

نصور مقترح لتطوير آليات تقييم أداء معلمي مدارس النعليل العام في المملكة العربية السعودية على ضوء متطلبات النعليل المدمج

د. نورة عبيل محمد الصلحاني

حاصلة على درجة الدكتوراه في تخصص القيادة والإدارة التربوية كلية التربية جامعة طيبة بالمدينة المنورة المملكة العربية السعودية

تعددت المقترحات التي قدمها المعلمون والمشرفون التربويون بإدارة تعليم حائل بالمملكة العربية السعودية، حيث جرى تلخيص المقترحات الأكثر شيوعاً وتجميعها في عبارات وموضوعات متناسقة، ثم إعادة صياغتها لتخرج بصورة النهائية من أجل بناء تصور مقترح لتطوير آليات تقييم أداء المعلمين في المملكة العربية السعودية، على ضوء متطلبات التعليم المدمج والإفادة منها، في بناء التصور المقترح، وكانت النتائج كما يلي:

- ◀ إشراك الطالب في تقييم أداء معلمه، وإجراء اختبارات وزارية ودورية لقياس مستوى تحصيل الطلاب، ورفع الدرجة المخصصة لمستوى الطلاب لدى المعلم ووضع معايير تقييم التحصيل الدراسي للمتعلمين مع مقارنته بالأنظمة الموازية.
- ◀ التطوير المستمر والدورات التدريبية، ومعداتها خلال الفصل الدراسي، وأن تكون إدارة المدرسة مسؤولة عن النمو الشامل لمعلميها.
- ◀ التركيز على المخرجات وعلى ما يقدم للطلاب من ممارسات مهنية فاعلة لتربية ونمو تربوية متكامل.
- ◀ ضرورة التدريب المكثف والدورات المتخصصة في ضوء المعايير المهنية
- ◀ إضافة نقاط تخص التعلم الإلكتروني، وإمام المعلم بمستوى مبتدئ بأمن المعلومات وإدخال معايير ومؤشرات أداء تقييم أداء الكادر التعليمي كمهارة الأداء فيما يتعلق بالتعليم الإلكتروني.
- ◀ استخدام الأدوات والتقنية بما يخدم العملية التعليمية، ويعزز التعلم الذاتي لدى الطلبة.
- ◀ تقييم الأقران والإفادة من رتب المعلمين.
- ◀ وجود إشراف مقيم.
- ◀ تصميم دروس إلكترونية متكاملة من قبل المعلمين، كإنتاج معرفي.
- ◀ الاعتماد على ملف الإنجاز كتقييم بديل لأداء المعلمين.

• مكونات النصور المقترح :

• نهيد:

إن جودة الممارسات التدريسية لدى المعلم تعد عاملاً أساسياً في تطوير الأنظمة التعليمية، وقد حظيت هذه الممارسات بالكثير من الدراسات والأبحاث والقائمة على تطوير

معرفة نوعية الممارسات الفعلية من خلال تقييم أدائه. وعليه وضعت الكثير من الأنظمة الدولية معايير لتقييم أداء المعلم منبثقة من عدد من الدراسات والمرتكزات التي تسعى للوصول إلى تدريس فعال ومتماشٍ مع تطورات العصر.

وبالنظر إلى الأنظمة التعليمية في وضعها الحالي يلمس التغيير الملحوظ، فأصبحت التقنية والتكنولوجيا أحد الركائز الأساسية، وأصبح التعليم المدمج هو التعليم القائم الذي سيحظى باهتمام أكبر في السنوات القادمة حسب التقارير العالمية والمحلية.

وقد خطت المملكة العربية السعودية خطوات حثيثة في تحسين ممارسات المعلم التدريسية وتمهين التعليم، ومواكبة التطورات المعاصرة والعالمية للارتقاء به إلى أعلى المراتب والتصنيفات. وقد ترجمت المملكة ذلك الاهتمام؛ من خلال رفع جودة المعلم بالخطط التنموية والاستراتيجية، إذ اشتملت أحد ركائز برنامج تنمية القدرات البشرية (كأحد برامج الرؤية الوطنية ٢٠٣٠): على تطوير أساس تعليمي متين ومرن للجميع، بتوفير معلمين وقادة مدارس مؤهلين؛ وذلك من خلال تحديث معايير تقييم أداء المعلمين كأحد إجراءات البرنامج.

واستناداً إلى ما سبق من نتائج الدراسة الحالية، التطورات التنموية؛ يأتي هذا التصور المقترح، التي تقدمها الدراسة في محاولة لتطوير آليات تقييم أداء معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية، بما ينسجم مع التطورات الحديثة للتعليم (التعليم المدمج)، وضمن إطار عمل إجرائي معتمدة في بناء هذا التصور نتائج الدراسة الحالية النظرية والميدانية.

• مكونات التصور المقترح:

- ◀ أولاً: منطلقات التصور المقترح
- ◀ ثانياً: أهداف التصور المقترح
- ◀ ثالثاً: مبررات التصور المقترح
- ◀ رابعاً: أسس بناء التصور المقترح
- ◀ خامساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح
- ◀ سادساً: مراحل تنفيذ التصور
- ◀ سابعاً: صعوبات تطبيق التصور المقترح وسبل علاجها

• أولاً: منطلقات التصور المقترح

ويقصد بها ما جرى الرجوع إليه في بناء التصور المقترح والاستناد إليه لصياغته، وتشمل ما يلي:

مبادئ الدين الإسلامي التي تشدد على إتقان العمل والحرص على تجويده، ويظهر ذلك في قوله تعالى: (إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا) (الكهف، ٣٠)، وما ذكر في السنة النبوية عن عائشة رضي الله عنها أنها قالت: قال رسول الله ﷺ: إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه.

◀ خطة التنمية العاشرة (١٤٣٦-١٤٤١ / ٢٠١٥-٢٠٢٠)؛ إذ حددت خطة التنمية ثماني أولويات وطنية يتطلب التركيز عليها للتعامل مع القضايا والتحديات التي تواجهها المملكة. وقد وضعت أهدافاً عامة لخطة التنمية العاشرة، حيث ركز الهدف الحادي عشر على؛ تنمية الموارد البشرية، ورفع إنتاجيتها، وتوسع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات. وترافق خطة التنمية العاشرة مراحل التعليم المختلفة، مستهدفة رفع الكفاءة التعليمية وتطوير القدرات المهنية والمعرفية، وما يتضمنه من تطوير للبيئة التعليمية والأكاديمية والتدريبية.

◀ وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية؛ وقد تضمنت الوثيقة إعداد جميع العاملين في الميدان التربوي، بما فيهم المعلم، في إعدادهم، وتطويرهم المهني من خلال عملية التدريب المستمرة.

◀ رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ التي تسعى إلى تحقيق اقتصاد مزهر للوطن في جميع مجالاته، حيث يأتي التعليم من ضمن الأولويات على اعتبار أنه صانع لرأس المال البشري الفعال، وتحقيق متطلبات التنمية، واحتياجات سوق العمل.

◀ برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١-٢٠٢٥م) الذي يسعى إلى أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تعزيز القيم، وتطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف، مرتكزاً على تطوير وتفعيل السياسات والممكنات لتعزيز قيادة المملكة (خطة تنفيذ برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢١-٢٠٢٥م، ص ٧).

◀ الخطة الاستراتيجية (٢٠٢٠-٢٠٢٣) لوزارة التعليم، إذ ركز الهدف الثامن على نظام تمهين وظيفية التعليم، وذلك من خلال عدد من السياسات منها تعزيز نظام تقويم أداء المعلمين لدعم النمو المهني، وتناول في هدفها السادس: التنمية المهنية للموارد البشرية، بالإضافة إلى الهدف الخامس المتضمن حوكمة الأنظمة وتطوير بيئات العمل.

◀ المبادرات والإصلاح المتتالية في التعليم ومنها:

✓ لائحة الوظائف التعليمية؛ وهي من المشاريع قيد التنفيذ التي تهدف إلى تمهين التعليم ونقل وظيفة المعلم نقلة نوعية إلى مهنة احترافية.

✓ الرخص المهنية؛ إذ بدأت هيئة تقويم التعليم والتدريب على إعداد المعايير المهنية لممارسة مهنة التعليم، واعتمادها وإصدار الرخص المهنية الخاصة بها.

✓ إدارة الأداء الوظيفي؛ استهدفت شاغلي الوظائف الإدارية ومديريهم؛ وذلك لتطوير أداء الموظفين من خلال قياس أدائهم، وربطها بالأهداف الاستراتيجية عبر ميثاق الأداء الوظيفي، وذلك لتحويل نحو إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية،

كبدائية والاستمرار لجميع شاغلي الوظائف التعليمية.

✓ إطلاق مشروع الشاشات التفاعلية؛ التي تساهم في سد الاحتياج واستثمار التقنية، وذلك من خلال تقديم المعلم المكلف بالتدريس عن بعد لفصل افتراضي في

مدرسة أخرى، سواء كان ذلك بشكل متزامن أو غير متزامن.

نتائج توصيات المؤتمرات العالمية والمحلية التي تؤكد ضرورة تقييم المعلم بما يتوافق مع التطورات المعاصرة للتعليم، وما يعزز التطوير المهني للمعلم ومنها:

✓ أوصى مركز اليونسكو الإقليمي للجودة والتميز في التعليم (RCQE, 2020) بإعادة تصميم وبناء آليات التقييم للمتعلم والمعلم، وفق المتغيرات التقنية والتعلم الرقمي، وكذلك ضرورة إعطاء المعلم إجازة التدريس الافتراضي، كما أوصى بأنه على المؤسسات التعليمية التركيز على مزج التعليم المباشر والتعليم عن بُعد.

✓ كما أكد مؤتمر الثاني للجمعية السعودية العلمية للمعلم "جسم" تحت عنوان "المعلم والتعليم الجيد" مقدم من جامعة الملك خالد، بأهمية المعلم والتركيز على مهنة التعليم والتكامل المستمر بين جميع عناصر التعليم، لتحقيق تعليم جيد، كما هدف إلى مهمة المعلمين لمعرفة أحدث الممارسات والابتكارات في مجال التعليم.

تغير أدوار المعلم والتقييم القائم على الأداء؛ التي بدورها أكدت تعزيز المهارات العليا ومهارات القرن الحادي والعشرين، التي اعتبرت التعليم عن بعد ومكوناته الرئيسية أحد أهم المهارات الرئيسية على المعلم إتقانها، وتشمل الكفاءة التكنولوجية، وتنظيم المحتوى التعليمي، واختيار الوسائل التعليمية المناسبة، وتوفير التعليم، والتعليم الذاتي.

نتائج الدراسة الحالية النظرية والميدانية؛ التي توصلت إلى درجة متوسطة لواقع آليات تقييم المعلم في التعليم العام على ضوء التعليم المدمج من خلال الاستبانات. وما توصلت إليه الدراسة الميدانية من آليات تطويرية مقترحة لتقييم أداء المعلم تخدم التعليم التقليدي والافتراضي (التعليم المدمج).

• ثانياً: أهداف النصوص المقترحة

الهدف الرئيس: يهدف النصوص المقترحة إلى تطوير آليات تقييم أداء معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية على ضوء التعليم المدمج الذي يتفرع منه الأهداف التالية:

تطوير آليات تقييم أداء المعلمين في تطبيق في تطوير عملية تقييم المعلمين.

إبراز أهمية تقييم أداء المعلمين، لما يحقق التطوير المهني لهم.

تطوير آليات تقييم أداء المعلمين بما يخدم التطورات الحديثة للتعليم (كالتعليم المدمج).

تسليط الضوء على الآليات الحديثة في التقييم؛ لمواكبة مستجدات العصر.

الإفادة العلمية في تحديد المتطلبات في تطبيق تقييم أداء المعلمين في التعليم المدمج.

إفادة صانعي القرار في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية وإدارات التعليم من النصوص المقترحة؛ بما يخدم المعلم في تطوير ممارساته التدريسية من خلال التقييم الجيد والمناسب لعمله.

تقديم الفائدة للباحثين في مراجعة وتطوير آليات تقييم أداء المعلمين وما يحققه من تطوير لمهاراتهم المهنية.

تحسين مخرجات التعليم، بتحسين الممارسات التدريسية للمعلمين.

نشر قيمة وثقافة تقييم الأداء للمعلمين، للتطوير.

• ثالثاً: أسس بناء النصور المقترح

ويقصد بالأسس والمرتكزات والمقومات الأساسية التي يُبنى عليها التصور المقترح وتتكون مما يلي:

◀ الأساس العلمي: إذ يركز على التوجه العالمي نحو التطوير والتنافسية، وسعي المؤسسات التربوية والتعليمية إلى تحسين وتطوير ممارسات ومهارات معلميها، ليكونوا أكثر فعالية وكفاءة لتحقيق التميز.

◀ الأساس المعرفي: وذلك من خلال اختيار المعارف المناسبة، التي تلبي احتياجات معلم المستقبل، المتوافقة مع التطورات التربوية، وإدراكها والقدرة على التعمق فيها.

◀ الأساس الشمولي: وهو تكامل الجهات والأفراد لتقييم أداء المعلم بما يحقق موضوعية ونزاهة التقييم.

◀ الأساس التنموي والمستدام: بالعمل الدائم والمستمر من خلال التأهيل والتدريب المهني ومعرفة نقاط القوة والضعف ونوع الاحتياجات التدريبية.

• رابعاً: مبررات النصور المقترح

وتتمثل بالتعرف على دواعي تبني التصور المقترح في تطوير آليات تقييم أداء معلمي التعليم العام على ضوء متطلبات التعليم المدمج، وتشمل ما يلي:

◀ أهمية الحاجة لتطوير آليات تقييم أداء معلمي التعليم العام لرفع مستوى مخرجات التعليم العام، وتحقيق التنافس العالمي.

◀ نتائج الدراسة التي أظهرت مستوى متوسطاً من واقع الممارسات الفعلية لآليات تقييم أداء تقييم المعلم في التعليم العام على ضوء التعليم المدمج.

◀ الاتجاه المحلي والعالمي لتنمية مهارات المعلم، وتطوير أدائه التدريسي والمهني، وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية للتعليم.

◀ واقع آليات تقييم أداء المعلمين في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، التي تُعاني من ضعف في مواكبتها للتطورات الحديثة في التعليم، ولا تحقق الهدف الرئيس منها كدراسة (Alruwaithi, 2019)، ودراسة آل إدريس والعبود (٢٠٢٠)، وأن بطاقة تقييم الأداء لا تساعد المعلمين على تحسين أوضاعهم المهنية. وأوصت الدراسات أن يجرى دراسات لتطوير بطاقة تقييم شاغلي الوظائف التعليمية لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

◀ زيادة الوعي العام بتحديات التعليم، والمطالبات الملحة لمواكبتها، خصوصاً في ظل التنافس العالمي لمخرجات التعليم، ونتائج الاختبارات الدولية للطلاب التعليم العام، ولا يأتي ذلك إلا من خلال تطوير آليات تقييم المعلم لمعرفة مكامن القوة والضعف لديهم بكل موضوعية ودقة.

◀ تحسين آليات ومعايير ومؤشرات تقييم المعلم في التعليم العام في الأنماط الحديثة من التعليم.

◀ تغيير أدوار المعلم وكفاياته المهنية في ضوء أنماط التعليم الحديثة؛ والتأكيد المتزايد على إكساب المعلم لمهارات القرن الحادي والعشرين، التي اعتبرت التعليم عن بعد ومكوناته الرئيسية أحد أهم المهارات الرئيسة على المعلم إتقانها.

- توجه وزارة التعليم إلى اعتماد نظام التعليم المدمج، سواء جزئياً كما في المسارات الثانوية أو كلياً كما في حال الأزمات أو الحالات الطارئة.
- تحقيق الجودة في التعليم، والوصول إلى مخرجات تعليمية تنافس دول العالم من خلال الاختبارات الدولية، والتصنيفات العالمية.

• خامساً: متطلبات تنفيذ النصور المقترح:

إن تطبيق النصور المقترح بكفاءة وفعالية وبدرجة عالية من الجودة يستلزم رصد عدد من المتطلبات التي نتجت عن الدراسة الحالية على النحو التالي:

• متطلبات تنظيمية:

- برامج توعوية لأعضاء المجتمع المدرسي بأهمية دور المشاركة في تقييم الأداء وذلك لتحقيق الرؤية المشتركة في ديمومة مجتمع التعلم المهني.
- خطة عمل زمنية وإجرائية لتطبيق مراحل النصور المقترح.
- تقديم البرامج التدريبية المستمرة لمنسوبي المدرسة والأشراف التربوي بما يحقق نجاح النصور المقترح.
- عقد الشراكة المجتمعية والمؤسسية ذات العلاقة بتطبيق النصور المقترح.
- بناء قنوات تواصل مفتوحة تخدم المعلمين في تدريب الأقران ومشرفي المواد.
- عقد شراكات بين وزارة التعليم والقطاع الخاص والجهات ذات العلاقة، في سبيل التدريب وتصميم البرامج والبطاقات الإلكترونية.

• متطلبات بشرية:

- استقطاب الخبراء والكوادر البشرية المؤهلة في الميدان لتكوين اللجان والإفادة منهم في تطبيق النصور المقترح.
- قيادات مدرسية وإشرافية مؤهلة لتقييم أداء معلمي مدارس التعليم العام بصورة موضوعية وشفافة.
- تشجيع المبدعين من المعلمين، والإفادة منهم، من خلال نظام عمل مرن.

• متطلبات مادية:

- تهيئة البنية التحتية والتقنية لتطبيق النصور المقترح بالشكل المطلوب.
- بناء نظام للتغذية الراجعة للإفادة من آراء المستفيدين والمعلمين.
- توفير الأدلة والأنظمة الإجرائية لشرح المؤشرات وطرق قياسها.
- تنشيط العلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي، والتعليم العالي بما يحقق التدريب والتأهيل المستمر في جميع القطاعات.
- إنشاء وحدات معنية، بالأنظمة الإلكترونية لتقييم أداء المعلمين، لمعالجة المشكلات التقنية.

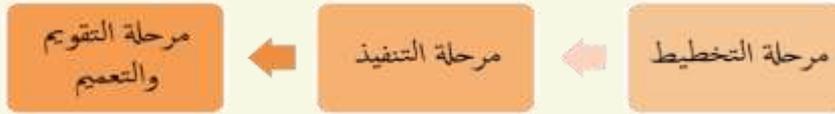
• متطلبات مالية:

- توفير إمكانيات وموارد مالية لازمة من قبل القيادات العليا، وذلك لتصميم البرامج الإلكترونية الضرورية لتحقيق النصور.
- زيادة المخصصات المالية لإدارات التعليم ومنحها الحرية في توزيع بنود صرفها حسب احتياجها.

• سادساً: مراحل التصور المقترح:

- تتمثل مراحل التصور المقترح من ثلاث مراحل وهي كما يلي:
- ◀ مرحلة التخطيط: مرحلة يتم البناء للأدوات وتحكيمها.
- ◀ مرحلة التنفيذ: مرحلة يتم تنفيذ الميداني للأدوات أو وضعها موضع التطبيق.
- ◀ مرحلة التقويم والتعميم

شكل (1) مراحل التصور المقترح



من إعداد الباحثة

• المرحلة الأولى: التخطيط:

- ◀ إقناع القيادات في مختلف المستويات القيادية في وزارة التعليم وإدارات التعليم في المناطق بأهمية تطوير آليات تقييم أداء معلمي التعليم العام بالمملكة على ضوء التعليم المدمج، وما يحقق نقاط القوة والضعف لممارسة المعلم في مختلف أنواع التعليم (الحضوري-عن بعد).
- ◀ تشكيل لجنة مركزية على مستوى وزارة التعليم بإشراف وكالة الموارد البشرية والجهات المعنية عن تقييم أداء المعلم، وعدد من الخبراء في التعليم الإلكتروني، وعدد من شركات القطاع الخاص المختصة بالبرمجة والمنصات التعليمية.
- ◀ تصميم برنامج إلكتروني قائم لتقييم أداء المعلم بعدد من آليات التقييم، والجهات المعنية لتقييم أدائه، مرتبط بالمنصات التعليمية (منصة مدرستي) لتوحيد الجهود.
- ◀ تهيئة مختلف قيادات وموظفي إدارات التعليم وشاغلي الوظائف التعليمية (مشرفين-ومديرين- ومعلمين) لتطبيق التصور المقترح.
- ◀ نشر ثقافة التقييم الموضوعية، والآثار المترتبة عليها، في تحسين مخرجات العملية التعليمية.
- ◀ تطوير الأنظمة واللوائح والأدلة الملائمة لتطوير آليات تقييم أداء المعلم على ضوء التعليم المدمج، خلال عقد اللجنة المركزية عدد من اللجان والاجتماعات مع الجهات ذات العلاقة.
- ◀ وضع دليل تنظيمي وإجرائي يبين كيفية والمعايير والمؤشرات اللازمة لتقييم أداء المعلم، وفق الآليات المحدثة، والبدائل المقترحة لبعض المشكلات التي قد تواجههم.
- ◀ وضع خطة عمل مرنة، وبأهداف ومؤشرات محددة لتطبيق التصور المقترح الهادف لتطوير آليات تقييم أداء المعلم على ضوء التعليم المدمج بخطوات تدريجية، لتجزئتها على مراحل، وفي كل مرحلة تعالج القصور والفضوات.
- ◀ وضع خطة متابعة لتطبيق التصور وتقويمه، من خلال تحديد الجهة المنفذة لمتابعة كل مرحلة من مراحل تنفيذ الخطة، وتحديد المعايير والمؤشرات اللازمة لنجاح التنفيذ، وأهم المشكلات والحلول المقترحة.
- ◀ التطبيق التدريجي باختيار إدارة تعليم واحدة (كعينة تدريبية) لتطبيق التصور المقترح كخطوة أولية لمعرفة جوانب القوة والضعف في التصور المقترح، والصعوبات الكامنة التي قد تواجه التنفيذ التصور.

• المرحلة الثانية: التنفيذ

وتعني تنفيذ ما جرى التخطيط له من أدوات ومعايير ومؤشرات لتقييم أداء المعلمين، وتعتمد هذه المرحلة بناءً على الأدبيات النظرية للدراسة والجزء الميداني، على ثلاثة محاور رئيسية للتنفيذ والإجراءات اللازم تنفيذها في كل آليه مقترحة وتشمل ما يلي:

شكل (٢) محاور التنفيذ



تبدأ مرحلة التطبيق للأدوات أدناه على النحو التالي:
١- بطاقة التقييم الصفية

الشكل (٣): التصور المقترح لبطاقة تقييم الصفية المهارة التدريسية

بطاقة التقييم الصفية

شركاء التقييم: مدير المدرسة- المشرف التربوي الفني للتخصص	
مجالات التقييم: المعرفة المهنية- الممارسة المهنية	
درجة التقييم المقترحة للبطاقة: ٤٠ درجة من متوسط البطاقات	
معايير التقييم الإجراءات المقترحة	
تكوين لجنة من الخبراء والمديرين والمشرفين والمعلمين من إدارة التعليم المختارة لتطبيق التصور المقترح لإعداد خطة العمل على البطاقة الصفية.	الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية-المهارات الأكاديمية التخصصية- المعرفة بالمتعلمين- التخطيط-تنفيذ عمليات التعلم والتعليم-تقويم التعليم-بيئة التعلم
توزيع مهام العمل على فريق عمل اللجنة، ووضع خطة زمنية لتنفيذ.	
وضع المؤشرات لقياس المعيار بدقة ووضوح، وإمكانية قياسه، والبعد عن المؤشرات العمومية وذلك للصف الحضوري.	
وضع المؤشرات لقياس المعيار بدقة ووضوح، وإمكانية قياسه، والبعد عن المؤشرات العمومية، وذلك للصف الحضوري.	
وضع عدد من البدائل للمؤشرات الأساسية لقياس المعيار.	
إلزامية وجود شواهد ترفق في النظام، في حال التقييم بالحد الأدنى والحد الأعلى.	
تحديد نسبة تقييم مدير المدرسة، ونسبة تقييم المشرف التربوي ببطاقة التقييم الصفية على ألا تقل نسبة تقييم المشرف عن ٥٠٪.	
إعداد صورتين أوليتين لبطاقة تقييم صفية؛ واحدة لصف حضوري وأخرى لصف افتراضي، والمرتبطة بالممارسات التدريسية والأكاديمية.	
إصدار دليل إجرائي يصف ويشرح كل معيار والمؤشر الذي يقبسه والبدائل المحتملة.	
إصدار بطاقة تقييم صفية بصورتها (الحضوري- عن بعد) إلكترونياً لإمكانية استخدامها في نظام الإلكتروني المعد.	
تدريب المقيمين (مدير-مشرف) على مؤشرات تحقيق المعيار حسب الدليل الإجرائي المعد.	
تحديد عدد بطاقات الصفية بحيث لا تقل عن بطاقتين لكل مقيم.	
أخذ التراخيص النظامية لاعتماد البطاقة قبل تطبيقها.	
تطبيق البطاقة تدريجياً على عينات المعلمين.	

٢- بطاقة تقييم ملف الإنجاز

الشكل (٤): التصور المقترح لبطاقة تقييم ملف الإنجاز

بطاقة تقييم ملف الإنجاز

شركاء التقييم: مدير المدرسة-المشرف التربوي الفني للتخصص	
مجالات التقييم: القيم والمسؤولية- والممارسة المهنية	
درجة التقييم المقترحة للبطاقة: ٣٠ درجة من متوسط البطاقات	
معايير التقييم الإجراءات المقترحة	
<p>تكوين لجنة من الخبراء والمديرين والمشرفين والمعلمين من إدارة التعليم المختارة لتطبيق التصور المقترح لإعداد خطة العمل على بطاقة تقييم ملف الإنجاز.</p> <p>توزيع مهام العمل على فريق عمل اللجنة، ووضع خطة زمنية لتنفيذ.</p> <p>وضع المؤشرات لقياس المعيار بدقة ووضوح، وإمكانية قياسه، والبعد عن المؤشرات العمومية، لملف الإنجاز.</p> <p>وضع عدد من البدائل للمؤشرات الأساسية لقياس المعيار.</p> <p>تحديد نسبة تقييم مدير المدرسة، ونسبة تقييم المشرف التربوي ببطاقة ملف الإنجاز على ألا تقل نسبة تقييم المدير عن ٥٠٪.</p> <p>إعداد صورة أولية لبطاقة تقييم ملف الإنجاز والمرتبطة بالتطوير المهني للمعلم، وأهم إنجازاته خلال العام الدراسي، وتحليل وتفسير نتائج التحصيل الدراسي للطلاب.</p> <p>إصدار دليل إجرائي يصف ويشرح كل معيار والمؤشر الذي يقيسه والبدائل المحتملة.</p> <p>إصدار بطاقة تقييم ملف الإنجاز بشكل إلكتروني لإمكانية استخدامها في النظام الإلكتروني المعد.</p> <p>تحديد عدد بطاقات تقييم ملف الإنجاز إذ لا تقل عن بطاقة واحدة خلال العام الدراسي.</p> <p>تحديد نسبة الاقتباسات العلمية على ألا تزيد على ٣٠٪ للحد من السرقات العلمية، في الإنتاج المعرفي.</p> <p>تحديد نسبة ساعات التطوير المهني المرتبطة بمجال التدريس، بألا يقل عن ٣٠ ساعة في العام الدراسي.</p> <p>تحديد ساعات تطوعية للمساهمة وخدمة المجتمع بما لا يقل عن ١٠ ساعات خلال العام الدراسي.</p> <p>تدريب المقيمين (المدير-المشرف) على المؤشرات المحققة للمعيار حسب الدليل الإجرائي المعد.</p> <p>أخذ التراخيص النظامية لاعتماد البطاقة قبل تطبيقها.</p> <p>تطبيق البطاقة تدريجياً على عينة المعلمين.</p>	<p>القيم</p> <p>وأخلاقيات</p> <p>المهنة-</p> <p>التواصل</p> <p>والتعاون-</p> <p>التطوير</p> <p>المهني</p> <p>المستمر-</p> <p>تقويم التعلم</p>

٣- بطاقة تقييم الأقران

الشكل (٥): التصور المقترح لبطاقة تقييم الأقران

بطاقة تقييم الأقران

شركاء التقييم: المعلمين	
مجالات التقييم: المعرفة المهنية-الممارسة المهنية	
درجة التقييم المقترحة للبطاقة: ١٠ درجة من متوسط البطاقات	
معايير التقييم الإجراءات المقترحة	
<p>تكوين لجنة من الخبراء والمديرين والمشرفين والمعلمين من إدارة التعليم المختارة لتطبيق التصور المقترح لإعداد خطة العمل على بطاقة تقييم الأقران.</p> <p>توزيع مهام العمل على فريق عمل اللجنة، ووضع خطة زمنية لتنفيذ.</p> <p>وضع المؤشرات لقياس المعيار بدقة ووضوح، وإمكانية قياسه، والبعد عن المؤشرات العمومية، لتقييم الأقران.</p> <p>إلزامية وجود شواهد ترفق في النظام، في حال التقييم بالحد الأدنى والحد الأعلى.</p> <p>وضع عدد من البدائل للمؤشرات الأساسية لقياس المعيار.</p> <p>إعداد صورة أولية لبطاقة تقييم الأقران والمرتبطة بالتطوير المهني للمعلم، وتحسين الممارسات التدريسية.</p> <p>إصدار دليل إجرائي يصف ويشرح كل معيار والمؤشر الذي يقيسه والبدائل المحتملة.</p> <p>إصدار بطاقة تقييم الأقران إلكترونياً لإمكانية استخدامها في النظام الإلكتروني المعد.</p> <p>تكوين مجتمعات تعلم مهنية من معلمي التخصص أو التخصصات القريبة من بعضها بعضاً.</p> <p>تحديد المعايير المراد تقييمها للأقران بحيث لا يقل عن معيارين ولا يزيد على أربعة.</p> <p>يتم الإفادة من رتب المعلمين (معلم خبير-متقدم) في المدرسة إن وجد، في تحديد الأهداف المهمة المراد تقييمها.</p> <p>عدم إمكانية وضع حد أدنى وأعلى لتقييم المعلم في بطاقة تقييم الأقران حسب المؤشرات المعتمدة، إلا بوجود شواهد مرفقة في النظام.</p> <p>تحديد عدد بطاقات تقييم الأقران بحيث لا تقل عن بطاقتين خلال العام الدراسي.</p> <p>تدريب المعلمين على المؤشرات المحققة للمعيار حسب الدليل الإجرائي.</p>	<p>الإلمام</p> <p>بالمهارات اللغوية</p> <p>والكمية</p> <p>والرقمية-</p> <p>المهارات</p> <p>الأكاديمية</p> <p>التخصصية-</p> <p>المعرفة</p> <p>بالمعلمين</p> <p>التخطيط-</p> <p>تنفيذ عمليات</p> <p>التعلم والتعليم-</p> <p>تقويم التعلم-بيئة</p> <p>التعلم</p>

٤- بطاقة تقييم التحصيل الدراسي للطلاب:

الشكل (٦): التصور المقترح لبطاقة تقييم التحصيل الدراسي للطلاب

بطاقة تقييم مستوى التحصيل للطلبة

شركاء التقييم: مقيم خارجي	
مجالات التقييم: الممارسة المهنية	
درجة التقييم المقترحة للبطاقة: ١٥ درجة من متوسط البطاقات	
معايير التقييم الإجراءات المقترحة	
تعليم	يجري إدخال جميع درجات الطلبة بما فيها درجات أعمال السنة المتضمن ملف إنجاز الطالب، واختبارات نهاية الفصل، واختبارات الوطنية (المهاري، نافس). - يحسب المتوسط الحسابي لمستوى تحصيل الطلبة آلياً. يؤخذ وزن نسبي من قيمة المتوسط الحسابي بما يعادل ١٥% وهي تعادل قيمة الدرجة المقترحة لتقييم المعلم.

٥- بطاقة التقييم الذاتي:

الشكل (٧): التصور المقترح لبطاقة التقييم الذاتي

بطاقة التقييم الذاتي

شركاء التقييم: ذاتي التقييم	
مجالات التقييم: القيم والمسؤولية- والمعرفة المهنية- والممارسة المهنية	
درجة التقييم المقترحة للبطاقة: ٥ درجة من متوسط البطاقات	
معايير التقييم الإجراءات المقترحة	
القيم	تكوين لجنة من الخبراء والمديرين والمشرفين والمعلمين من إدارة التعليم المختارة لتطبيق التصور المقترح لإعداد خطة العمل على بطاقة تقييم التقييم الذاتي. توزيع مهام العمل على فريق عمل اللجنة، ووضع خطة زمنية لتنفيذ. وضع المؤشرات لقياس المعيار بدقة ووضوح، وإمكانية قياسه، والبعد عن المؤشرات العمومية، التي تحمل جميع معايير البطاقات السابقة، التي يعتمد عليها المعلم في تأمله لممارساته المهنية. وضع عدد من البدائل للمؤشرات الأساسية لقياس المعيار. إعداد صورة أولية لبطاقة التقييم الذاتي والمرتبطة بتأملات المعلم عن المهارة التدريسية والأكاديمية، والقيمة المضافة. إصدار دليل إجرائي يصف ويشرح كل معيار والمؤشر الذي يقيسه والبدائل المحتملة. إصدار بطاقة التقييم الذاتي إلكترونياً لإمكانية استخدامها في النظام الإلكتروني المعد. عدم إمكانية وضع حد أدنى وأعلى لتقييم المعلم في بطاقة التقييم الذاتي حسب المؤشرات المعتمدة، إلا بوجود شواهد مرفقة في النظام. تحديد عدد بطاقات التقييم الذاتي بحيث لا تقل عن بطاقتين في كل فصل دراسي. تدريب المعلمين على المؤشرات المحققة للمعيار حسب الدليل الإجرائي. تدريب المعلمين على موضوعية التقييم الذاتي وصدقه. تدريب المعلمين على كيفية التأملات التدريسية الذاتية.
وأخلاقيات المهنة- التواصل والتعاون- التطوير المهني المستمر-الإلمام بالمهارات اللغوية والكمية والرقمية- المهارات الأكاديمية التخصصية- المعرفة بالمعلمين التخطيط- تنفيذ عمليات التعلم والتعليم-تقويم التعلم-بيئة التعلم	

يتم تنفيذ هذه الأدوات بالتزامن للحكم على الأداء العام للمعلم على عينة تجريبية ثم يتم توسيع العينة.

يُشعر المعلمون بالمنهجية الجديدة للتقييم.

تكون مدة التنفيذ من بداية العام حتى نهايته بهدف تطوير أداء المعلم.

عقد اجتماعات دورية لتعديل انحرافات التنفيذ في أثناء مرحلة التصور.

◀ تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين في أثناء عملية التقييم وبعدها.

• المرحلة الثالثة: النقيع والنميج

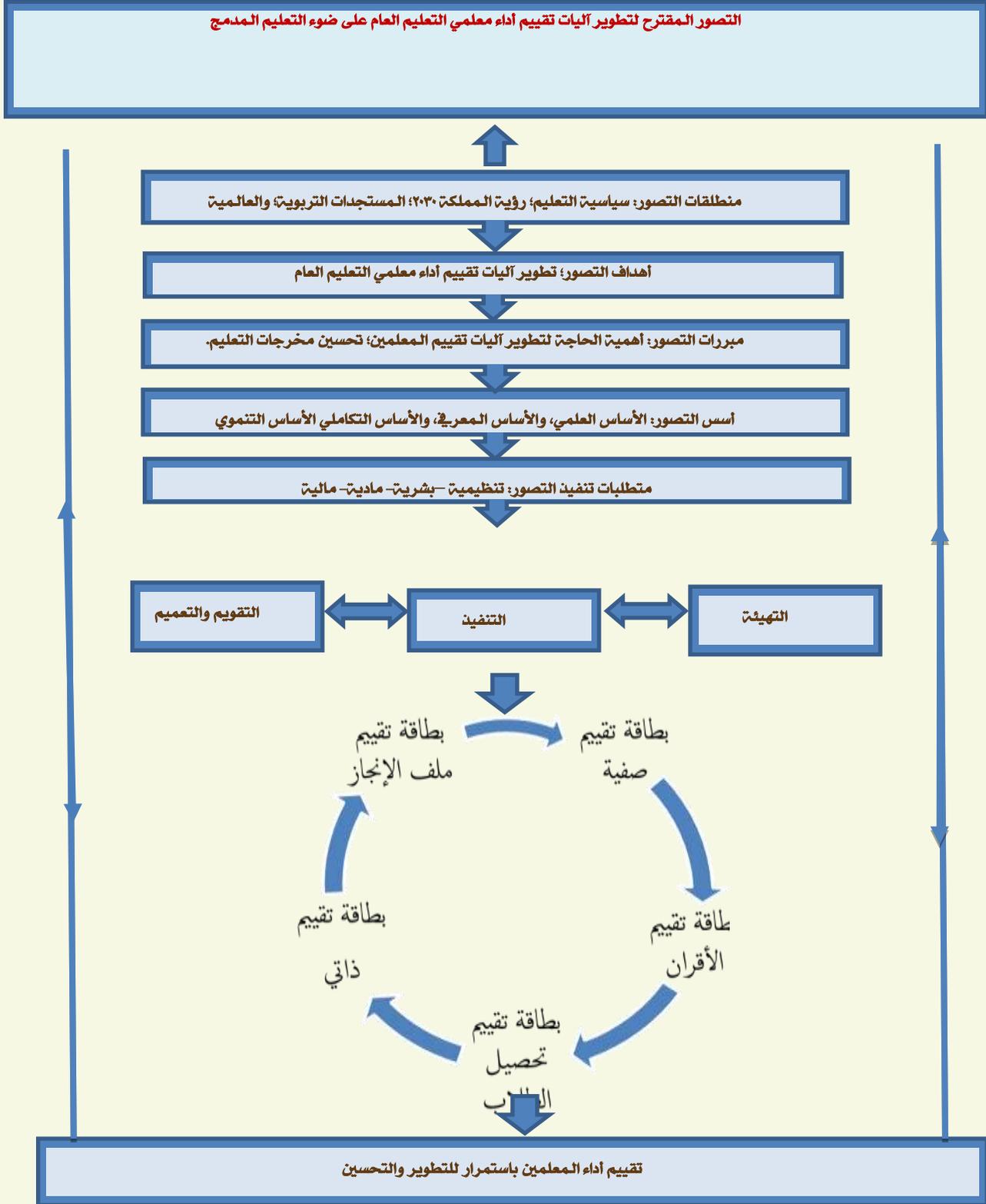
- تعد مرحلة تقويم التصور من أهم المراحل لعملية التحسين والتطوير المستمر من خلال ردم الفجوات التي ستظهر وهي كما يلي:
- ◀ تكوين لجنة من الخبراء والمديرين والمشرفين والمعلمين من إدارة التعليم المختارة لتطبيق التصور المقترح، لرصد تطبيق التصور المقترح.
- ◀ مشاركة المستفيدين والمنفذين للتصوير في تقييم التصور، في جميع الجوانب سواء من الجانب العملي أو المالي، أو التقني، وحتى الزمني.
- ◀ عقد لقاءات تربوية دورية لأعضاء اللجنة وأصحاب العلاقة على ما أُنجز.
- ◀ متابعة الخطة الزمنية المقترحة للتنفيذ، مع كتابة أسباب عدم التنفيذ والشواهد اللازمة لذلك.
- ◀ تقديم تقارير دورية حول ما أُنجز، ورفعها للجنة.
- ◀ تحليل جميع التقارير المرفوعة حول تنفيذ التصور المقترح.
- ◀ كتابة التقرير النهائي للتصور المقترح، مع وضع الحلول المقترحة والبدائل للمشكلات سواء كانت فنية أو إلكترونية أو حتى إدارية.
- ◀ عمل التحسينات اللازمة للتصور المقترح.
- ◀ إعادة تطبيقه مرة أخرى قبل تعميمه على إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.
- ◀ تعميم التصور المقترح على جميع مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، بعد الاعتمادات الضرورية والتحسينات النهائية للتصور.

• سابقاً: صعوبات تطبيق التصور المقترح وسبل علاجها

- لا شك أن التصور المقترح سيواجه بعض الصعوبات، وفيما يلي بعض تلك الصعوبات المتوقعة وسبل معالجتها:
- ◀ غياب التشريعات من صناع القرار التي تخدم تطبيق التصور المقترح، ويمكن التغلب عليها بسن السياسات والتشريعات من جهات الاختصاص، بما يضمن تقييم أداء المعلم على ضوء متطلبات التعليم المدمج.
- ◀ ضعف تأهيل القيادات (المشرف/ة-مدير/ة) على التقييم الموضوعي لأداء المعلم، وفق البطاقات المقترحة، ويجري التغلب عليها من خلال تحديد البرامج التدريبية اللازمة لتطبيق تقييم أداء المعلمين وفق الآليات المقترحة، مع مراعاة مناسبتها لاحتياجاتهم التقنية والمعرفية.
- ◀ مقاومة التغيير من قبل المعلمين فيما يتعلق بآليات تقييم أدائهم، ويمكن الحد من ذلك من خلال نشر ثقافة التقييم للتطوير والتحسين المستمر، وتشجيع المبدعين والتميزين.
- ◀ قلة توافر أدلة ولوائح تنظيمية ومؤشرات لقياس الأداء وفق التصور المقترح، ويمكن التغلب عليها من خلال عقد اللجان المركزية والفرعية المستمرة لتحديث وتطوير الأدلة والمؤشرات لقياس الأداء.
- ◀ ضعف التمويل المناسب لإدارات التعليم، ويمكن التغلب عليها بزيادة المخصصات المالية فيما يخدم تقييم أداء المعلمين، وإعطاء مديرين الإدارات الصلاحيات بتوزيعها حسب الاحتياج.
- ◀ غياب التكامل بين الجهات المسؤولة عن تقييم أداء المعلمين، ويمكن التغلب عليها من خلال تكامل وتوحيد الجهود بين وزارة التعليم وهيئة التقويم التعليم والتدريب بما يضمن انسجام وتوافق المهام.

محدودية توظيف مديريين التعليم للصلاحيات الممنوحة لهم في سياق تنفيذي يخدم التصور، ويتطلب تشجيع وزارة التعليم على توظيف الصلاحيات الممنوحة وصناعة القرار، وتشجيع المبادرات لخدمة تطوير أنظمة التعليم.

شكل (٨) رسم تخطيطي للتصور المقترح



• المراجع:

- أبو ننتين، نواف. (٢٠١٨). تقويم أداء معلم العلوم للمرحلة المتوسطة بمحافظة ضربه في ضوء المعايير المهنية للمعلمين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (٣)، ٣٤٤-٣٧٥.
- أبو شارب، سليمان. (٢٠١٧). دليل إداري تربوي مقترح لتفعيل ممارسات المديرين في تقييم أداء المعلمين في المدارس الثانوية الأردنية في ضوء المعايير العالمية للتقييم لدراسة دكتوراه غير منشور. الجامعة الأردنية.
- الأسمري، فايز. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتقويم أداء معلمي الدراسات الاجتماعية والوطنية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير جودة الأداء التدريسي. مجلة البحث العلمي في التربية، ٢١ (٢)، ٢٢٤-٢٥٤.
- آل إدريس، حميد والعبود، محمد. (٢٠٢٠). تقويم أداء معلمي المدارس الأهلية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، ٣ (١٢٢)، ١٢٨-١٦٣.
- التمار، محمد. (٢٠٢٠). تصور مقترح للمعايير المهنية لمعلمي الرياضيات بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس، ٤ (٤٤)، ١٦٩-٢٢٠.
- الجديد، خميس. (٢٠٢٢). تطوير آلية عمل المشرف التربوي وتأثيرها في أداء معلمي مرحلة التعليم الأساسية في ليبيا، مجلة كلية التربية جامعة سرت، ١ (خاص)، ٧٢١-٧٤٤.
- الجهني، أمال بنت سعد (٢٠١٩). تقويم أداء معلمات العلوم في المرحلة المتوسطة في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ١١٦ (٢)، ٢٣-٥٠.
- داغر، أزهار، الطراونة، اخليف، القضاة، محمد وأبو عليان، فاطمة. (٢٠١٧). أنموذج مطور لتنمية المعلمين مهنيًا في ضوء آراء المشرفين والمديرين التربويين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٥ (١٨)، ١١١-١٢٧.
- طوطح، هنادي، عبد العال، سعاد. (٢٠٢١). تقييم أداء مديري المدارس في مرحلة التعليم عن بعد من وجهة نظر المعلمين في مدينة القدس الشريف. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (٥٦)، ٢٢٣-٢٥٤.
- عبد الجليل، رباح. (٢٠١٨). تصور مقترح لدور الإشراف التربوي المتنوع في تطوير أداء المعلم في ضوء خبرات بعض الدول. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، ٥١ (٥١)، ٢٤٣-٣٢٠.
- العجلان، عبد الرحمن بن عبد العزيز، (٢٠٢٠): متطلبات اللازم توافرها لتطبيق التعليم المدمج في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين، بحوث المؤتمر الدولي الافتراضي لمستقبل التعليم الرقمي في الوطن العربي، المنعقد في ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٠.
- العوهلي، خالد، والحربي، عبد الله. (٢٠٢٠). تقويم أداء معلمي الحاسب وتقنية المعلومات بالمرحلة الثانوية في ضوء متطلبات التعليم المدمج من وجهة نظر قادة المدارس بمنطقة القصيم. مجلة كلية التربية، ١٧ (٩٧)، ٣٧-٦١.

- Abelha, M., Jesus, P., Fernandes, S., Albuquerque, A. S., & Vidal, A. (2020). Teacher performance appraisal as a formative experience: a case study in two teachers' training schools in Benguela, Angola. *Africa Education Review*, 17(5), 132-156.
- Ahmed, hanaa. (2015). *The Teacher Evaluation evaluation system in SAUDI ARABIA: a descriptive study of educators' perceptions in the female schools in one Saudi Arabian school district [A Dissertation Doctor, Saint Louis University].* Published by ProQuest LLC.
- Almutairi, T. S., & Shraid, N. S. (2021). *Teacher Evaluation by Different Internal Evaluators: Head of Departments, Teachers Themselves, Peers and Students.* *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 588-596.
- Alruwaithi, Hamdi. (2019). *Evaluating Teacher Evaluation Program through its Main Principles (A case study of Badr Educational District, Saudi Arabia).* *The Arab Journal of Educational and Human Sciences Studies and Research*, (16), 1-34.
- Alubbe, F. (2015). *Factors influencing the implementation of the teacher's performance appraisal systems; a case of public secondary schools in Westland's constituency in Kenya (Doctoral dissertation, University of Nairobi).*

