردها زيتون (٢٠٠٤):

- المعيار الأول: يجب أن يكون المعلم على وعي بالمفاهيم وأدوات الاستقصاء ونظم ما يقوم بتدريسه ويستطيع توفير خبرات تعلم تجعل جوانب المادة التي يدرسها ذات معنى للطلاب.

- المعيار الثاني: يجب أن يكون المعلم على معرفة بكيفية تعلم الطلاب ويوفر لهم فرص تعلم تدعم نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي.

- المعيار الثالث: المعلم على وعي باختلاف مداخل التعلم لدى طلابه ويوفر لهم مناخا يناسب الاختلاف.

- المعيار الرابع: يستخدم المعلم استراتيجيات تدريسية تنمي التفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء لدى الطلاب.

• المعيار الخامس: المعلم المتفهم لكيفية إثارة دافعية الأفراد والجماعات ليوفر بيئة تعلم تشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي والمشاركة النشطة في التعلم وكذلك تشجيع الدافعية الذاتية.

• المعيار السادس: يستخدم المعلم معرفته بالاتصال اللفظي وغير اللفظي والوسائطي؛ لينمي الاستقصاء النشط والعمل الجماعي والتفاعل داخل حجرة الصف.

• المعيار السابع: يخطط التدريس معتمداً على المعرفة المتضمنة بالمادة والمتعلمين والمجتمع وأهداف المنهج.

• المعيار الثامن: يعرف المعلم استراتيجيات التقويم الرسمية واللا رسمية، ويوظفها ليضمن نمو المتعلم عقلياً واجتماعياً وبدنياً بشكل مستمر.

• المعيار التاسع: يتأمل المعلم ممارساته ويقوم آثار اختياراته وأفعاله على الآخرين (سواء متعلمين أو آباء أو غيرهم من العاملين بالمجال) ويسعى دائماً للنمو المهني.

• المعيار العاشر: يحرص المعلم على إقامة علاقات جديدة مع الزملاء في المدرسة والآباء والهيئات داخل المجتمع بهدف دعم تعلم الطلاب.

معلم التربية الفنية ومجالات تقويمه:

معلم التربية الفنية هو أساس المجتمع الناهض فكلما ازداد وتقدم الأداء المهني للمعلم كان قادراً على تنمية شخصية طلابه وبناء عقولهم وتعديل سلوكهم، وحيث أن هذه العملية تتطلب الكثير من المهارات المتباينة التي لا يستطيع أن يكتسبها من يعهد إليه بتربية النشء إلا بالدراسة العملية المتخصصة والتدريب الكافي حتى يستطيع أن يحدد الأهداف التربوية المناسبة لمستوى نضج الطلاب وحاجاتهم، لذلك يجب أن يختار المعلم الوسائل والأساليب التي

يمكن أن يتحقق عن طريقها هذه الأهداف كما يستطيع أن يقوم مدى نجاحه في تحقيقها، وأن يشخص القصور في ذلك سواء من جانب الطلاب أو من جانبه أو من جانب الوسائل والأساليب التي اتبعتها، بالإضافة إلى إدراك كافي لمشكلات المجتمع وثقافته.

وسيتم توضيح المهارات التدريسية للمعلم في مسؤولياته التعليمية وتتمثل في الآتي:

أ - السمات الشخصية:

تعتبر السمات الشخصية هي إحدى الجوانب الأساسية في عملية الإعداد المهني في مجال التربية، وهي - أيضاً - إحدى الدعائم للنجاح المهني في هذا المجال، وذلك فإن السمات الشخصية تعبر عن خصائص وصفات ضرورية ومهمة لتقويم الفاعلية المهنية (اللقاني، والمفتي ١٩٨٢).

وأوضح بارو (Barrow ١٩٨٣) قائمة بهذه السمات والخصائص التي يمكن الاعتماد

عليها في هذا المجال وهي:

- الإيمان بقيمة التدريس والقيادة.
- الاهتمام الشخصي برعاية الآخرين.
- احترام وتقدير الأفراد.

ب - الالتزام المهني:

يُعد المعلم ممارساً مهنيّاً يستفيد من انعكاساته الذاتية في تعرف وتقييم تأثير ممارساته وأفعاله في الآخرين، وبخاصة الطلبة، والآباء، والأطراف المهنية المعنية بالعملية التعليمية، ويعمل دائماً على توفير فرص لتنمية إمكاناته وكفاءته المهنية (علام، ٢٠٠٧).

ج - التخطيط:

يُعد التخطيط عنصراً أساسياً من عناصر الإدارة الأخرى حيث إن التخطيط يعد مرحلة التفكير التي يسبق تنفيذ النشاط والتي في ضوءها يتم اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف، ومن خلاله يقوم المعلم بعملية خلق متعمد لبيئة تعليمية مناسبة لما يُراد تحقيقه من أهداف حيث تتضمن عملية التخطيط للدرس الآتي:

- ترتيب أجزاء الدرس وفقاً للتسلسل الذي سوف يتبعه المعلم في تدريسه.
- اختيار وترتيب أوجه النشاط التي يتضمنها كل جزء من أجزاء الدرس.
- تحديد وقت النشاط.
- إعداد وتهيئة الأجهزة والأدوات التي سوف يتم استخدامها.
- توزيع الأدوات القيادية على الطلاب.
- تحديد طرق التدريس التي سوف يتم استخدامها والتي تناسب الموقف التعليمي.
- إعداد الوسائل العملية التي سوف تستخدم في النشاط.
- تحديد طريقة إدارة النشاط.
- تحديد التكوينات التشكيلية التي تتمشى مع طبيعة المحتوى التعليمي (اللقائي، والمفتي ١٩٨٢).

د - التعليم الصفّي:

ويقصد به جانب أداء المعلم التدريسي والتحصيل المعرفي ويشتمل على مهارات عديدة منها التهيئة للدرس، وإثارة المتعلمين وتحفيزهم، وأن يتمتع المعلم بحيوية ونشاط، حيث يقوم بالاستفادة من زمن الدرس ويكون ذلك عن طريق التخطيط المسبق واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة.

هـ — الإدارة الصفية:

من مميزات وخصائص المعلم الفعال قدرته على التخطيط لإدارة الصف وتنظيمه، والإعداد المسبق والمتقن لذلك؛ كعنايته واهتمامه بالتخطيط للتعليم والتعلم، والتخطيط لقياس وتقويم تحصيل طلبته، وتفكيره المُرَكَّز واهتمامه بطلابه، والتعامل معهم واحترامهم ومعرفة شخصياتهم (اللقاني، والمفتي ١٩٨٢).

و — النمو المهني:

النمو المهني هو العملية التي يحقق بها المدرسون الأكفاء كفاءة مهنية أعلى، ويوسعون بها فهمهم للذات، والدور والسياق والحياة المهنية (Duke &Stiggins1995).

ز — مجال التقويم:

إنّ عملية التقويم هي التي تتأكد من أن ما تم تنفيذه أو ما يتم تنفيذه من نشاط يكون مطابقاً لما يراد تحقيقه من أهداف وفي إطار الخطة المقررة، ومن خلال العملية التقويمية يتم التوصل لأية نتائج تفيد في تطوير العملية التعليمية (العريفي، ٢٠٠١).

ثانياً : الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الأدب السابق توفر لدى الباحث بعض من الدراسات المتعلقة بتقويم

أداء المعلم والدراسات المتعلقة بالمعايير الخاصة بتقويم المعلم بشكل عام ومعلم التربية الفنية بشكل خاص وسوف يتم عرضها وفقاً لتسلسلها الزمني.

أ- الدراسات التي تتعلق بتقويم أداء المعلم:

أجرى راندي إلفن (Randy Alvin,1990). دراسة عنوانها (مقارنة وجهات نظر معلمي ومديري المرحلة الثانوية بولاية أيوا تجاه تقويم المعلم وأغراض هذا التقويم)، من أجل مقارنة وجهات نظر المعلمين والمديرين نحو تقويم المعلم، وخرجت هذه الدراسة بنتيجة أن المعلمين والمديرين أجمعوا على أن الغرض الأساسي لعملية تقويم المعلم يجب أن يكون من أجل تحسين أداء المعلم وتنميته وتطويره مهنيًا، وألا تستخدم كوسيلة للتحكم بالراتب.

بينما أجرى جيمس آلن (James Allen,1991) دراسة عنوانها (وجهة نظر المعلمين تجاه وسائل المشاهدة الفصلية كوسائل تقويم) بهدف تحديد وجهات نظر المعلمين تجاه تقويمهم على ضوء خبراتهم في المشاهدات الفصلية، وأوضحت الدراسة أن عملية المشاهدة أو الملاحظة مهمة في تقويم المعلم، لأن المشاهدات تخدم غرضاً ثميناً، وهو تمكين المعلمين من إدراك أن مهاراتهم التدريسية تقدر بدرجة دقيقة، كما وأوضحت الدراسة بأنه كلما زادت مشاهدات المعلمين وطال زمنها، كلما زاد إدراكهم بأن تقويمهم صادق في تقدير مهاراتهم التدريسية. وباختصار ممكن القول أن هذه الدراسة تؤكد بأن عملية تقويم المعلم يجب أن تهدف إلى التطوير والتحسين، أي تحسين الممارسة المهنية للمعلم، وأن تكون هناك ثقة واحترام متبادلين بين المُقَوِّم والمُقَوَّم.

وفي دراسة الثبتي (١٩٩٣) قدمها للمؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية الذي انعقد في جامعة أم القرى وسعى من خلالها إلى وصف وتحليل بطاقة توجيه المعلم وتقويمه على ضوء الإطار النظري لقياس وتقويم الأداء في محاولة منه لتطويرها، وعلى ضوء تلك الدراسة خلص الثبتي إلى نتائج هامة من أبرزها:

١ - إن اشتراك مدير المدرسة مع المشرف التربوي في عملية تقويم المعلم سيؤدي إلى عدم موضوعيتها.

٢ - لا يوجد تبرير مستمد من نظريات أو دراسات سابقة تؤيد عملية اختلاف أوزان العناصر التي تمثل الكفايات الأساسية لفعالية التدريس والتي اشتملت عليها البطاقة.

٣ - يجب توجيه كل عنصر أو مؤشر من مؤشرات القياس لقياس كفاية واحدة فقط.

٤ - يجب أن تركز البطاقة على الأدوار الأساسية للمعلم والتي يمكن ملاحظتها داخل الصف. وعلى ضوء تلك الدراسة فقد أوصى الثبتي بضرورة إشراك المعلمين ذوي الكفايات المتميزة، وبمشاركة الخبرات المتميزة في الجامعات لتصميم بطاقة لتقويم أداء المعلم وفي تحديد أهم الكفايات وتحديد مؤشراتها.

وأجرى الغامدي (١٩٩٤) دراسة لتحديد الممارسات الإشرافية الخاطئة ومدى تعويقها أداء المعلمين بالمرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، وقد جعل الباحث الاستبانة أداة للدراسة، وطبقها على عينة قوامها (٢٨٤) معلم من معلمي المدارس النهارية بمكة المكرمة بما نسبته (٣٠%) تقريباً من مجموع المعلمين بتلك المنطقة، وقد خلص الغامدي في دراسته إلى عدة نتائج، ومنها:

- إن السلبيات المتصلة بتقويم أداء المعلم تأتي في المرتبة الثانية من بين السلبيات التي تعوق أداء المعلم بما نسبته (٦٣%).

- تمارس عملية تقويم الأداء على أنها غاية في حد ذاتها لا كونها وسيلة للتطوير .

وقد قسّم الباحث السلبيات التي خلص إليها على النحو التالي:

١- من أهم سلبيات التقويم التي يتفق أكثر من (٦٠%) من المعلمين على وجودها ما يلي:

أ- ان المشرف التربوي لا يُطلع المعلم على تقييمه ويترك ذلك لمدير المدرسة فيما بعد.

ب- ان المشرف التربوي لم يعرف المعلم على أي بطاقة ملاحظة يمكن من خلالها أن

يقوم نفسه ذاتياً.

٢- ومن السلبيات التي يتفق على وجودها (٤٠-٦٠%) من المعلمين ما يلي:

أ- اعتماد المشرف في تقويمه للمعلم على رأي مدير المدرسة.

ب- عدم تطابق بين ما يكتبه المشرف التربوي في سجل الزيارات وبين التقويم النهائي.

ج- موضوعية التقويم من عدمه تعتمد على العلاقة الشخصية مع المشرف التربوي.

د- يقوم المشرف التربوي زملاء التخصص من المعلمين بدرجة متقاربة رغم التباين

الواضح في أدائهم.

٣- ومن السلبيات التي يتفق أقل من (٤٠%) من المعلمين على وجودها ما يلي:

أ- اعتماد المشرف التربوي في التقويم على تقارير السنوات السابقة.

ب- يفاجأ المعلم بتغيير تقديره فيما بعد إلى الأسوأ.

وفي دراسة الثبيني (١٩٩٥) عنوانها: آراء المعلمين والمديرين والموجهين وأعضاء

هيئة التدريس بالأقسام التربوية نحو بطاقة توجيه المعلم وتقويمه في مدينة الطائف، وهدفت

هذه الدراسة إلى:

١- الكشف عن مدى أهمية عناصر بطاقة توجيه المعلم وتقويمه بالنسبة لأداء المعلم

الوظيفي.

٢- تحديد أهم إيجابيات وسلبيات بطاقة توجيه المعلم وتقويمه.

٣- تحديد أهم المقترحات من أجل تطوير البطاقة.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التجريبي، وقام بإعداد الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت عينة الدراسة عينة عشوائية من مدارس البنين بالطائف بلغت (١٣) مدرسة ابتدائية و(٦) مدارس متوسطة ومدرستين ثانويتين، وتم توزيع الاستبانة على جميع معلمي تلك المدارس وجميع موجهي المواد الدراسية بمدينة الطائف وأيضاً على جميع أعضاء هيئة التدريس بالأقسام التربوية بكلية التربية وكلية إعداد المعلمين بالطائف، حيث وزع (٥٥٠) استبانة.

وقد استنتجت الدراسة أن بطاقة توجيه المعلم وتقويمه تضم عناصر معظمها مهم جداً لأداء المعلم الوظيفي إلا أن بعض عناصرها يحتوى على أكثر من جانب، وكذلك لا يوجد توافق بين أهمية معظم العناصر والوزن المعطى لها أي الحد الأعلى لدرجة العنصر، كما أن قصر تقدير ممتاز فقط على من يحصل على مائة من مائة وهذا قد لا يتفق مع قواعد القياس والمنطق أي أن الأمر فيه استحالة.

وبناءً على هذه النتائج يوصى الباحث بما يلي:

١- إعادة صياغة عناصر البطاقة بحيث يختص كل عنصر بجانب واحد حتى تسهل

عملية المتابعة ويكون التقدير اقرب إلى الصحة.

٢- إعادة توزيع أوزان العناصر (أي الحد الأعلى لدرجة العنصر) على أساس أن يكون

وزن العنصر يتفق مع أهمية الأداء الوظيفي للمعلم أو توحيد الحد الأعلى لدرجة كل

عنصر .

٣- جعل تقدير ممتاز من ٩٠ فما فوق .

٤- استثمار أداة التقويم المستخدمة في تشخيص بعض جوانب القصور لدى المعلم بهدف تحسين وتطوير أدائه وإتاحة الفرصة له لينمو مهنيًا وألا تقتصر الفائدة على تحديد مستوى الأداء فقط.

٥- إمكانية إضافة بعض العناصر للبطاقة مثل: (التشجيع على الابتكارية- المظهر العام للمعلم- مهارات الاتصال)؛ حتى تبتعد هذه البطاقة عن تهمة تقويم المعلم التقليدي.

وفي دراسة الدخيل (١٩٩٧) وعنوانها "مدى فاعلية نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات بمدارس البنات الثانوية بمدينة الرياض"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسلوب المتبع في تقويم أداء المعلمات في المدارس الثانوية للبنات في تحقيق أهداف التقويم الواردة في اللوائح والتعليمات وفي تحقيق الأهداف العامة لتقويم الأداء الوظيفي، ومدى فاعلية نموذج تقويم الأداء الوظيفي في تحسين العملية التعليمية وتطويرها، والمشكلات التي تواجه هذا النموذج في عملية تطبيقه، والتوصل إلى نتائج وتوصيات يمكن من خلالها تحسين العملية التعليمية وتطويرها على النحو المؤدي لتحقيق الأهداف المرجوة.

وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وقامت بإعداد أداة الدراسة وهي الاستبانة، وقد كانت عينة الدراسة عبارة عن مديرات مدارس البنات الثانوية بالرياض والموجهات التربويات بمدينة الرياض.

ومن النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة:

١- أن أسلوب تقدير الدرجات هو الأسلوب المتبع في تقويم أداء المعلمات الوظيفي بالمدارس الثانوية للبنات بمدينة الرياض.

٢- أن نموذج تقويم الأداء الوظيفي يسهم في اختيار الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف القيادية العليا كما يسهم في استمرار المتابعة والإشراف والتوجيه من قبل الموجهات والمديرات للمعلمات.

٣- ترى الموجهات أن أهم المشكلات التي تواجه نموذج تقويم أدائها الوظيفي، عدم إضافة مواطن القوة لأداء المعلمات الوظيفي ضمن مجموع الدرجات الكلي، عدم الاهتمام بأخذ آراء الموجهات عندما تم تعديل لائحة تقويم الأداء الوظيفي.

٤- ترى المديرات أن أهم المشكلات التي تواجه نموذج تقويم الأداء الوظيفي في عملية تطبيقه مرتبة حسب أهميتها: عدم الاهتمام بأخذ آراء المديرات عندما تم تعديل لائحة الأداء الوظيفي، وقلة المتابعة للنتائج التي تسفر عنها عملية تقويم الأداء الوظيفي، وقلة المساهمة في عقد اللقاءات الدورية لمناقشة موضوع تقويم الأداء الوظيفي.

وقد أوصت الباحثة ببعض التوصيات ومنها:

علنية تقارير الأداء الوظيفي وعدم سريتها، والاستفادة من نتائج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات في توظيف المعلومات الناتجة عنه في إجراء التحسينات اللازمة على العملية التعليمية وتطويرها، وتحديد معايير دقيقة لعناصر تقويم الأداء الوظيفي ووضع معدلات واضحة للأداء، وتحديد مدلول عناصر الأداء الوظيفي تحديداً دقيقاً، وضرورة إقامة الدورات التدريبية الدورية المتجددة لمعدي تقارير الأداء الوظيفي، وضرورة إبلاغ المعلمات بمواطن القوة في أدائهن الوظيفي ومساعدتهن على كيفية تنميتها والمحافظة عليها، وضرورة إعداد برامج تدريبية للتقويم وفقاً للأساليب الحديثة.

وقام الآغا (٢٠٠٤) بدراسة عنوانها "اتجاهات معاصرة في تقييم المعلم" وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات المعاصرة في تقييم المعلم والمرتبطة بمفهوم تقييم المعلم وأهدافه ومجالاته ومسالكه وأدواته وخصائصه.

وقد خرجت الدراسة ببعض التوصيات منها:

- ١- بناء الأدوات الخاصة بتقويم المعلم في ضوء مجالات التقويم.
- ٢- استخدام أدوات التقويم الحديثة مثل حقائب العمل والمقابلات والتقويم خلال العمل وتمارين الأداء والمقاييس غير المباشرة.
- ٣- مراعاة خصائص التقويم الجيد عند إجراء عملية التقويم.

ب- دراسات تتعلق بمعايير تقويم أداء المعلم:

وقد أجرى جامع (١٩٩٣) دراسة عنوانها "اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم دراسة تحليلية"، وهدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصوّر مُقترح لتقويم المعلم يعتمد على ثلاثة معايير أو محددات هي:

- ١- تقويم المعلم على أساس إنتاجية التلاميذ، ولهذا المعيار عدة شروط، أهمها:
 - الاطلاع على جميع الأعمال التحريرية التي يقوم بها المعلم والتي من شأنها زيادة إنتاجية التلاميذ.
 - الالتزام بإجراء الاختبارات القبلية والبعديّة؛ لتعرف مقدار النمو الحادث للتلاميذ.
 - الاطلاع على التقارير التي يكتبها المعلم عن تلاميذه.
- ويقترح أن تخصص لهذا المعيار ٢٠% من الدرجة الكلية لتقويم المعلم.

٢- تقويم المعلم على أساس ملاحظة سلوكه وكفاءاته داخل حجرة الدراسة وخارجها،

ويؤخذ بهذا المعيار بشرط:

- اشتقاق الكفايات التدريسية من تصور واضح للدور الذي يقوم به المعلم داخل

حجرة الدراسة أو خارجها.

- تصميم بطاقة تقييمية مقننة يتوافر فيها شروط الصدق والثبات لاستخدامها في

ملاحظة سلوك المعلم وكفاءاته داخل وخارج حجرة الدراسة.

- فصل السلوك التدريسي (الكفاءات التدريسية) التي يمكن ملاحظتها داخل حجرة

الدراسة عن الكفاءات التدريسية التي يمكن ملاحظتها خارج حجرة الدراسة.

- إجراء دورات تدريبية للمدرسين الأوائل والموجهين والمديرين في أساليب

الملاحظة.

- إعلام المعلمين بالكفاءات التدريسية التي سيقومون في ضوءها.

- إعطاء أوزان نسبية تتناسب مع كل كفاءة وذلك لضمان سلامة التقويم.

- تزويد المعلمين بالتغذية الراجعة الفورية لأدائهم التدريسي.

ويقترح أن تخصص لهذا المعيار ٦٠% من الدرجة الكلية لتقويم المعلم.

٣- تقويم المعلم على أساس مدى تأثير المعلم في خلق جو مؤثر على الطلاب داخل

حجرة الدراسة.

ومن الممكن الحكم على مناخ حجرة الدراسة من خلال استطلاع رأي التلاميذ ومشاعرهم

المرتبطة بهذه التفاعلات اللفظية وغير اللفظية.

ويقترح لهذا المعيار ٢٠% من الدرجة الكلية لتقويم المعلم.

وقد أورد الباحث بعض المطالب المستقبلية ومنها: من الممكن تطوير هذا التصور لكي يتلاءم مع كل مادة تخصصية وذلك من خلال الاستفادة من الأفكار العامة للتصور ثم وضع بنود تخصصية ترتبط بكل تحصيل علمي ولاسيما في القسم المرتبط بمعيار تقويم المعلم تبعاً لكفاءاته التدريسية.

دراسة سكر والخزندار (٢٠٠٥) عنوانها "مستويات معيارية مقترحة لكفايات الأداء اللازمة للمعلم لمواجهة مستجدات العصر".
وهدفت هذه الدراسة إلى:

- ١- تحديد أهم الكفايات التي ترفع من مستوى أداء المعلم وتمكنه من مواجهة العصر بمستجداته ومتغيراته المتعددة.
 - ٢- إعداد قائمة من المستويات المعيارية الملائمة للحكم على امتلاك المعلم لتلك الكفايات.
- وقد توصلت الدراسة إلى أهم الكفايات الرئيسة اللازمة للمعلم لمواجهة مستجدات العصر مرتبة كالتالي:

١- كفاية إدارة الصف القائمة على أساس قيادية المعلم واحترام المتعلم وتفعيل دوره في العملية التعليمية.

٢- كفاية التقويم متعدد الأغراض والأبعاد.

٣- كفاية المشاركة التفاعلية والتواصل خلال عملية التدريس.

٤- كفاية المعرفة العلمية وتوظيفها لخدمة البيئة والمجتمع.

٥- كفاية استخدام وتوظيف مصادر المعرفة المتعددة.

وقد أوصت الدراسة بما يلي:

- وضع دليل عملي لاستخدام المعايير التعليمية حسب المستوى التعليمي.

- إجراء ومتابعة عملية التقويم المستمر للأداء باستخدام كفايات الأداء ومستوياتها المعيارية.

ج- دراسات تتعلق بمعايير تقويم أداء معلم التربية الفنية:

في دراسة المفلح (١٩٩٠) وعنوانها "إعداد معلمي التربية الفنية في ضوء الكفايات وأثره في تحصيل الصف العاشر"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على: الأهمية النسبية للكفايات التعليمية التي يرى معلمو التربية الفنية ضرورة توفرها لديهم وعلى مدى ممارستهم لتلك الكفايات.

وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحديد درجة أهمية الكفايات قامت الباحثة بتطوير قائمة كفايات تعليمية مكونة من (٣٨) كفاية تعليمية. وقد توصلت الدراسة إلى أهم الكفايات التعليمية اللازمة لدى معلمي التربية الفنية وهي:

إعداد خطة سنوية لتنظيم تعلم محتوى التربية الفنية وتعليمها، تنظيم البيئة المادية للموقف التعليمي، تنمية الحس الجمالي والمفاهيم الفنية لدى الطلبة، وتقبل مشكلات الطلبة الشخصية، ربط الأهداف التعليمية ببقية عناصر الموقف التعليمي وتعزيز الإبداع، وتوفير جو نفسي في الموقف التعليمي، مساعدة الطلبة على اكتساب مهارات تطبيق الخبرات الصفية في مواقف جديدة ومتنوعة.

وفي دراسة النجادي (١٩٩٦) بعنوان "كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة" ولتحقيق هذا الهدف فقد طور الباحث استبانة لمعرفة هذه الكفايات.

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة صممها تحتوي على قائمة بالكفايات التدريسية، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض البالغ عددهم (١٣٠) وموجهي التربية الفنية البالغ عددهم (٨) موجهين.

وأهم النتائج التي حصل عليها الباحث كانت كالتالي:

- يوجد اتفاق بين أفراد العينة في تحديد أهمية أكثر من ٥٠% تقريباً من الكفايات التدريسية.
- يوجد اتفاق بين أفراد العينة بأن معظم الكفايات التدريسية مهمة وأساسية لمعلم التربية الفنية.

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لوجهات نظر أفراد العينة بالنسبة لمتغير الوظيفة مع أربعة محاور هي: كفايات أكاديمية، وكفايات التخطيط والإعداد، وكفايات التنفيذ، وكفايات ثقافية.
وقد أوصت الدراسة بالتأكيد على مؤسسات إعداد المعلمين بتضمين الكفايات التدريسية في برامج إعداد معلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة نظراً لأهمية هذه الكفايات كما دلت على ذلك النتائج.

وقد قام القاعود (١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في محافظة إربد، واختار عينة للدراسة تكونت من (٣٠٤) معلم ومعلمه من معلمي التربية الفنية. وقد استخدم استبانة لجمع المعلومات اشتملت على ثمانية أبعاد هي: التخطيط، والمعرفة الفنية، وتنفيذ المهارات الأدائية، واستراتيجيات تنفيذ الخطة التعليمية، وديمقراطية التعليم والتعامل مع المادة الدراسية، وإدارة الصف والتعامل مع المشكلات الصفية، وتفريد التعليم، والتقويم.

وقد قام النجادي (٢٠٠٣) بدراسة عنوانها: الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة بمدينة الرياض البالغ عددهم ١٢٠ معلماً.

وقد توصلت الدراسة لنتائج من أهمها ما يلي:

- أن أهم الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة في الجانب المهني (التخطيط والإعداد، والتنفيذ) هي: (القدرة على مراعاة الفروق الفردية، القدرة على التخطيط السنوي في التربية الفنية، تجريب الخامات وتجهيزها).
- أما أهم الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة في جانب التقويم هي (الإفادة من التقويم لمعرفة ميول الطلاب الفنية المختلفة، والإفادة من نتائج التقويم في بناء خطط ودروس تعالج مشكلات الطلاب الفنية والتشكيلية المختلفة، الإفادة من التقويم لتحديد مواطن الضعف عند الطلاب، توجيه خبرات الطلاب وتمييزها).
- وقد أوصت هذه الدراسة بتطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية لتحقيق التوازن بين ما يدرس في الكليات وما يحتاجه المعلمون في المجال الأكاديمي والمهني والتقويم في الميدان.

تعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تم عرضه من الدراسات السابقة يمكننا الخروج بالملاحظات الآتية:

- ١- إن النموذج المستخدم في تقويم المعلم حالياً في المملكة العربية السعودية هو نموذج جيد نسبياً لكنه لا يصلح للحكم على أداء المعلم بفاعلية بسبب التداخل بين عناصره، إذ لا بد من إعادة صياغة هذه العناصر واستخدام أدوات تقييم مناسبة.

٢- إن موضوعية التقييم من عدمه تعتمد على العلاقات الشخصية مع الرئيس فنجد أن

التحيز الشخصي في العلاقات الشخصية بين الرئيس والمرؤوس يعرقل نظام تقييم

الأداء ويعوق تحقيق أهدافه، كما تشير دراسة (الغامدي، ١٩٩٤).

٣- بعض الدراسات لها علاقات بالكفايات اللازمة للمعلم (جامع، سكر والخزندار) تم

الاستفادة منها في التوصل إلى قائمة للكفايات التي على ضوءها يتم صياغة عبارات

المقياس.

٤- أظهرت بعض الدراسات (الثبيني، ١٩٩٥؛ الغامدي، ١٩٩٤) أن مدير المدرسة لا

يطلع المعلم على درجة أدائه الوظيفي؛ مما قد يفقد عملية التقويم هدفها الأساسي،

وهي التحسين المستمر لأداء المعلم من خلال إطلاعه على نقاط الضعف لديه

وتعزيزها، وتقديم تغذية راجعة فورية له.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة

حدود الدراسة

مجتمع الدراسة والعينة

أدوات الدراسة

الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث وإجراءاتها

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي، ويعتمد هذا المنهج على دراسة الواقع أو الظاهرة ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً، أو تعبيراً كمياً؛ فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (عبيدات، وعدس، وعبدالحق، ٢٠٠٣).

حدود الدراسة:

أ - الحدود الجغرافية: يتم إجراءات الدراسة الحالية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية.

ب- الحدود البشرية: جميع مديري ومديرات المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمنطقة تبوك باستثناء مدارس البنين الثانوية لعدم وجود معلم تربية فنية بها.

ج- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢.

ثانياً: مجتمع الدراسة والعينة:

أ- مجتمع الدراسة:

تكون المجتمع الأصلي للدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس منطقة تبوك الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ومشرفي ومشرفات التربية الفنية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية للعام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢، والبالغ عددهم (٧٥٩)، والجدول (١) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من المديرين والمديرات في منطقة تبوك التعليمية.

جدول (١)

توزيع مجتمع الدراسة من المديرين والمديرات في منطقة تبوك التعليمية

المحافظة	المرحلة الابتدائية		المرحلة المتوسطة		المرحلة الثانوية		المجموع
	بنين	بنات	بنين	بنات	بنين	بنات	
تبوك	٧٣	١٠٨	٤٨	٧٠	—	٤٤	٣٤٣
الوجه	١٨	٢٠	١٢	١٣	—	٧	٧٠
أملج	٣٨	٣٠	٢٣	١٨	—	٨	١١٧
ضباء	٢٩	٢٢	١٦	١٤	—	٧	٨٨
تيماء	١٧	٢٠	١١	١٠	—	٨	٦٦
حقل	١٠	١٠	٨	٦	—	٤	٣٨
البدع	١٠	٩	٦	٨	—	٤	٣٧
المجموع	١٩٥	٢١٩	١٢٤	١٣٩	—	٨٢	٧٥٩

تكون مجتمع الدراسة من مديري ومديرات مدارس منطقة تبوك الموضحين بالجدول (١)،

ومشرفي ومشرفات التربية الفنية بالإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة تبوك البالغ عددهم

(١٥).

(ب) - عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣٤٨) وهي عدد الاستبانات المسترجعة، حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة الخاصة بالمقياس على جميع مدارس منطقة تبوك، عن طريق التعميم الالكتروني (ملحق ٦)، وبلغ نسبة عينة الدراسة (٤٥.٨%) من مجتمع الدراسة، وفيما يلي وصف لخصائص أفراد عينة الدراسة.

خصائص العينة:

جدول (٢)

توزيع عينة الدراسة حسب للخبرة

المجموع	التوزيع حسب الخبرة				الجنس
	أكثر من ١٥	من ١٠ - ١٥	من ٥ - ١٠	أقل من ٥	
١٥٦	١١١	٣٠	١٢	٣	ذكر
١٩٢	١٤٧	٣٠	٦	٩	أنثى
٣٤٨	المجموع				

جدول (٣)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المجموع	التوزيع حسب المؤهل العلمي				الجنس
	معهد	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا	
١٥٦	٣	٣	١٣٨	١٢	ذكر
١٩٢	٤٢	١٨	١٢٩	٣	أنثى
٣٤٨	المجموع				

جدول (٤)

توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

المجموع الكلّي	التوزيع حسب العمل		الجنس
	مشرف	مدير	
١٥٦	٦	١٥٠	ذكر
١٩٢	٩	١٨٣	أنثى
٣٤٨	المجموع		

ثالثاً: أداة الدراسة:

يعرض الباحث فيما يلي الخطوات المتبعة لإعداد المقياس، وهي على النحو التالي:

(١) الصورة المبدئية للمقياس:

بعد الدراسة المتأنية لبعض الأدبيات التربوية، ذات الصلة ببناء المقاييس، تمكن

الباحث من بناء المقياس في صورته الأولية متبعاً الخطوات التالية:

أ- تم تحديد الأغراض الخاصة من المقياس والخاصة بتقييم الأداء لمعلمي التربية الفنية.

ب- قام الباحث بجمع بيانات مبدئية للوصول للمادة الأساسية اللازمة لإعداد محاور

المقياس.

ج- توصل الباحث إلى المحاور الثمانية التالية:

١- تخطيط الدرس.

٢- تنفيذ الدرس.

٣- التقويم.

٤- إدارة الصف.

٥- الكفايات الشخصية.

٦- الكفايات المهنية (المدرسية).

٧- الكفايات المهنية (اللاصفية).

٨- الواجبات.

(٢) صياغة عبارات المقياس:

في ضوء الخطوة السابقة قام الباحث بإعداد عبارات المقياس في صورته الأولى والتي بلغ عدد عباراتها (٥٧) عبارة، مستعيناً في ذلك بالأدبيات في مجال تقويم أداء المعلم، ومن خلال الاطلاع على مقاييس خاصة بتقييم أداء المعلم، ويبين الجدول التالي عدد العبارات لكل محور:

جدول (٥)

المحاور وعدد عبارات كل محور في الصورة الأولى للمقياس

م	المحور	عدد العبارات
١	تخطيط الدرس	٩
٢	تنفيذ الدرس	١٢
٣	التقويم	٧
٤	إدارة الصف	٧
٥	الكفايات الشخصية	٩
٦	الكفايات المهنية (المدرسية)	٤
٧	الكفايات المهنية (اللاصفية)	٣
٨	الواجبات	٦

٣) التأكد من صدق المقياس:

تم التحقق من صدق المقياس الظاهري من خلال عرض الباحث الصورة الأولية للمقياس على عينة من الخبراء الأكاديميين في عدد من الجامعات العربية وبلغ عدد المحكمين (١٢) مُحكماً، ملحق رقم (٢).

وقد طلب الباحث من السادة المحكمين إبداء رأيهم حول المقياس، بالنسبة لمحاول المقياس، والتأكد من سلامة العبارات لغوياً ومدي انتمائها للمحور، وإمكان تعديل أو حذف أو إضافة بعض العبارات.

وبناءً على ذلك فقد حصل الباحث على مجموعة من الملاحظات، والتي على ضوءها قام بتعديل بعض عبارات المقياس، واستبعاد العبارات غير المناسبة، ونقل بعض العبارات من محورها إلى محور آخر، وإضافة عبارات رأي الخبراء التربويون إضافتها.

ويمكن عرض نتائج تحكيم المقياس على النحو التالي:

أولاً: المحاور:

- ١- الموافقة على محور تخطيط الدرس مع تعديله إلى التخطيط وتغيير ترتيبه.
- ٢- تغيير محور تنفيذ الدرس إلى التعلم الصفي.
- ٣- الموافقة على محور التقويم وتغيير ترتيبه.
- ٤- الموافقة على محور إدارة الصف وتغيير مسماه إلى الإدارة الصفية.
- ٥- تغيير مسمى الكفايات الشخصية إلى السمات الشخصية.
- ٦- حذف محوري الكفايات المهنية (المدرسية، واللاصفية) وتوزيع بعضاً من عباراتهم على محاور أخرى، وحذف بعض العبارات الأخرى.
- ٧- إضافة محور النمو المهني.

وبذلك يكون مجموع عدد المحاور الخاصة بالمقياس هي سبعة محاور.

وبناءً على أهمية المحاور السبعة التي أقرها المحكمين فإنه يكون ترتيبها كما هو مبين

بالجدول (٦):

جدول (٦)

ترتيب المحاور للمقياس وفقاً لآراء المحكمين

الترتيب	المحور
الأول	السمات الشخصية
الثاني	الالتزام المهني
الثالث	التخطيط
الرابع	التعلم الصفي
الخامس	الإدارة الصفية
السادس	النمو المهني
السابع	التقويم

ثانياً: إعداد العبارات وصياغتها:

بعد تحديد المحاور الرئيسة وعباراتها التي بلغت (٥٧) عبارة استبعد منها (٧) عبارات؛

بسبب الغموض أو التكرار وأصبح عدد العبارات (٥٠) عبارة تعكس محتوى المقياس المقترح

لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية، وقد تم توزيع العبارات على المحاور

كما هو موضح بالجدول (٧).

جدول (٧)

المحاور وعدد عباراتها بعد التحكيم

م	المحور	عدد العبارات
١	السمات الشخصية	٨
٢	الالتزام المهني	٩
٣	التخطيط	٧
٤	التعلم الصفي	٨
٥	الإدارة الصفية	٤
٦	النمو المهني	٥
٧	التقويم	٩

ويمكن عرض نتائج تحكيم المقياس على النحو التالي:

- ١- حذف بعض العبارات.
- ٢- تعديل الصياغة في بعض العبارات.
- ٣- نقل بعض العبارات من محور إلى محور آخر.
- ٤- إضافة عبارات جديدة.
- ٥- إعادة ترتيب العبارات.

وسوف يتم توضيح ذلك وفق الآتي:

أ- العبارات التي تم حذفها:

على ضوء آراء بعض المحكمين، تم حذف بعض عبارات الاستبانة، على النحو

الذي يوضحه الجدول (٨):

جدول (٨)

العبارات التي تم حذفها

المحور	رقم العبارة	الإجراء
تنفيذ الدرس	٧	حذف العبارة
تنفيذ الدرس	٨	حذف العبارة
تنفيذ الدرس	١٢	حذف العبارة
تنفيذ الدرس	١	تدمج مع الفقرة ٩
تخطيط الدرس	٢	حذف العبارة لتشابهها مع العبارة رقم (١)
تخطيط الدرس	٥	حذف العبارة
الكفايات المهنية المدرسية	١	حذف العبارة
الكفايات المهنية المدرسية	٢	حذف العبارة
الكفايات المهنية المدرسية	٤	حذف العبارة

ب- تعديل الصياغة في بعض العبارات:

تم تعديل صياغة بعض العبارات لتكون مناسبة لما هو مطلوب قياسه.

ج - نقل بعض العبارات من محور إلى آخر:

على ضوء آراء السادة المحكمين، تم نقل بعض العبارات من محاورها إلى محاور

أخرى، يوضحها الجدول (٩):

جدول (٩)

العبارات التي تم نقلها إلى محور آخر

المحور	رقم العبارة	الإجراء
تنفيذ الدرس	٥	تُنقل إلى محور التخطيط
تخطيط الدرس	٩	تُنقل إلى محور الالتزام المهني
الكفايات المهنية اللاصفية	١	تحول إلى محور الالتزام المهني
الكفايات المهنية اللاصفية	٢	تحول على محور النمو المهني
الكفايات المهنية اللاصفية	٣	تحول إلى محور الالتزام المهني
الكفايات المهنية المدرسية	٣	تحول إلى محور النمو المهني

د- العبارات التي تم إضافتها :

أضيفت عبارات بناء على آراء المحكمين، يوضحها الجدول (١٠) :

جدول (١٠)

العبارات التي تم إضافتها

المحور	العبارة
التعليم الصفي	يوظف وسائل التكنولوجيا في مادة التربية الفنية
السمات الشخصية	يتيح الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم
إدارة الصف	يوظف الأساليب التربوية في معالجة المشكلات السلوكية
الالتزام المهني	يحرص على تحضير الدروس التي يدرسها
الالتزام المهني	يوثق أعماله من خلال ملف الأعمال (البورتفوليو)
الالتزام المهني	يبرز الناحية الجمالية بالمدرسة
الالتزام المهني	يشارك في الأنشطة الفنية الخارجية
التقويم	يتيح الفرصة للطلاب لتقييم تعلمهم ذاتياً
التقويم	يقدم تغذية راجعة للطلاب
التقويم	يقدم أنشطة إثرائية لتدعيم نقاط القوة
التقويم	يصمم أنشطة علاجية لتلافي نقاط الضعف

ثالثاً: التأكد من ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام التجانس الداخلي بين بنود المقياس ودرجته الكلية لحساب معامل ألفا لكرونباخ ثم تم حساب معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل كما يوضح الجدول (١١) وقد كانت جميع معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات جيد.

جدول (١١)

معاملات ثبات المقياس (معامل ألفا لكرونباخ، التجزئة النصفية)

البعد	معامل ألفا لكرونباخ	معامل التجزئة النصفية
السمات الشخصية	,81	,84
الالتزام المهني	,80	,83
التخطيط	,76	,76
التعلم الصفي	,82	,84
الإدارة الصفية	,72	,77
النمو المهني	,76	,79
التقييم	,78	,77
الدرجة الكلية	,96	,93

رابعاً: خلط عبارات المقياس:

بعد التحقق من ثبات المقياس تم خلط عبارات المقياس وحذف المحاور لتوزيع

المقياس على عينة الدراسة، ويوضح الجدول التالي المحور وأرقام العبارات لكل محور.

جدول (١٢)

المحاور وأرقام العبارات لكل محور

المحور	رقم العبارة
السمات الشخصية	٨ - ١٩ - ٣٥ - ٥ - ٢٥ - ٢٢ - ٤٨ - ١٤
الالتزام المهني	٢٩ - ٤٤ - ٦ - ٢٨ - ٣١ - ٣٤ - ١٥ - ٤١ - ٩
التخطيط	٤٩ - ١٦ - ٣٨ - ١ - ٤٧ - ٧ - ٣٧
التعلم الصفي	٤٥ - ١٣ - ٣٣ - ٥٠ - ٤ - ٢١ - ٣٠ - ١٨
الإدارة الصفية	١٠ - ٢٣ - ٣٦ - ١٧
النمو المهني	٤٣ - ٣ - ٢٧ - ١١ - ٣٩
التقويم	٣٢ - ٤٠ - ٢٤ - ٢ - ٤٦ - ٢٠ - ٢٦ - ٤٢ - ١٢

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين عبارات كل محور من محاور الأداة بالدرجة الكلية، كما تم حساب معاملات ألفا لكرونباخ لبنود الأداة. ومعاملات التجزئة النصفية لحساب الثبات.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة وسيتم

عرضها فيما يلي:

أولاً: الإجابة على السؤال الأول: "ما الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لمقياس تقييم

أداء معلمي التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية؟".

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب الصدق والثبات للأداة المستخدمة في الدراسة، وذلك

حسب الآتي:

أ- الصدق

حيث تم حساب صدق مقياس تقييم أداء معلم التربية الفنية من خلال:

١- إيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه.

٢- إيجاد العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس.

(١) - صدق الارتباط الداخلي:

تم حساب صدق الارتباط الداخلي بحساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة

الكلية للبعد والمقياس، وفيما يلي توضيح هذه النتائج.

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين عبارات محور السمات الشخصية ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,67**	,68**	5
,73**	,78**	8
,46**	,54**	14
,53**	,58**	19
,54**	,65**	22
,66**	,73**	25
,71**	,74**	35
,45**	,50**	48

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور

السمات الشخصية والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى

اتساق مرتفع للعبارات.

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين عبارات محور الالتزام المهني ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,37**	,42**	6
,47**	,59**	9
,66**	,64**	15
,62**	,63**	28
,74**	,73**	29
,63**	,70**	31
,44**	,53**	34
,52**	,66**	41
,64**	,66**	44

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور

الالتزام المهني والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى

اتساق مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين عبارات محور التخطيط ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,45**	,53**	1
,67**	,70**	7
,50**	,58**	16
,75**	,77**	37
,46**	,63**	38
,56**	,59**	47
,70**	,69**	49

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور

التخطيط والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى اتساق

مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين عبارات محور التعلم الصفي ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,55**	,53**	4
,63**	,78**	13
,70**	,70**	18
,34**	,48**	21
,78**	,77**	30
,60**	,69**	33
,49**	,60**	45
,75**	,74**	50

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور

التعلم الصفي والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى اتساق

مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (١٧)

معاملات الارتباط بين عبارات محور الإدارة الصفية ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,66**	,79**	10
,64**	,74**	17
,50**	,64**	23
,71**	,77**	36

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور

الإدارة الصفية والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى

اتساق مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (١٨)

معاملات الارتباط بين عبارات محور النمو المهني ودرجة المحور، وبين الدرجة الكلية

للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
.61**	.72**	3
.70**	.81**	11
.47**	.56**	27
.73**	.81**	39
.53**	.65**	43

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور النمو المهني والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى اتساق مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

جدول (١٩)

معاملات الارتباط بين عبارات محور التقويم ودرجة البعد، وبين الدرجة الكلية للمقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمحور	رقم العبارة
,45**	,46**	2
,71**	,68**	12
,37**	,33**	20
,58**	,63**	24
,60**	,66**	26
,47**	,56**	32
,68**	,73**	40
,56**	,67**	42
,59**	,63**	46

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط درجات العبارات بدرجة محور التقويم والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)؛ مما تشير إلى اتساق مرتفع للعبارات وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

(٢) - العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معاملات ارتباط كل محور من أبعاد المقياس فيما بينها، وارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس ويبين الجدول التالي ذلك.

جدول (٢٠)

معاملات ارتباط محاور المقياس بينها وبين الدرجة الكلية للمقياس

المحور	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
السمات الشخصية	,92**
الالتزام المهني	,92**
التخطيط	,91**
التعلم الصفي	,92**
الإدارة الصفية	,86**
النمو المهني	,86**
التقويم	,93**

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

يتبين من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط كان قوية وذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)؛ ومما سبق يتضح أن المقياس يتمتع باتساق مرتفع.

ب- ثبات المقياس

تم حساب معاملات الثبات بطريقتين (معامل ألفا لكرونباخ، التجزئة النصفية) لكل

محور من محاور المقياس وللمقياس ككل كما يوضح الجدول (٢١) فقد كانت جميع معاملات

الثبات مرتفعة مما يدل على أن المقياس يتمتع بثبات جيد.

جدول (٢١)

معاملات ثبات المقياس (معامل ألفا لكرونباخ، التجزئة النصفية)

البعد	ثبات ألفا لكرونباخ	معامل التجزئة النصفية
السمات الشخصية	,81	,84
الالتزام المهني	,80	,83
التخطيط	,76	,76
التعلم الصفي	,82	,84
الإدارة الصفية	,72	,77
النمو المهني	,76	,79
التقييم	,78	,77
الدرجة الكلية	,96	,93

ثانياً: للإجابة على السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: "معايير أداء معلمي التربية

الفنية بالمملكة العربية السعودية؟" وذلك حتى يمكن تفسير أداء أفراد عينة الدراسة على المقياس

المقترح، وقد حُسبت الدرجة المعيارية والرتبة المئينية لكل درجة من درجات أفراد عينة

الدراسة حيث تعد الرتب المئينية ذات فائدة كبيرة في القياس النفسي، والتربوي، وذلك عندما

يراد تبيان موقع فرد ما بالنسبة لمجموعة معينة من الأفراد، ويقول النبهان (٢٠٠١) إن الرتبة

المئينية هي النقطة أو الدرجة التي يقع تحتها نسبة مئوية محددة من الحالات في التوزيع،

والجدول التالي يبين الرتب المئينية المقابلة لدرجات أفراد العينة على المقياس.

جدول (٢٢)

الرتب المئينية المقابلة لدرجات أفراد العينة على المقياس

الرتبة المئينية	الدرجة	الرتبة المئينية	الدرجة	الرتبة المئينية	الدرجة	الرتبة المئينية	الدرجة
1	74	26	137	51	163	76	188
2	85	27	138	52	163	77	191
3	88	28	140	53	164	78	193
4	91	29	140	54	164	79	194
5	94	30	141	55	166	80	195
6	97	31	142	56	166	81	197
7	102	32	143	57	168	82	198
8	107	33	145	58	169	83	200
9	108	34	145	59	170	84	201
10	111	35	146	60	170	85	202
11	111	36	147	61	171	86	204
12	114	37	148	62	172	87	205
13	116	38	148	63	174	88	207
14	118	39	149	64	174	89	210
15	121	40	150	65	176	90	215
16	123	41	150	66	176	91	217
17	125	42	153	67	178	92	220
18	127	43	154	68	179	93	224
19	127	44	155	69	180	94	230
20	130	45	156	70	181	95	231
21	131	46	157	71	183	96	235
22	132	47	158	72	183	97	237
23	133	48	160	73	185	98	240
24	135	49	160	74	186	99	245
25	135	50	162	75	187	100	250

من خلال الرتب المئينية الموضحة بالجدول السابق يمكن معرفة الدرجة التي تقل عنها نسبة محددة من الدرجات، فعلى سبيل المثال يتضح أن الرتبة المئينية ٩٠ تقابل الدرجة ٢١٥ ويمكن تفسيرها بأن ٩٠% من الدرجات تقل عن الدرجة ٢١٥، وكذلك أوضح الجدول أن الرتبة المئينية ١٠ تقابل الدرجة ١١١ مما يعني أن ١٠% من الدرجات تقل عن الدرجة ١١١.

وأخيراً فإن ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يعطى مؤشرات مناسبة ومقبولة عن خصائص المقياس المطور من حيث الصدق والثبات، يسمح باستخدامه في البيئة السعودية، الأمر الذي يجعل منه مقياساً جيداً لتقييم الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية.

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية

السعودية

أ) وصف المقياس:

مقياس تقويم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية يحتوي على (٥٠) عبارة موزعة على (٧) محاور رئيسية، تم تصميم هذا المقياس في العام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ - ٢٠١١/٢٠١٢ م على عينة الدراسة المتمثلة في:

١- المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة تعليم منطقة تبوك التعليمية.

٢- مديري ومديرات مدارس منطقة تبوك التعليمية.

وقد أشارت النتائج إلى تمتع المقياس بمعاملات صدق وثبات عالية تصل إلى

(٠,٩١).

ب) تعليمات المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية

السعودية:

يهدف هذا المقياس إلى تقييم أداء معلم التربية الفنية من خلال محاور المقياس

السبعة والتي تمثل جوانب تقييم من وجهة نظر الخبراء، والمقياس التالي يحتاج إلى

وضع علامة (√) أمام الخانة التي تعبر عن درجة موافقتكم من خلال مدرج

الاستجابة الخماسي للمقياس أمام كل عبارة، ونأمل منكم عدم ترك أي عبارة دون

تحديد الإجابة عليها.

ج) تصحيح المقياس:

تم تصحيح عبارات المقياس وفقاً لميزان خماسي وسيتم توزيع الدرجات وفقاً

للتالي:

جدول (٢٣)

جدول يوضح تصحيح عبارات المقياس وفقاً لدرجات الاستجابة

بدرجة عالية جداً	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جداً
٥	٤	٣	٢	١

وحيث إن مجموع العبارات (٥٠) عبارة فإن أكبر درجة يمكن الحصول عليها هي

(٢٥٠) درجة، وأقل درجة يمكن الحصول عليها (٥٠) درجة حُسبت بناءً على أعلى درجة

استجابة وأقل درجة استجابة.

د) تفسير الدرجات:

يوضح الجدول (٢٤) الدرجات الخام التي تم تحويلها إلى درجات معيارية بناءً على

النسبة الكلية للدرجة الكلية والتقدير للدرجات الخام لمقياس تقييم أداء معلم التربية الفنية

بالمملكة العربية السعودية.

جدول (٢٤)

جدول يوضح النسب المئوية والتقديرات للدرجات الخام للمقياس

الدرجة الخام	النسبة المئوية	الرتبة المئينية	التقدير كتابية
من ١٢٥ إلى أقل من ١٣٨	٥٠ إلى أقل من ٥٥%	أقل من ٢٧	غير مرضي
من ١٣٨ إلى أقل من ١٥٠	٥٥ إلى أقل من ٦٠%	٢٨ - ٤٠	مرضي
من ١٥٠ إلى أقل من ١٦٣	٦٠ إلى أقل من ٦٥%	٤١ - ٥١	مقبول
من ١٦٣ إلى أقل من ١٧٥	٦٥ إلى أقل من ٧٠%	٥٢ - ٦٤	مقبول مرتفع
من ١٧٦ إلى أقل من ١٨٩	٧٠ إلى أقل من ٧٥%	٦٥ - ٧٦	جيد
من ١٨٩ إلى أقل من ٢٠٠	٧٥ إلى أقل من ٨٠%	٧٧ - ٨٣	جيد مرتفع
من ٢٠٠ إلى أقل من ٢١٥	٨٠ إلى أقل من ٨٥%	٨٤ - ٩٠	جيد جداً
من ٢١٥ إلى أقل من ٢٢٥	٨٥ إلى أقل من ٩٠%	٩١ - ٩٣	جيد جداً مرتفع
من ٢٢٥ إلى أقل من ٢٤١	٩٠ إلى أقل من ٩٥%	٩٤ - ٩٨	ممتاز
أكثر من ٢٤١	أكثر من ٩٥%	٩٩ - ١٠٠	ممتاز مرتفع

يوضح الجدول السابق تفسير الدرجة التي يتم تقييم المعلم بها من قبل المشرف التربوي أو مدير المدرسة، حيث يوضح الجدول الدرجة الخام من 250 وهي أعلى درجة ممكنة للمقياس، بالإضافة إلى تحويل الدرجة من ١٠٠% ، وأخيراً التقدير الكتابي للدرجة، فعلى سبيل المثال إذا حصل معلم على الدرجة 225 فهذا يشير إلى أن الدرجة هي ٩٠% وتقديره ممتاز.

التوصيات

استهدف البحث الحالي مقياس لتقييم أداء معلم التربية الفنية، ويختلف هذا المقياس عن النموذج الحالي المستخدم لتقييم أداء المعلم بالمملكة العربية السعودية في أنه يضم كفايات مصاغة بوضوح ومن غير تداخل بينها، كما أنه يتمتع بالخصائص السيكومترية المأمولة في المقاييس التربوية والنفسية.

وبناءً على ما تقدم يوصي الباحث باستخدام المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية من قبل المشرفين التربويين والمشرفات التربويات ومديري ومديرات المدارس للتقليل بقدر الإمكان من تدخل العوامل الشخصية في عملية تقييم أداء معلم التربية الفنية.

ويوصي الباحث أيضاً باستخدام المقياس من قبل مديري ومديرات المدارس كبطاقة ملاحظة وإطلاع معلم المادة عليها باستمرار لمعالجة نواحي القصور لدى المعلم.

كما يحث الباحث على ضرورة اهتمام إدارات التربية والتعليم بإقامة المحاضرات النظرية والتطبيقية حتى تتأصل هذه الكفايات لدى المعلمين.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

الآغا، عبدالمعطي (٢٠٠٤). اتجاهات معاصرة في تقويم المعلم. بحث مقدم في المؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم ٢) بجامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

الأفندي، محمد حامد (١٩٨٢). الإشراف التربوي. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
البنار، حكمة عبدا لله (١٩٨٩). اتجاهات حديثة في إعداد المعلمين. رسالة الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي بدول الخليج، ٩ (٢٨)، ١٧٧-٢١٣.

بكار، نادية (٢٠٠٠). ممارسة الطالبات المعلمات لمعايير التدريس الحقيقي (الأصيل) بكلية التربية جامعة الملك سعود. رسالة الخليج العربي، الرياض: مكتب التربية العربي بدول الخليج ٩٥، ٧٥-١٥١.

تمام، تمام إسماعيل (١٩٩٥). تقييم مستوى أداء الكفايات التعليمية لدى طلاب الفرقة الثالثة شعبة التاريخ الطبيعي بكلية التربية في التربية العملية. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، جامعة المنيا، ٩٧-١٣٦.

الثبتي، علي حامد (١٩٩٣). دراسة تحليلية لعناصر بطاقة توجيه المعلم وتقويمه على ضوء الإطار النظري لقياس وتقويم الأداء. بحث مقدم إلى المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، والمنعقد بكلية التربية، جامعة أم القرى خلال الفترة من ٢١-٢٣ شوال ١٤١٣هـ، الجزء الثالث، ٧٦-٩٣.

الثبتي، عوض (١٩٩٥). آراء المعلمين والمديرين والموجهين وأعضاء هيئة التدريس
بالأقسام التربوية نحو بطاقة توجيه المعلم وتقييمه في مدينة الطائف. رسالة الخليج

العربي، ٥٦، ٤٩-٩٠.

جامع، حسن (١٩٩٣). اتجاهات ومعايير في تقويم المعلم دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية،
جامعة الإسكندرية، ٦(١)، ٥٥-٨٩.

حسين، منصور وزيدان، محمد مصطفى (١٩٧٦). سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف
الفني. القاهرة: مكتبة الغريب.

الحمود، أحمد (١٩٩٤). تقييم الأداء الوظيفي: الطرق، المعوقات، البدائل. الإدارة العامة،
معهد الإدارة العامة، الرياض، ٣٣٦، ٢، ٣٤.

الخطيب، إبراهيم عبد الكريم (٢٠٠١). تقويم أداء مشرفي العلوم الشرعية في ضوء
ممارستهم الأساليب الإشرافية ومدى استفادة معلمي المرحلة المتوسطة منها. رسالة
ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية
السعودية.

الخطيب، محمد شحات والجبر، عبد الله (١٩٩٨). أساليب تقويم الأداء والتحصيل لطلبة
الجامعة بين التقليد والمعاصرة، دراسة ميدانية قدمت لندوة التعليم العالي في المملكة
العربية السعودية، رؤى مستقبلية: الرياض، الجزء الثالث. ٧٠٩-٧٥٣.

الدخيل، فوزه محمد (١٩٩٧). مدى فاعلية نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمات بمدارس
البنات الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة
الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

درويش، عائشة محمد (١٩٩٦). تطور مفهوم التربية الفنية وتأثيره على تعليم الرسم. حولية

كلية التربية، كلية التربية، قطر، ١٣.

الدمرداش، صبري (٢٠٠١). المناهج حاضراً ومستقبلاً. الكويت: مكتبة المنار الإسلامية.

زيتون، كمال (٢٠٠٤). تحليل نقدي لمعايير إعداد المعلم المتضمنة في المعايير القومية

للتعليم بمصر. بحث مقدم في المؤتمر العلمي السادس عشر (تكوين المعلم). المجلد ١.

جامعة عين شمس.

الزبيد، نادر وعليان، هشام (١٩٩٨). مبادئ القياس والتقويم في التربية، عمان: دار الفكر

للطباعة والنشر.

سكر، ناجي والخزندار، نائلة (٢٠٠٥). مستويات معيارية مقترحة لكفايات الأداء اللازمة

للمعلم لمواجهة مستجدات العصر. بحث مقدم في المؤتمر العلمي السابع عشر (مناهج

التعليم والمستويات المعيارية). جامعة عين شمس.

سيد، علي أحمد وسالم، أحمد محمد (٢٠٠٤). التقويم في المنظومة التربوية. الرياض: مكتبة

الرشد.

الضلعان، علي بن صالح (١٩٩٥). آراء واتجاهات الرؤساء والمروؤسين في نظام تقويم

الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، معهد

الإدارة العامة، الرياض، ١٧-١٨٧.

طعامنه، محمد (١٩٩٤). اتجاهات موظفي الحكومة نحو تقييم الأداء في نظام الخدمة المدنية

في الأردن. أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، ١٠ (٣)، ٢٧٧-٣٠٠.

عبدالسميع، مصطفى، وحوالة، سهير. (٢٠٠٥). إعداد المعلم: تنميته وتدريبه. عمان: دار

الفكر.

عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الحق، كايد (٢٠٠٣). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه.

عمان: دار الفكر.

العرفي، سلطان ناصر (٢٠٠١). تصميم مقياس مقترح لتقويم معلم التربية البدنية مهنيًا

بالمرحلتين الابتدائية والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير

منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عساف، عبدالمعطي محمد (١٩٨٨). الاتجاهات الحديثة لتقويم أداء العاملين في الإدارة

الحكومية. مجلة العلوم الاجتماعية (جامعة الكويت)، ١٦ (١)، ١٧١-١٩٨.

علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠). القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته

وتوجهاته المعاصرة. (الطبعة الأولى). القاهرة: دار الفكر العربي.

علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٧). التقويم التربوي البديل: أسسه النظرية والمنهجية

وتطبيقاته الميدانية. القاهرة: دار الفكر العربي.

عوده، أحمد سليمان (١٩٩٣). القياس والتقويم في العملية التدريسية. الأردن: دار الأمل.

الغامدي، حاسن أحمد جمعان (١٩٩٤). الممارسات الإشرافية الخاطئة ومدى تعويقها

أداء المعلمين بالمرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة التعليمية من وجهة نظر

المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة،

المملكة العربية السعودية.

الغامدي، محمد بن هندي (١٩٩٩). تصور مطور لنموذج تقييم أداء المعلم في المملكة

العربية السعودية: دراسة تحليلية لمحتوى النموذج وتطبيقاته الميدانية. رسالة

ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية

السعودية.

القاعود، رياض صالح (١٩٩٨). الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في محافظة

إربد. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي أحمد (٢٠٠٣). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في

المناهج وطرق التدريس. (ط٣). القاهرة: عالم الكتب.

اللقاني، أحمد حسين والمفتي، محمد أمين (١٩٨٢). قائمة ملاحظة لتقويم طلاب التربية

العملية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

المريعي، ايمان علي (٢٠٠٦). تحديد معايير تقويم أداء طالبات التدريب الميداني المختصات

في التربية الفنية بجامعة الملك سعود في ضوء مطالب الأداء الخاصة بمعلمة التربية

الفنية باستخدام أسلوب دلفاي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة

الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المفلح، دعد (١٩٩٠). إعداد معلمي التربية الفنية في ضوء الكفايات وأثره في تحصيل طلبة

الصف العاشر. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، المملكة الأردنية

الهاشمية.

المملكة العربية السعودية. الديوان العام للخدمة المدنية (١٤٠٤هـ). لائحة تقويم الأداء

الوظيفي. الرياض: مطابع دار الثقافة العربية.

المملكة العربية السعودية. وزارة المعارف (١٤١١/١٤١٢هـ). لائحة تقويم الأداء الوظيفي:

الجزء الخاص بشاغلي الوظائف التعليمية. التوثيق التربوي، الرياض، ٣٢، ١٦٨-

٢٠٧.

نبراوي، يوسف إبراهيم (١٩٨٦). الإشراف التربوي. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب

الجامعي.

النبهان، موسى (٢٠٠١). أساسيات الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية
والاجتماعية. مكتبة الفلاح: الإمارات العربية المتحدة.

النجادي، عبد العزيز (١٩٩٦). كفايات التدريس المطلوب توافرها لدى معلمي التربية الفنية
بالمرحلة المتوسطة. المجلة التربوية (جامعة الكويت). ١٠ (٣٩)، ١١١-١٤١.

النجادي، عبد العزيز (٢٠٠٣). الحاجات التدريبية لمعلمي التربية الفنية في المرحلة المتوسطة.

مجلة جامعة الملك سعود. ١٥ (٢)، ٧٩٧-٨٣٦

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Barrow , H (1983) , **Manand Movement** . 3ed. Lea, Fibiger philadelpnia.
- Duke, D., & Stiggins, R. (1990). Beyond minimum competence : Evaluation for professional development. In J.Millman and L. Darling. Hammond (Eds.), **The new handbook of teacher evaluation**. Newbury Park, CA: Sage.
- Gleen, R.(1990). Performance appraisal, an unnerving yet Useful. Public personnel management Vol (19).
- McGreal, T. (1983). **Successful Teache Evaluation** . Alexandria : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Randy Alvin, F. **A comparison of the Attitudes of Iowa High school Teachers and principals Towars Teacher Evaluation and the of Purposes Teacher Evaluation**. EDD, Drake Univ,1990(DAI 51/09 A,2939).
- James Allen S.(1990). **Teachers' Attitudes Classroom Observations As A means of Their Evaluation** EDD , Univ, of Goergia, (DAI 52/03 A.771).
- NCATE, (2002). **Model Standards for Licensing Classroom Teachers and Specialists in the Arts: A Resource for State Dialogue**. Guides–Non– Classroom, Service Tests/Questionnaires (ERIC Document Reproduction No.ED474413).

الملاحق

ملحق (١)
رسالة السادة المحكمين



جامعة البحرين

كلية الآداب

قسم علم النفس

برنامج ماجستير القياس والتقويم التربوي

المحترم

سعادة الأستاذ/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

"بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لمعلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية"

وقد قام الباحث باستخلاص مجموعة من المحاور الرئيسة لأداء معلم التربية الفنية، لبناء المقياس موضوع الدراسة، وذلك من خلال مراجعة الأدب الخاص بموضوع الدراسة، وتم صياغة مجموعة من المؤشرات الدالة لكل محور، لقياس كل محور وقياس أداء المعلم بشكل متكامل.

ولما لسعادتكم من خبرة علمية وميدانية متميزة في هذا المجال ، لذا فإن الباحث يرجو من سعادتكم الإطلاع على المقياس ومحاوره وكفائاته بكل محور وإبداء ملاحظاتكم عليها ، وذلك لاستكمال بناء المقياس.

وتقبلوا فائق شكري وتقديري...

	الاسم
	الدرجة العلمية
	التخصص
	الوظيفة الحالية
	مكان العمل

الباحث / أحمد بن محمود الشريف

ملحق (٢)
بيان بأسماء المحكمين

أسماء السادة المحكمين المشاركين في تحكيم المقياس

م	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ.د. عبدالله الصمادي	دكتوراه قياس وتقويم	أستاذ مشارك بجامعة أم القرى — مكة المكرمة — السعودية.
٢	أ.د. خالد صلاح الباز	دكتوراه قياس وتقويم	اختصاصي بمركز القياس والتقويم بوزارة التربية والتعليم بالبحرين.
٣	د. ساري سليم سواق	دكتوراه قياس وتقويم	مدير مركز الإرشاد والقياس والتربية الخاصة بجامعة مؤتة ، الأردن.
٤	د. نبيل جمعة النجار	دكتوراه قياس وتقويم	عضو هيئة تدريس بجامعة مؤتة ، الأردن
٥	د. إبراهيم محمد المحاسنة	دكتوراه قياس وتقويم	اختصاصي بمركز القياس والتقويم بوزارة التربية والتعليم بالبحرين.
٦	د. علي محمد الزعبي	دكتوراه مناهج وأساليب	أستاذ مشارك بجامعة مؤتة ، الأردن.
٧	د. نجاح نديم المار ديني	دكتوراه لغة عربية وآدابها	رئيس قسم تقويم الهيئات الإدارية والتعليمية بالوكالة بوزارة التربية والتعليم بالبحرين.
٨	د. راشد حماد الدوسري	دكتوراه قياس وتقويم	أستاذ مشارك بجامعة البحرين.
٩	د. فؤاد طه طلافحه	دكتوراه علم نفس	رئيس قسم علم النفس بجامعة مؤتة ، الأردن.
١٠	أ. خالد المواجده	ماجستير قياس وتقويم	اختصاصي بمركز القياس والتقويم بوزارة التربية والتعليم بالبحرين.
١١	أ. عبدالله الجرادات	ماجستير قياس وتقويم	اختصاصي بمركز القياس والتقويم بوزارة التربية والتعليم بالبحرين.

ملحق رقم (٣)
المقياس بالصورة الأولية

أولاً: المحاور المقترحة

م	المحور	مناسب	غير مناسب	الملاحظات
١	تخطيط الدرس			
٢	تنفيذ الدرس			
٣	التقويم			
٤	إدارة الصف			
٥	الكفايات الشخصية			
٦	الكفايات المهنية (المدرسية)			
٧	الكفايات المهنية (اللاصفية)			
٨	الواجبات			

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى اتقانها للمحور		مدى وضوح الصياغة		المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير متعلمية	متعلمية	واضحة غير	واضحة	
								١ يعمل على تهيئة الطلاب نفسياً لموضوع الحصة قبل بدء الدرس
								٢ يستخدم أساليب التدريس الحديثة التي تتناسب مع موضوع الدرس
								٣ يؤكد على الجانب المعرفي لمحتوى الدرس (المفاهيم، المبادئ، إلخ)
								٤ تتناسب نبرة صوته مع طبيعة الموقف المطروح (أو موضوع الدرس)
								٥ يقسم وقت الدرس بما يتناسب مع أهداف الدرس وأنشطته
								٦ يشجع السلوكيات الإيجابية للتلاميذ في أثناء سير الدرس
								٧ يوفر مناخاً آمناً لتعلم التلاميذ
								٨ يشجع إنجازات الطلاب وإسهاماتهم ويساند لها
								٩ يمهّد للدرس بطريقة مشوقة ومثيرة لانتباه التلاميذ
								١٠ يعرض مفاهيم الدرس بوضوح
								١١ يوفر للطلبة فرصاً للمحاولة والتجريب بالخامات الفنية
								١٢ ينوع أساليب الاتصال الفاعل مع الطلاب

كفايات أخرى مقترحة:

- ١-
- ٢-

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتمائها للمحور		مدى وضوح الصياغة		المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير منتبهة	منتبهة	واضحة غير	واضحة	
								١
								٢
								٣
								٤
								٥
								٦
								٧

كفايات أخرى مقترحة:

١-
٢

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتمائها للمحور		مدى وضوح الصياغة		الكفاية	م	المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير منتبىة	منتبىة	واضحة	غير واضحة			
								يحقق المعلم أهداف الدرس خلال الزمن المخصص له	١	الهدف العام
								يستخدم أساليب لفظية وغير لفظية لجذب انتباه المتعلمين	٢	
								يدبر السلوك الصفي بفاعلية	٣	
								ينظم البيئة الصفية بحيث تتلاءم مع تنفيذ التلاميذ لأعمالهم الفنية بيسر وسهولة	٤	
								يدبر الصف بما يتناسب مع حاجات مجموعة التلاميذ التي يتعامل معها	٥	
								يحافظ على هدوئه وتوازنه لدى ظهور أي مشكلة في الصف	٦	
								يعالج المشكلات التي تتعلق بالنظام داخل الصف بحزم وشدة	٧	

كفايات أخرى مقترحة :

- ١
- ٢

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتماؤها للمحور		مدى وضوح الصياغة		المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير منتبهة	منتبهة	واضحة غير	واضحة	
								١
								٢
								٣
								٤
								٥
								٦
								٧
								٨
								٩

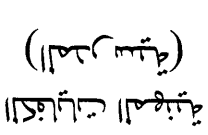
تربية

كفايات أخرى مقترحة:

- ١

- ٢

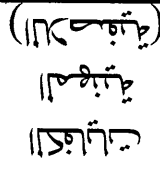
المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتمائها للمحور		مدى وضوح الصياغة		الكفاية	م	المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير منتجة	منتجة	واضحة	غير واضحة			
								يمتلك القدرة على اكتشاف الطلاب الموهوبين وتنمية مهاراتهم	١	
								يمتلك ثقافة واسعة في المجال الفني	٢	
								يمتلك القدرة على نقد المناهج وتطويرها	٣	
								يبتكر ويبدع في استخدام الخامات	٤	

كفايات أخرى مقترحة:

- ١-
- ٢-

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتمائها للمحور		مدى وضوح الصياغة		الكفاية	م	المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير متعلمة	متعلمة	واضحة غير	واضحة			
								بحث الطلاب على المشاركة بالأنشطة المقامة خارج المدرسة	١	
								يُتيح الفرص للطلاب للإبداع والابتكار	٢	
								يسهم في تخطيط الأنشطة المدرسية وتنفيذها وتقويمها	٣	

كفايات أخرى مقترحة:

١-

٢-

المقياس المقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية

مقترحات	درجة أهمية الكفاية			مدى انتمائها للمحور		مدى وضوح الصياغة		الكفاية	م	المحور
	غير مهمة	مهمة	مهمة جداً	غير منتمة	منتمة	واضحة غير	واضحة			
								يساهم في تنفيذ البرامج المناسبة للطلاب	١	ت.ف.ع.م
								يحرص على الالتزام بحضور اليوم المدرسي من بدايته إلى نهايته	٢	
								يتعاون مع إدارة المدرسة في تنفيذ المهام والواجبات الموكلة اليه	٣	
								يتواصل بفاعلية مع أولياء أمور الطلبة	٤	
								يساهم في إنشاء مجلة حائطية للتربية الفنية بالمدرسة	٥	
								يحافظ على العدد والأدوات ذات الصلة بمادة التربية الفنية	٦	

كفايات أخرى مقترحة:

- ١-
- ٢-

ملحق رقم (٤)
المقياس بعد التحكيم

المعايير	المؤشرات	مستويات التقدير				
		درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
السمات الشخصية	يتمتع بشخصية محبوبة لدى الطلاب.					
	يشكل في سلوكه قدوة حسنة للطلاب.					
	يتصف بالاتزان في تعامله مع الزملاء.					
	يتقبل وجهات نظر الآخرين.					
	يتيح الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم.					
	يبنى علاقات قوية مع الطلاب.					
	يتواصل مع زملائه بفاعلية.					
	يتواصل مع أولياء الأمور باستمرار.					
الالتزام المهني	يلتزم بحضور اليوم المدرسي.					
	يحرص على تحضير الدروس التي يدرسها.					
	ينجز المهمات الموكلة إليه في الوقت المناسب.					
	يوثق أعماله من خلال ملف الأعمال (البورتفوليو)					
	يشارك في الأنشطة الفنية الخارجية.					
	يعد أنشطة دورية للتربية الفنية.					
	يحافظ على أدوات التربية الفنية.					
	يبرز الناحية الجمالية بالمدرسة.					
التخطيط	يشارك في المعارض المدرسية.					
	يتبع المنهجية العلمية في عملية التخطيط للتربية الفنية.					
	يبنى الخطة بشكل زمني ملائم.					
	يضمن الخطة أنشطة بديلة للظروف الطارئة.					
	يحدد طريقة التدريس التي تتلاءم مع أهداف الدرس.					
	يحدد الأدوات الفنية اللازمة للدرس.					
	يصوغ الأهداف التعليمية للدرس صياغة سلوكية.					
	يحدد الوسائل التعليمية الملائمة للدرس.					

المعايير	المؤشرات	مستويات التقدير				
		درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
التعلم الصفّي	يوظف المعرفة السابقة للطلاب بتعليم الأفكار الجديدة.					
	يعرض مفاهيم الدرس بشكل تدريجي واضح.					
	ينفذ مكونات الدرس حسب الزمن المخصص لها.					
	يؤكد على الجانب المهاري لمحتوى الدرس.					
	يعزز السلوكيات الإيجابية للطلاب أثناء سير الدرس.					
	يستخدم الإيماءات الحسية حسب الموقف التعليمي (تبرة الصوت، حركة اليدين...).					
	يتيح الفرصة للطلاب للتجريب بالخامات الفنية.					
	يوظف وسائل التكنولوجيا في مادة التربية الفنية.					
الصفية الإدارة	ينمي السلوكيات الصفية الإيجابية بفاعلية.					
	يوزع الطلاب بما يتلاءم مع أهداف الدرس.					
	يطبق الانضباط الصفية بشكل ملائم.					
	يوظف الأساليب التربوية في معالجة المشكلات السلوكية.					
النمو المهني	يشارك في الدورات وورش العمل.					
	يواكب المستجدات التربوية في التربية الفنية ذاتياً.					
	يوظف الخامات البيئية في التربية الفنية.					
	ينوع في التعبيرات الفنية للدرس.					
	يبتكر في إخراج الأعمال الفنية.					
التقوية	يتعرف على المستويات الدراسية السابقة للطلاب.					
	يقدم الأنشطة التقويمية في مواعيدها المحددة.					
	يربط عملية التقويم بأهداف الدرس.					
	يستخدم أنواعاً متعددة من التقويم الصفّي .					
	ينوع في أساليب التقويم بما يتلاءم مع قدرات الطلاب.					
	يتيح الفرصة للطلاب لتقييم تعلمهم ذاتياً.					
	يقدم تغذية راجعة للطلاب.					
	يقدم أنشطة إثرائية لتدعيم نقاط القوة.					
	يصمم أنشطة علاجية لتلافي نقاط الضعف.					

ملحق رقم (٥)

خطاب موجه من جامعة البحرين
إلى مدير التربية والتعليم بمنطقة تبوك

UNIVERSITY OF BAHRAIN



جامعة البحرين



7 يونيو 2011 م

سعادة مدير إدارة التربية والتعليم بمنطقة تبوك الموقر
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد،

إشارة للطلب المقدم من الطالب أحمد محمود علي الشريف ، تخصص " قياس وتقويم تربوي " برقم جامعي رقم (20084503) ، وحيث يرغب الطالب في تطبيق أدوات بحثه العلمي والمقرر على مديري مدارس منطقة تبوك وعينة ممثلة من معلمي التربية الفنية.
وعنوان البحث هو " بناء مقياس لتقويم معلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية "

عليه ... أمل من مساعدتكم التفضل بالموافقة والتوجيه لمن يلزم في إدارتكم بتمكين ومساعدة الطالب في تطبيقه لأداة الدراسة في المدارس التي يقع عليها الاختيار.

ولساعدتكم فائق التحية والتقدير،،،،

د. راشد حماد الدوسري
مستشار برنامج الماجستير في القياس والتقويم التربوي
هاتف : 17437181 (973)



ملحق رقم (٦)

خطاب موجه من الإدارة العامة للتربية والتعليم

لتسهيل مهمة باحث

مع الاستبانة في صورتها النهائية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإصلاات الإدارية بقبوك

الرقم : ٣٣٠٨٩٧٧

التاريخ : ١٤٣٣/٠١/٠٨

المرفقات : ٤



المرفقات : ... يستبأ ...

الرفد

التاريخ



وزارة التربية والتعليم
Ministry of Education

المملكة العربية السعودية

وزارة التربية والتعليم

الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة تبوك

الموضوع :

إدارة التخطيط والتطوير

البحوث التربوية

إنهاء مهمة باحث

تعميم للمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية (بنين - بنات)

المكرم /ة مدير/ة مدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

بناء على الطلب المتقدم من الطالب/ احمد محمود علي الشريف بشأن تطبيق دراسته التي بعنوان : (بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لعلم التربية الفنية بالملكة العربية السعودية) على عينة من مديري/ مديرات المدارس بالمنطقة حسب خطاب جامعة البحرين رقم بدون وتاريخ ٢٠١١/٦/٧م علماً أن أداة البحث مكونة من استبانة. عليه تأمل التعاون مع الباحث وتسهيل مهمة تطبيق دراسته وإعادتها إلى إدارة التخطيط والتطوير .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

مدير إدارة التخطيط والتطوير

عبد الرحمن بن ناصر الناصر

من / للتخطيط والتطوير

من / للأرضية

تبوك - طريق الملك عبدالله - هاتف : ٤٣٣١٢٩٠ (٠٤) - فاكس : ٤٣٣١١١ (٠٤)

الموقع الإلكتروني : www.tabukedu.gov.sa



جامعة البحرين
كلية الآداب
قسم علم النفس
برنامج ماجستير القياس والتقويم التربوي

المحترم

سعادة الأستاذ:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "بناء نموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لمعلم التربية الفنية بالمملكة العربية السعودية"

ولما لكم من الخبرة العلمية والميدانية من خلال عملكم، وحرصاً على أهمية إبداء آرائكم، نرجو منكم التكرم بالإجابة عن عبارات محاور المقياس، وذلك من خلال وضع علامة (√) في المكان المناسب.

علمًا بأن الإجابات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق التقدير والاحترام

الباحث

أولاً / البيانات الأولية:

١- العمل الحالي:

☐ مدير ☐ مشرف تربية فنية

٢- الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

٣- الخبرة التدريسية :

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ - (أقل من ١٠ سنوات)

☐ من ١٠ - (أقل من ١٥ سنة) ☐ أكثر من ١٥ سنة

٤- المؤهل العلمي:

☐ دراسات عليا ☐ بكالوريوس

☐ دبلوم ☐ معهد

م	المؤشرات	مستويات التقدير				
		درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
١	تحديد طريقة التدريس التي تتلاءم مع أهداف الدرس					
٢	استخدام أنواعاً متعددة من التقويم الصفّي					
٣	مواكبة المستجدات التربوية في التربية الفنية ذاتياً					
٤	تعزيز السلوكيات الإيجابية للطلاب أثناء سير الدرس					
٥	تقبل وجهات نظر الآخرين					
٦	إنجاز المهمات الموكلة إليه في الوقت المناسب					
٧	صياغة الأهداف التعليمية للدرس صياغة سلوكية					
٨	التمتع بشخصية محبوبة للطلاب					
٩	المشاركة في المعارض المدرسية					
١٠	تنمية السلوكيات الصفية الإيجابية بفاعلية					
١١	التنوع في التعبيرات الفنية للدرس					
١٢	تصميم أنشطة علاجية لتلافي نقاط الضعف					
١٣	عرض مفاهيم الدرس بشكل تدريجي واضح					
١٤	التواصل مع أولياء الأمور باستمرار					
١٥	المحافظة على أدوات التربية الفنية					
١٦	بناء الخطة بشكل زمني ملائم					
١٧	توظيف الأساليب التربوية في معالجة المشكلات السلوكية					
١٨	توظيف وسائل التكنولوجيا في مادة التربية الفنية					
١٩	اتخاذ قدوة حسنة للطلاب سلوكياً					
٢٠	إتاحة الفرصة للطلاب لتقييم تعلمهم ذاتياً					
٢١	استخدام الإيماءات الحسية حسب الموقف التعليمي(نبرة الصوت، حركة اليدين...)					
٢٢	بناء علاقات قوية مع الطلاب					
٢٣	توزيع الطلاب بما يتلاءم مع أهداف الدرس					
٢٤	ربط عملية التقويم بأهداف الدرس					
٢٥	إتاحة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم					

م	المؤشرات	مستويات التقدير				
		درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
٢٦	تقديم تغذية راجعه للطلاب					
٢٧	توظيف الخامات البيئية في التربية الفنية					
٢٨	توثيق أعماله من خلال ملف الأعمال (البورتفوليو)					
٢٩	الالتزام بحضور اليوم المدرسي					
٣٠	إتاحة الفرصة للطلاب للتجريب بالخامات الفنية					
٣١	المشاركة في الأنشطة الفنية الخارجية					
٣٢	التعرف على المستويات الدراسية السابقة للطلاب					
٣٣	تنفيذ مكونات الدرس حسب الزمن المخصص لها					
٣٤	إعداده أنشطة دورية للتربية الفنية					
٣٥	الاتصاف بالالتزان في تعامله مع الزملاء					
٣٦	تطبيق الانضباط الصفي بشكل ملائم					
٣٧	تحديد الوسائل التعليمية الملائمة للدرس					
٣٨	تضمين الخطة أنشطة بديلة للظروف الطارئة					
٣٩	الابتكار في إخراج الأعمال الفنية					
٤٠	تقديم الأنشطة التقويمية في مواعيدها المحددة					
٤١	إظهار الناحية الجمالية بالمدرسة					
٤٢	تقديم أنشطة إثرائية لتدعيم نقاط القوة					
٤٣	المشاركة في الدورات وورش العمل					
٤٤	الحرص على تحضير الدروس التي يدرسها					
٤٥	توظيف المعرفة السابقة للطلاب بتعليم الأفكار الجديدة					
٤٦	التنوع في أساليب التقويم بما يتلاءم مع قدرات الطلاب					
٤٧	تحديد الأدوات الفنية اللازمة للدرس					
٤٨	التواصل مع زملائه بفاعلية					
٤٩	اتباع المنهجية العلمية في عملية التخطيط للتربية الفنية					
٥٠	التأكيد على الجانب المهاري لمحتوى الدرس					

ملحق رقم (٧)

إفادة من مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

بعدم طرق الموضوع من قبل

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
King Faisal Center for Research and Islamic Studies



الإدارة العامة للمكتبات والمعلومات
LIBRARY AND INFORMATION DEPARTMENT

الخدمات الخارجية
"الرسائل الجامعية"

الرقم: ٣٠٧٦٨
التاريخ: ١٤٣١/٠١/٠٩ هـ

الموقع

المكرم الأخ/ أحمد محمود علي الشريف
جامعة البحرين
هاتف: ٠٥٥٤٥٥٢٧٧٩

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد
فاشارة الى استفساركم الكريم عن الموضوع التالي:
"تصميم مقياس مقترح لتقييم أداء معلم التربية الفنية بالملكة العربية السعودية."
نفيدكم أنه بالبحث في قاعدة معلومات الرسائل الجامعية المتاحة لدى المركز تبين عدم توافر معلومات عنه.
مع أمنياتي لكم بدوام التوفيق والسداد.....

مدير الإدارة العامة للمكتبات والمعلومات
د. حمد عبد الله الشريف
١٤٣١



ملحق رقم (٨)
جدول الدرجات الخام والدرجات المبنية

الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	م
2.42-	68	1
2.29-	73	2
2.29-	73	3
2.24-	75	4
2.11-	80	5
2.01-	84	6
1.98-	85	7
1.98-	85	8
1.95-	86	9
1.90-	88	10
1.88-	89	11
1.88-	89	12
1.82-	91	13
1.82-	91	14
1.80-	92	15
1.77-	93	16
1.77-	93	17
1.70-	96	18
1.70-	96	19
1.67-	97	20
1.67-	97	21
1.59-	100	22
1.59-	100	23
1.57-	101	24
1.51-	103	25
1.46-	105	26
1.46-	105	27
1.41-	107	28
1.41-	107	29
1.41-	107	30
1.38-	108	31
1.38-	108	32
1.36-	109	33
1.33-	110	34
1.31-	111	35
1.31-	111	36
1.31-	111	37
1.31-	111	38
1.28-	112	39
1.28-	112	40
1.23-	114	41
1.23-	114	42
1.18-	116	43
1.18-	116	44
1.18-	116	45
1.15-	117	46
1.15-	117	47

0.58-	139	96
0.58-	139	97
0.56-	140	98
0.56-	140	99
0.56-	140	100
0.56-	140	101
0.53-	141	102
0.53-	141	103
0.53-	141	104
0.53-	141	105
0.53-	141	106
0.53-	141	107
0.50-	142	108
0.50-	142	109
0.48-	143	110
0.48-	143	111
0.48-	143	112
0.45-	144	113
0.43-	145	114
0.43-	145	115
0.43-	145	116
0.43-	145	117
0.43-	145	118
0.43-	145	119
0.43-	145	120
0.40-	146	121
0.40-	146	122
0.40-	146	123
0.40-	146	124
0.37-	147	125
0.37-	147	126
0.37-	147	127
0.37-	147	128
0.35-	148	129
0.35-	148	130
0.35-	148	131
0.35-	148	132
0.35-	148	133
0.32-	149	134
0.32-	149	135
0.32-	149	136
0.32-	149	137
0.30-	150	138
0.30-	150	139
0.30-	150	140
0.30-	150	141
0.30-	150	142
0.30-	150	143

0.30-	150	144
0.30-	150	145
0.24-	152	146
0.22-	153	147
0.22-	153	148
0.22-	153	149
0.19-	154	150
0.19-	154	151
0.17-	155	152
0.17-	155	153
0.17-	155	154
0.14-	156	155
0.14-	156	156
0.14-	156	157
0.14-	156	158
0.14-	156	159
0.12-	157	160
0.12-	157	161
0.09-	158	162
0.09-	158	163
0.09-	158	164
0.09-	158	165
0.06-	159	166
0.06-	159	167
0.04-	160	168
0.04-	160	169
0.04-	160	170
0.04-	160	171
0.01-	161	172
0.01-	161	173
0.01-	161	174
0.01	162	175
0.01	162	176
0.01	162	177
0.04	163	178
0.04	163	179
0.04	163	180
0.04	163	181
0.07	164	182
0.07	164	183
0.07	164	184
0.07	164	185
0.07	164	186
0.07	164	187
0.07	164	188
0.07	164	189
0.09	165	190
0.09	165	191

0.12	166	192
0.12	166	193
0.12	166	194
0.12	166	195
0.14	167	196
0.14	167	197
0.14	167	198
0.17	168	199
0.2	169	200
0.2	169	201
0.2	169	202
0.2	169	203
0.2	169	204
0.22	170	205
0.22	170	206
0.22	170	207
0.22	170	208
0.22	170	209
0.22	170	210
0.25	171	211
0.25	171	212
0.25	171	213
0.25	171	214
0.27	172	215
0.27	172	216
0.3	173	217
0.3	173	218
0.3	173	219
0.33	174	220
0.33	174	221
0.33	174	222
0.33	174	223
0.33	174	224
0.35	175	225
0.35	175	226
0.38	176	227
0.38	176	228
0.38	176	229
0.38	176	230
0.4	177	231
0.4	177	232
0.4	177	233
0.43	178	234
0.43	178	235
0.45	179	236
0.45	179	237
0.45	179	238
0.48	180	239

0.48	180	240
0.48	180	241
0.51	181	242
0.51	181	243
0.51	181	244
0.53	182	245
0.53	182	246
0.53	182	247
0.56	183	248
0.56	183	249
0.56	183	250
0.56	183	251
0.58	184	252
0.58	184	253
0.61	185	254
0.61	185	255
0.61	185	256
0.61	185	257
0.64	186	258
0.64	186	259
0.64	186	260
0.66	187	261
0.66	187	262
0.66	187	263
0.66	187	264
0.69	188	265
0.69	188	266
0.77	191	267
0.77	191	268
0.77	191	269
0.79	192	270
0.79	192	271
0.82	193	272
0.82	193	273
0.82	193	274
0.82	193	275
0.84	194	276
0.84	194	277
0.87	195	278
0.87	195	279
0.9	196	280
0.9	196	281
0.92	197	282
0.92	197	283
0.92	197	284
0.92	197	285
0.95	198	286
0.95	198	287

0.97	199	288
0.97	199	289
1	200	290
1	200	291
1.02	201	292
1.02	201	293
1.02	201	294
1.02	201	295
1.02	201	296
1.05	202	297
1.08	203	298
1.1	204	299
1.1	204	300
1.1	204	301
1.1	204	302
1.13	205	303
1.13	205	304
1.15	206	305
1.15	206	306
1.18	207	307
1.18	207	308
1.18	207	309
1.23	209	310
1.26	210	311
1.34	213	312
1.36	214	313
1.39	215	314
1.41	216	315
1.41	216	316
1.41	216	317
1.44	217	318
1.47	218	319
1.49	219	320
1.52	220	321
1.59	223	322
1.62	224	323
1.62	224	324
1.62	224	325
1.65	225	326
1.67	226	327
1.78	230	328
1.78	230	329
1.78	230	330
1.8	231	331
1.8	231	332
1.85	233	333
1.85	233	334
1.91	235	335

1.91	235	336
1.93	236	337
1.96	237	338
1.96	237	339
1.96	237	340
2.04	240	341
2.04	240	342
2.11	243	343
2.14	244	344
2.16	245	345
2.16	245	346
2.19	246	347
2.22	247	348

Developing a Tool to Assess the Job Performance of Art Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia

AHMED MAHMOUD ALI ALSHAREEF

Abstract

The purpose of this study was to develop a tool to assess the job performance of art teachers in the Kingdom of Saudi Arabia.

To achieve that, the researcher reviewed the previous literature related to the research problem and prepared an initial list of important teaching competencies. Following this step, the author classified the resulted competencies into eight dimensions underlying the assessment of the job performance of art teachers and chose the proper rating scale.

The developed measure was validated on a pilot sample of 30 principles and the reliability estimates were calculated. This step resulted in a 50-item measure tapping the following seven dimensions: personal characteristics; professional commitment; planning; classroom learning; classroom administration; professional development; and evaluation. This tool was administered to a sample of 348 teachers, and the validity and reliability estimates were computed. The value of Cronbach-Alpha was .96 indicating a high internal consistency reliability of the measure. Norm standards and percentiles were also calculated.

In the light of these results, the author recommends that school principles and educational supervisors use the developed tool to assess the performance of art teachers in the Kingdom of Saudi Arabia. The author also suggests that the administrative directorates organize training workshops and sessions for art teachers to help them understand the teaching competencies and implement them in their classroom teaching.

Key Words: Performance Assessment, Art Teacher, Teaching Competencies, Kingdom of Saudi Arabia.



University of Bahrain
College of Arts
Department of Psychology
Masters Program in Educational
Measurement and Evaluation

**Developing a Tool to Assess the Job Performance
of Art Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia**

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the
requirements for the Masters Degree in Educational
Measurement and Evaluation**

**Prepared by
Ahmed Mahmoud Ali Alshareef
(20084503)**

**Supervision of
Dr.Nu'man M.Al-Musawi
Associate Professor of Educational Measurement and
Evaluation**

**University of Bahrain
Kingdom of Bahrain
Oct (2012)**