

درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من وجهة نظرهم

د. نسرين صبور *

الملخص

هدف البحث إلى تعرف درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من وجهة نظرهم واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي للتوصيل إلى الأهداف المحددة. وتكون المجتمع الأصلي من الموجهين التربويين العاملين في مديرية تربية اللاذقية والبالغ عددهم (85) موجهاً وموجهاً تربوية تم اعتمادهم كعينة قصدية للبحث، تم تطبيق الاستبانة أداة البحث وهي من إعداد الباحثة.

دلت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات آراء أفراد العينة (الموجهين التربويين) حول درجة امتلاكهم لمهارة تقويم الأداء للمعلمين تعزى لمتغيري الجنس والخبرة في التوجيه التربوي.

الكلمات المفتاحية: الموجه التربوي، المعلم، التقويم.

* عضو هيئة تعليمية، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس، جامعة تشرين

مقدمة: يشهد عالمنا اليوم تطوراً واهتمامًا كبيرين في مجال التربية والتعليم لأنها سلاح الأمم نحو التقدم والتطور والارتقاء في جميع المجتمعات من خلال تربية المتعلم وتعديل سلوكه في جميع مراحل تعلمه

وتعتبر عملية تقويم أداء المعلم نقطة الارقاء بأدائه، فهو الوسيلة التي يمكن بوساطتها التعرف على نواحي الضعف لعلاجها، ومواطن القوة لتعزيزها وهو سبيل تحقيق النمو المستمر للمعلمين، ورفع مستوى أدائهم المهني وتحسين اتجاهاتهم وصقل مهاراتهم التعليمية، وزيادة مهاراتهم التعليمية، وزيادة معارفهم وقرارتهم على الإبداع والتجدد، ومن ثم الارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي للمعلمين بما يحقق طموحهم واستقرارهم النفسي، ورضاهما المهني تجاه عملهم. ويعد الموجه التربوي أحد الأطراف الرئيسية المشاركة في عملية تقويم المعلم في عدة جوانب منها ما يتعلق بشخصية المعلم، وطريقة تعامله مع الآخرين، وكذلك مدى تمكنه من تخصصه، ومدى إلمامه بمهارات طرق التدريس، وأساليب التقويم أثناء التدريس (النور، 2007، 98)، وبذلك يترتب على الموجه التربوي مسؤولية التواصل مع المعلمين والقيام بتقديرهم بشكل دقيق من خلال عدة أساليب وأدوات تقويمية متعددة، لتحديد مستوى تدريسيهم ومساعدتهم في وضع الحلول للمشكلات التي تواجههم في العملية التربوية التعليمية.

مشكلة البحث: عملية التقويم في مجال التربية والتعليم لها مسوغاتها فهي جزء من العملية التربوية التعليمية، ومكون أساسي من مكوناتها، كما أنها عملية مستمرة، تبدأ مع بداية التعليم وتنتهي حيث ينتهي وهي عملية شاملة لجميع جوانب المنظومة التعليمية، وحيث أن فاعلية أي نظام تعليمي هي في الحقيقة فاعلية أداء المعلم لأن المعلم الفعلي للسياسات التربوية في المجتمع، وهو المسؤول المباشر عن ترجمة القيم والمثل والأهداف العامة لإجراءات سلوكية، تحول العملية التعليمية إلى كائن حي فعال، يحمل بصماته وروحه (جاد، 2003، 3). لذلك فإن عملية تقويم أداء المعلم من العمليات المعقّدة التي قلما تنتهي برضاء الأطراف المعنية، كما أن نتائجه الإيجابية غير مضمونة، ونتائجها السلبية لا يمكن تجنبها، ومع تعدد الأطراف المسؤولة عن تقويم أداء المعلم، وتعدد مسؤوليات الموجه التربوي وثقل أعبائه، فقدت أصبحت عملية تقويم أداء المعلم مجرد عملية روتينية لا أكثر، ومن هنا ارتأت الباحثة ضرورة الوقوف على مهارة الموجهين التربويين في تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من وجهاً نظرهم، وتتعدد مشكلة البحث فيه بالسؤال الرئيسي الآتي:

ما درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في
محافظة اللاذقية من وجهة نظرهم؟

أهمية البحث: تتبع أهمية البحث من الآتي:

- أهمية الدور الذي يلعبه تقويم أداء المعلم في تحسين العملية التربوية التعليمية.
- يسلط الضوء على ما يمتلكه الموجه التربوي من مهارات في تقويم أداء المعلم.
- قلة الدراسات الميدانية التي تناولت امتلاك الموجهين التربويين لمهارات تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، على حد علم الباحثة.
- قد يفتح قنوات بحث إضافية أمام الباحثين.

أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى الآتي:

تعرف درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارات تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، من وجهة نظرهم.

سؤال البحث: ما درجة امتلاك الموجهين التربويين في تقويم أداء المعلمين من وجهة نظرهم؟

فرضيات البحث: يسعى البحث الحالي إلى اختبار الفرضيات الصفرية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ بين متوسطات درجات آراء أفراد العينة (الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية)، حول درجة امتلاكهم لمهارات تقويم أداء المعلمين، تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $a \leq 0.05$ بين متوسطات درجات آراء أفراد العينة (الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية)، حول درجة امتلاكهم لمهارات تقويم أداء المعلمين، تعزى لمتغير الخبرة في التوجيه التربوي.

منهج البحث: تستلزم طبيعة البحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في معالجته لمشكلة البحث، حيث ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أوصاف دقيقة للظواهرات التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات بقيام الباحثة بتصور الوضع الراهن وتحديد العلاقات بين الظواهرات في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة لموضوع البحث الحالي، للتوصل إلى الأهداف المحددة.

مجتمع البحث وعينته: يتكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموجهين التربويين في مديرية التربية في اللاذقية، والبالغ عددهم (85) موجهاً وموظفة تربوية، حسب إحصائيات دائرة التعليم الأساسي في مديرية التربية بمحافظة اللاذقية للعام الدراسي (2023-2024).

عينة الموجهين التربويين: تم اختيار عينة المجتمع الأصلي للبحث كعينة قصدية لمحدودية عددهم في مديرية التربية بمحافظة اللاذقية للعام الدراسي (2023-2024). وبذلك يكون عدد أفراد العينة من الموجهين التربويين في مديرية التربية بمحافظة اللاذقية (85) موجهاً وموظفة تربوية.

حدود البحث: الحدود المكانية: مدارس محافظة اللاذقية.

الحدود الزمانية: تم إنجاز البحث الحالي في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2024.

الحدود البشرية: الموجهين والوجهات التربويات في مديرية التربية بمحافظة اللاذقية.

الحدود الموضوعية: مهارات تقويم أداء المعلمين.

أداة البحث: استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للبحث لاستطلاع آراء الموجهين التربويين، لمهارة تقويم

أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

متغيرات البحث: اعتمدت الباحثة كلا من الآتي:

الجنس والخبرة، متغيرات مستقلة.

ومهارات تقويم أداء المعلمين، متغيرات تابعة.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

الموجه التربوي: هو الشخص المخول بتوجيهه عمل المعلمين، وإرشادهم، وإثارة دافعيتهم نحو النمو

المهني المستمر والأخذ بيدهم في كل ما يحتاجونه لتطوير العملية التربوية التعليمية وتجديدها، وما

يتعلق منها بالمنهاج وطرائق التدريس وتوظيف المواد الدراسية كلها لصالح المتعلم والبيئة التي يعيش

فيها (سنقر، 2007، 39).

وتعرف الباحثة الموجه التربوي على أنه: الشخص الذي يعين من قبل وزارة التربية ومديرياتها للإشراف

على معلمي الحلقة الأولى في مرحلة التعليم الأساسي، لتوجيههم وتحقيق نموهم المهني وتقويم أدائهم

وتحسين العملية التربوية التعليمية في جوانبها كافة.

المعلم: هو الذي يقوم بتعليم المواد كافة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ويقوم بالتعليم في هذه

المرحلة المعلمون الحاصلون على مؤهل علمي أو تربوي (النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي،

2004، 22).

وتعرف الباحثة المعلم على أنه: الشخص الذي يقوم بعملية التعليم الصفي في الحلقة الأولى من التعليم

الأساسي.

أداء المعلم: هو ما يصدر عن المعلم من سلوك أثناء الموقف التعليمي ويتصل بمسار العملية التربوية

التعليمية على نحو مباشر أو غير مباشر مثل إدارة الصف، إدارة المناقشة، الالقاء، استخدام الوسائل

التعليمية، توجيه الأسئلة تخطيط النشاط الصفي إدارة التفاعل اللغطي، التقويم. (السيد، 2006، 12).

المهارة: تعني الكفاءة في أداء مهمة ما ويميز بين نوعين من المهام أولهما حركي والثاني لغوي

(طعيمة، 2019، 2).

وتعرف الباحثة المهارة بأنها: قدرة الموجه التربوي على التعامل مع جميع الكوادر العاملة في القطاع

التربوي وغيره بدقة وسهولة وإتقان، وتعرف أوجه القوة والضعف في الجوانب الشخصية والمهنية للمعلم.

التقويم: عملية منظمة ومقصودة يتم من خلالها جمع وتحليل المعلومات عن الظاهرة المراد تقويمها،

بحيث تقييد في اتخاذ القرارات لمعالجة جوانب الضعف وتعزيز نقاط القوة فيها لتحقيق الأهداف

المرسومة (الحريري، 2007، 12).

تقويم أداء المعلم: هو معرفة مدى قدرة المعلم على تحقيق أهداف العملية التعليمية للمتعلمين، وتحديد

مدى كفاءته في القيام بأدوار ومهام عملية التدريس حسب المستوى المرغوب فيه، ومقدار امتلاكه

للمهارات والكفايات المهنية والأكاديمية والثقافية والاجتماعية الالزمة، لنجاح عملية التدريس) الجزولي والشقيري، 2010، 73.

وتعزفه الباحثة بأنه عملية قياس كفاءة المعلم، بهدف التعرف على أوجه القوة والضعف لديه أثناء تدريسه في الجوانب الشخصية والمهنية والتخصصية، من خلال عدة أساليب وأدوات تقويمية، يستخدمها الموجه التربوي عند تقويم أداء المعلم.

الدراسات السابقة: صنفت الباحثة الدراسات عربية، وأجنبية كما يأتي:

1- دراسة (عطاري والشنيري، 2005) بعنوان: عوامل مختارة مؤثرة في تقويم أداء المعلمين في سلطنة عمان.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على إدراك المشاركين من معلمين ومديري مدارس ومساعدي مديرين ومشيرفين تربويين لبعض العوامل المؤثرة تقويم أداء المعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عمان.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. من خلال الاستبانة كأداة للدراسة.

نتائج الدراسة: هناك أربعة محاور تؤثر إلى حد ما في تقويم أداء المعلمين، وتلك المحاور هي: مراعاة القائمين بالتقويم مصلحة المدرس وتشجيعه، والشعور بصلة ما معه والإعجاب به.

2- دراسة (الديروي، 2008) بعنوان: دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظات غزة.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في المدارس الحكومية بمحافظات غزة. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستبانة

كأداة للدراسة. على عينة (293) معلماً ومعلمة. نتائج الدراسة: وجود ضعف نسبي في درجة الممارسات الإشرافية الوقائية، تجاه المعلمين الجدد في مجال التقويم والخطيط.

- بينما كانت درجة الممارسات الإشرافية الوقائية تجاه المعلمين في مجال الضبط الصفي والإجراءات التعليمية متوسطة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغيرات الدراسة: الجنس، المنطقة التعليمية، المرحلة الدراسية، باستثناء وجود فروق بين محافظتي الوسطى وخان يونس في متغير المنطقة التعليمية.

3- دراسة (أبو شملة، 2009) بعنوان: فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم، وسبل تطويرها.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين أداء معلمي مدارس وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم، وسبل تطويرها. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي

التحليلي، من خلال الاستبانة كأداة للدراسة. على عينة (276) معلماً ومعلمة. نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، بين متوسطات استجابات المعلمين على فقرات الاستبانة، حول فعالية الأساليب الإشرافية تعزى لمتغير التخصص لصالح معلمي اللغة العربية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، بين متوسطات استجابات المعلمين على فقرات الاستبانة، حول فعالية الأساليب الإشرافية تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، بين متوسطات استجابات المعلمين على فقرات الاستبانة، حول فعالية الأساليب الإشرافية تعزى لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات.

4- دراسة (هارون، 2013) بعنوان: درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وسبل تفعيلها.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، وتقديم صيغة مقترنة لسبل تفعيل ذلك الدور. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستبانة كأداة للدراسة. على عينة (618) معلماً ومعلمة، كما استخدمت المجموعات البؤرية، لتكوين تصور مقترن، لتفعيل دور المشرفين التربويين في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة. نتائج الدراسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، بين متوسطات تقديرات معلمي المرحلة الثانوية، لدرجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، تعزى لمتغيري النوع والمنطقة التعليمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، بين متوسطات تقديرات معلمي المرحلة الثانوية، لدرجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، تعزى لمتغيرات الدراسة الأخرى.

5- دراسة (التمران، 2020) بعنوان: واقع تقويم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين، في الرياض.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على واقع تقويم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين التربويين، في الرياض. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال الاستبانة

كأداة للدراسة. على عينة (298) قائدًا ومسفراً تربوياً. نتائج الدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، لدى قادة المدارس والمشرفين التربويين، تعزى إلى متغيري مجال العمل والمؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، لدى قادة المدارس والمشرفين التربويين، لمحور (جوانب تقويم أداء المعلم)، تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ، لدى قادة المدارس والمشرفين التربويين، لمجالي (أساليب تقويم أداء المعلم) و(أدوات تقويم أداء المعلم)، والدرجة الكلية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح أفراد عينة الدراسة من ذوي الخدمة أكثر من 11 سنة فأكثر.

6- دراسة (الحسيني، والحرثي، 2023) بعنوان: واقع تقويم أداء المعلم في ضوء المؤشرات التعليمية من وجهة نظر المشرفات التربويات، في مدينة الطائف.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على واقع تقويم أداء المعلم في ضوء المؤشرات التعليمية من وجهة نظر المشرفات التربويات، في مدينة الطائف. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستبانة كأداة للدراسة. نتائج الدراسة: ارتفاع واقع تقويم أداء المعلم في ضوء المؤشرات التعليمية (الإدارية والفنية). ارتفاع في مستوى التحديات (المعوقات) لواقع تقويم أداء المعلمات في ضوء نظام المؤشرات التعليمية. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر مهارات تقويم المعلم، تعزى لمتغير التخصص.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر مهارات تقويم المعلم، تعزى لمتغيري (سنوات الخدمة، والمستوى التعليمي).

7- دراسة: (Jennifer, Pedro, 2006) بعنوان:

Athougt ful Approach to teacher:

"تفعيل طريقة مبتكرة في تقويم أداء المعلم، وتسمى (RAR)"

هدفت الدراسة: إلى التعرف على طريقة مبتكرة في تقويم أداء المعلم، تستند إلى تقديم المساعدة للمعلمين من قبل زملائهم الأكثر خبرة ومهارة، وذلك وفق خطة منظمة ومعدة على مدار العام، تنفذ فيها زيارات صحفية وحوارات مهنية وتدريبات عملية وتقويم أداء المعلمين بهدف تحسين أدائهم. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. من خلال المقابلات وبطاقة الملاحظة كأداة للدراسة. على

عينة (100) مشارك من مشرفين ومدراء ومعلمين. نتائج الدراسة: تحسين تقويم أداء المعلمين من خلال تقديم تقارير للمشرفين عن أدائهم في التقويم، أدى ذلك إلى الاستفادة منها، وبالتالي تحسين الممارسات التربوية لدى المعلمين.

8- دراسة (Kyriakides, Leonidas, 2006) بعنوان:

G enervating Criteria for evaluating teachers through teacher effectiveness research.

"تطویر معايير تقويم أداء المعلم"

هدفت الدراسة: إلى التعرف على معايير تقويم أداء المعلم، مستعينة بنماذج متعددة وبحوث للمعلم الفاعل. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المحسّي. من خلال الاستبانة كأداة للدراسة. على عينة (237) معلم من المرحلة الابتدائية. نتائج الدراسة: تفضيل المعلمين للتقويم المستند إلى المعايير.

9- دراسة (CK E ady SJ Zepeda, 2007) بعنوان:

Development under Mandated Reform.

هدفت الدراسة: إلى التعرف على أثر الإصلاح الإلزامي على التقييم والإشراف وتطویر العاملين. منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة منهج دراسة الحالة، باستخدام تحليل كل من داخل الحالة وعبر الحالة، من خلال المقابلة كأداة للدراسة. نتائج الدراسة: يتم تقييم كفاءة المعلم بوساطة نتائج الاختبارات القياسية، ويتم الإشراف عن طريق الزيارات الفصلية، والتمويل المحدود يحد من فعالية تقويم المعلمين، وتطبيقات القانون بصورة عكسية على جدول المدرسة المتوسطة التقليدية.

- 10 دراسة (Linda Darling. Hammond , 2010) بعنوان:

Evaluating teachers Effectiveness can progress.

"تقويم المعلم الفعال في الولايات المتحدة الأمريكية"

هدفت الدراسة: إلى تقديم نهجاً واعداً لكيفية قياس فعالية المعلمين على وجه التحديد، فهي تصف طرق تقييم أداء المعلم، وطرق تحسين الإعداد والتوجيه والتطوير المهني. نتائج الدراسة:

- أن تحسين نوعية المدرسين هي واحدة من أكثر الاستراتيجيات المباشرة لتحسين نتائج التعليم في الولايات المتحدة.
 - أن الاختلافات في تحقيق مكاسب للطلاب الذين كان معلميهما أكثر تأهلاً أكبر من الاختلافات الناتجة عن العرق والأصل.
 - لم يتم تطوير نظام وطني لدعم التقييم الوظيفي والتطوير المستمر لفعالية المعلمين في الولايات المتحدة.
 - أن التدابير الحالية والمحليّة لتحديد وقياس نوعية المدرسين تعتمد تقريرياً على ملاحظات مدير المدارس، وعلى اختبارات المهارات الأكاديمية الأساسية.
- دراسة (Tyler John, 2011) بعنوان:

Impact on performance evaluation Evidence from longitudinal data of student in the mid-career teachers

"تأثير التقييم على الأداء: شواهد من البيانات الطويلة لتحصيل الطلاب في منتصف الحياة المهنية للمعلمين في ماليزيا"

هدفت الدراسة: إلى التعرف على تأثير التقييم التقليدي، وتقييم أداء الموظف على العملية التعليمية، على عينة من المعلمين. نتائج الدراسة:

- أن نوعية الفصول الدراسية القائمة على الملاحظة وتدابير تقييم الأداء، يمكن أن تحسن الأداء الوظيفي خلال فترة التقييم، وفي السنوات اللاحقة بما يتفق مع استثمار رأس المال البشري، ومع التحسينات المقدرة خلال التقييم.
- الآثار المترتبة تمثل مكاسب كبيرة في تكاليف الرعاية نظراً لبرامج التدريب المستخدمة بناءً على تقييم الأداء غير التقليدي.

دراسة (Glazerman Steven , 2011):(2011) بعنوان:

Evaluation of teacher evaluation systems.

"تقييم نظم تقييم المعلم في الولايات المتحدة"

هدفت الدراسة: إلى وصف جيل جديد من أنظمة تقييم المعلم يسعى إلى جعل قياس الأداء أكثر فعالية وفائدة، وأنظمة تتضمن مصادر متعددة للمعلومات. نتائج الدراسة: أن هناك توافق في الآراء حول كيفية

تحديد نظام تقييم ناجح في مواجهة تلك العيوب، واتخاذ الآراء بشأن الدرجة التي ينبغي الحكم على أداء المعلم من خلالها.

13- دراسة (دوهرتي وآخرون، 2011): (Doherty, 2011)عنوان:

Galmpadi and policies and practices for measuring an e valuating Am walimzh

"المبادئ والسياسات والممارسات لقياس وتقويم المعلم"

هدفت الدراسة: إلى معرفة النهج الأكثر بنائية في التعليم، وإلقاء الضوء على مهارات العمل الجماعي للطلاب، ومهارات التحدث والاستماع، والمميزات الأكثر بروزاً في التقييم. باستخدام بطاقة الملاحظة والمقابلة كأداة للدراسة. نتائج الدراسة: مهام التقييم الحديث القائم على (مشروع. جماعي) واردة في كل من الدورات، ولكن دورتين عاملتا الطلاب بشكل مختلف بسبب التناقض بين تصاميم التقييم الشائعة والمعايير المستخدمة لتقييم الأداء، والتصورات حول مدى أهمية التقييم الحديث.

التعليق على الدراسات السابقة: مما سبق عرضه من الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، لاحظت الباحثة وجود أوجه شبه واختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، جرت معظم الدراسات السابقة خارج سوريا، ولم تجد الباحثة في حدود معرفتها دراسات تناولت درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من وجهة نظرهم. بل كانت جميعها من وجهة نظر المعلمين أنفسهم أو المعلمين والموجهين التربويين والمدراء أنفسهم. اختلفت الدراسة الحالية من حيث العينة: فقد شملت عينة الدراسة الحالية على الموجهين والموجهات التربويات، بينما شملت جميع الدراسات السابقة على المعلمين، ما عدا دراسة (عطاري والشنيري، 2005)، ودراسة (النمران، 2020)، فقد شملتا على المديرين والمشرفين التربويين. وبينما دراسة (جينيفر وبيدرو، 2006)، فقد شملت على المعلمين والمديرين والمشرفين. انفتقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة جميعها في اعتمادها على الاستبانة كأداة للبحث، ما عدا دراسة (دوهرتي، 2011)، ودراسة (آيدي وزبيدة، 2007)، ودراسة (جينيفر وبيدرو، 2006) فقد اعتمدت الملاحظة والمقابلة كأداة للبحث.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: أفادت الباحثة من الدراسات السابقة مما يأتي:

1. المنهج الوارد في معظم الدراسات السابقة، حيث اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي.
2. كما أفادت من بنود الاستبانة الواردة في معظم الدراسات السابقة.

3. وأفادت من المعالجات الإحصائية في الدراسات السابقة جميعها.

ثانياً: الدراسة النظرية:

أولاً: أهمية تقويم أداء المعلم: يستمد تقويم أداء المعلم أهميته من ضرورة الاعتماد عليه في تقدير مدى تحقيق المعلم لأهداف العملية التعليمية، وتتلخص أهمية أداء المعلم من الآتي:

1- يعتبر ركناً أساسياً في العملية التعليمية.

2- أصبح التقويم في عصرنا الحاضر من أهم عوامل الكشف عن المواهب، وتميز أصحاب الاستعدادات والميول الخاصة وذوي القدرات والمهارات المختارة.

3- التقويم ركن هام من أركان التخطيط، لأنه يتصل اتصالاً وثيقاً بمتابعة النتائج وكشف العيوب.

4- لم يعد التقويم مقصوراً على قياس التحصيل والتلقين للمادة الدراسية، بل تعدد إلى قياس مقومات شخصية المعلم من شتى جوانبها، وبذلك اتسعت مجالاته، وتتنوعت طرقه وأساليبه (الطعاني، 2005، 175).

ثانياً: خصائص تقويم أداء المعلم: يتطلب قياس الأداء توافر المقاييس المناسبة لقياس الدافعية ومناخ العمل والقدرة على أداء العمل، حيث يساعد توافر هذه المقاييس في تحديد مستوى الأداء، وأسباب قوة أو ضعف هذا المستوى، لذلك فإن مقياس أداء المعلم يجب أن يتميز بالخصائص الآتية:

1- المصداقية: التي تعني أن التقويم ينطلق مباشرة من أهدافه، ولا يحيد عنها، كما يجب أن ينصب مباشرة على عناصر العملية التعليمية المراد تحقيقها.

2- العملية: أن تكون عملية تقويم أداء المعلم معقولة من حيث تكاليفها المادية الخاصة بشرائها إذا كانت متوفرة، أو بإنتاجها إذا كانت معدلة أو مصنوعة محلياً. وتغطية أداء تقويم المعلم لأنواع السلوك التي يراد قياسها، فاستعمال وسيلة لا تحتوي مباشرة على السلوك المقصود أو تجسده جزئياً هو أمر غير عملي وغير مجد تربوياً. إمكانية استعمال الوسيلة في المدة المسموح بها للاحظة وقياس أداء تقويم المعلم، حيث أن الأداة التي تنقص أو تتجاوز عن ذلك لا تقوى في العادة على إعطاء بيانات صالحة ومتکاملة تمثل واقع التدريس وحوادثه.

3- الثبات: الذي يعني الاستقرار والتواافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس أداء المعلم في أوقات مختلفة، أو من قبل أشخاص متباينين بنفس الأداء وفي ظروف واحدة.

4- المرونة: التي تعني مواجهة ما يطرأ من تغيرات على عناصر العملية التعليمية، بحيث يجب أن يعطى التقويم بذائق مرنة غير جامدة تجعل الأداء صالحة لتقويم فئات متباينة مع مراعاة الفروق الفردية (الحريري، 2008، 42).

ثالثاً: مراحل تقويم أداء المعلم:

1- تقويم المعلم قبل التدريس: في هذه المرحلة يركز التقويم على تحديد مستوى استعداد المعلم، كالخطيط للدرس.

2- تقويم المعلم أثناء التدريس: في هذه المرحلة يركز التقويم على ما يقوم به المعلم داخل الصال.

3- تقويم المعلم بعد التدريس: وهو التقويم الذي يركز على التغيرات التي استطاع أن يحدثها المعلم في سلوك المتعلمين نتيجة التدريس، وتعد هذه المرحلة مؤشراً مهماً لتقدير أداء المعلم والحكم على قدراته ومهاراته التدريسية (النور، 2007، 82).

رابعاً: **أساليب تقويم أداء المعلم**: نظراً لأن الوقت الذي يقضيه الموجه التربوي مع المعلم أثناء الزيارة الصيفية غير كاف لإصدار تقييم له، ومع بروز نظم التقويم الحديثة ظهرت أساليب كثيرة في تقويم أداء المعلم وهي الآتي:

1- **تقدير أداء المعلم بناء على مخرجات التعليم**: يهتم هذا الأسلوب بتقدير أداء المعلم في ضوء معيار الإناتجية، حيث يعتمد على قياس تحصيل المتعلمين كما تظهره نتائج الاختبارات التحصيلية.

2- **تقدير أداء المعلم من قبل رؤسائه**: يقوم مدير المدرسة والموجه التربوي بعملية تقويم أداء المعلم بشكل مستمر في الجانب الشخصي، والتخصصي والمهني، لمعرفة مستوى أدائه، ثم تطويره بتعزيز نقاط القوة ومعالجة جوانب القصور من خلال عدة أدوات تناسب الموقف التدريسي (الشيخ وأخرين، 2009، 458، 434).

3- **تقدير أداء المعلم من قبل متعلميته**: يعتمد هذا الأسلوب على تقييرات المتعلمين للمعلم في طريقة أدائه، وصفاته، وهو أسلوب شاع في بعض النظم التربوية الغربية وبعض الدول العربية على أساس أن المتعلمين هم أكثر الأفراد احتكاكاً بالمعلم ومعرفة به (ملحم، 2011، 425).

4- **تقدير أداء المعلم من قبل زملائه**: في هذا الأسلوب يجبر المعلمون الزملاء عن استفتاءات زملائهم المعلم، أو القيام بزيارته داخل الصف، لتحديد مستوى أدائه من حيث الجوانب الشخصية والتخصصية، والمهنية (الحريري، 2007، 135).

5- **التقويم الذاتي من قبل المعلم**: يقوم هذا الأسلوب على استخدام ما يطلق عليه قوائم التقدير الذاتي، والتي تتضمن عدداً من الصفات المرتبطة بالخصائص الشخصية والمهنية والاجتماعية، ويقوم المعلم بالإجابة عنها بنفسه، ويمكن للمعلم استخدام ملف الإنجاز، وتسجيل الفيديو والصوت أثناء التدريس ومن ثم يقوم بتحليلها، كي يتوصّل إلى نتائج تقييد في تطوير أدائه. (أبو دنيا وعبد الباقي، 2007، 348، 349).

6- **تقدير أداء المعلم عن طريق تحليل التفاعل داخل الصف**: أي ملاحظة العملية التربوية التعليمية ذاتها برصد ما يجري داخل الصف لأنواع التفاعل اللفظي وغير اللفظي بين المعلم ومتعلميه، وفيها يسجل الموجه التربوي ما يلاحظه من تفاعل لفظي (النور، 2007، 95).

خامساً: أدوات تقويم أداء المعلم: توجد العديد من الأدوات التي تستخدم في تقويم أداء المعلم، وهي الآتي:

1- **ملف الإنجاز:** يعتبر من أدوات التقويم الحديثة للمعلم، وله عدة مسميات منها: ملف الأعمال، والحقيقة الوثائقية، وسجلات الأداء، وهذه الأداة تهتم بقياس أداء المعلم في عدة جوانب، وتعود صفةً دقيقاً لماضي المعلم وحاضره ولما يمكن أن يقوم به مستقبلاً، حتى يمكن من تطوير أداء المعلم وتعزيز دوره في العملية التربوية التعليمية (أبو دنيا وعبد الباقي، 2017، 350).

ومن أهم أدوات الملاحظة: قوائم الشطب (التقدير)، وسلام التقدير (دمس، 2008، 182، 186).

2- **الاختبارات:** هي اختبارات تقيس ما حصله كل متعلم في فترة زمنية محددة كدليل على سلوك المعلم التدريسي.

3- **المقابلة:** هي محادلة تفاعلية بين الموجه التربوي والمعلم حول أداء المعلم، ويمكن من خلالها أيضاً استطلاع آراء المتعلمين حول أداء المعلم بشكل شفوي، أو طرح عدداً من الأسئلة من قبل الموجه التربوي على المتعلمين داخل الصف حول الدرس، لمعرفة مستوى متوهم وللحصول على مستوى أداء معلميهم (الحسان، 2017، 264).

4- **الاستبانة:** لابد أن تصمم الاستبانة بصورة مناسبة بحيث تتضمن المهارات والممارسات التدريسية المراد قياسها، ويتم تقويم أداء المعلم وفاعلية تدريسه من خلال استطلاع آراء المتعلمين، بتعقب الاستبانة أو قيام المعلم بتعقبتها ذاتياً أو تعقبتها من قبل مدير المدرسة أو الموجه التربوي (الحريري، 2017، 78).

الطريقة والإجراءات: أولاً: تصميم أداة البحث: قامت الباحثة ببناء استبانة كأداة بحث تهدف إلى تعرف امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية من وجهة نظرهم، وتتكون الاستبانة من (30) بندأً.

وقد قامت الباحثة بإعدادها بعد تحديد مهارة التقويم، وتحديد دور الموجه التربوي في تقويم جوانب أداء المعلم باستخدام أساليب وأدوات متنوعة وحديثة، والتي شكلت محاور الاستبانة، مستفيدة من الدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال، وتتكون الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين:

القسم الأول: يتضمن بيانات شخصية ومعلومات عن أفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: يتضمن بنود الاستبانة والبالغ عددها (30) بندأً موزعة في محورين اعتمد الآتي:

- مجال مهارة التقويم.

- مجال ممارسة الموجه التربوي لدوره في تقويم جوانب أداء المعلم.

وتكون الإجابة على بنود الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المترتب (بدرجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، بحيث تعطى الدرجة(5) لتقدير بدرجة كبيرة جداً، والدرجة(4) لتقدير كبيرة، والدرجة(3) لتقدير متوسطة، والدرجة(2) لتقدير قليلة، والدرجة(1) لتقدير قليلة جداً.

وقد قامت الباحثة بحساب الدرجة الكلية للاستبانة بضرب الدرجة (5) بعدد بنود الاستبانة كاملة وبعد بنود كل محور من محاورها، وضرب الدرجة الحياتية(3) بعدد بنود الاستبانة وعدد بنود كل محور وذلك لحساب المتوسط الفرضي لها، وكلما ارتفعت درجات أفراد العينة كلما دل على (امتلاك الموجهين التربويين مهارة تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي). وقد قامت الباحثة بحساب:

$$\text{طريق الفئات} = \frac{1,33}{3} = \frac{4-1}{3} = \frac{3}{3}$$

وتكون النسبة كالتالي: من 1 إلى أقل من 2,33 منخفضة.
ومن 2,33 إلى أقل من 3,67 متوسطة.
ومن 3,67 إلى أقل من 5 مرتفعة.

صدق الاستبانة: تم التأكيد من صدق الاستبانة كأداة لجمع البيانات، من خلال عرضها بصورةها الأولية على عدد من المحكمين في كلية التربية الذين اطلعوا على بنودها ومحاورها بهدف تقويمها والتأكيد من دقة وصحة العبارات المستخدمة ووضوح عناصرها ومدى صدقها لقياس ما وضعت لأجله وقد أجمع المحكمون على ملاءمتها لأغراض الدراسة بعد إبدائهم مجموعة من الملاحظات التي أخذت بها الباحثة لرفع درجة المصداقية للأداة قبل إخضاعها للتحليل الإحصائي.

ثبات الاستبانة: تم حساب الثبات بطريقة الإعادة من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من الموجهين التربويين بلغ عددهم (15) موجهاً وموجهة تربوية، ثم أعيد تطبيقها على العينة ذاتها بفواصل زمني قدره (15) يوماً من تاريخ التطبيق الأول، وتم حساب درجة الثبات الكلي بين التطبيقين الأول والثاني باستخدام معامل بيرسون، وحساب الاتساق الداخلي للعوامل المكونة لمحاور الاستبانة باستخدام معاملات الارتباط حسب الإعادة وحسب كرونباخ إلفا.

عينة البحث: تحديد مجتمع البحث: تألف المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموجهين التربويين العاملين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية والبالغ عددهم (85) موجهاً وموجهة تربوية للعام الدراسي (2024) وهو العام الذي طبقت فيه الدراسة.

اختيار عينة البحث: أي اختيار جميع الموجهين التربويين العاملين في مديرية التربية في محافظة اللاذقية، وهم المجتمع الأصلي للبحث بسبب محدودية عددهم.

نتائج البحث (تحليلها وتفسيرها)

أولاً: نتائج السؤال الأول من أسئلة البحث، والذي ينص على: ما درجة امتلاك الموجهين التربويين لمهارة تقويم أداء معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن سؤال البحث، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة البحث لكل مجال من مجالاتها، ويوضح الجدول الآتي رقم (1) هذه القيم لمجالات أداء البحث:

الرقم	المجال	المتوسط	الانحراف	درجة المشكلة	الترتيب
1	مهارة التقويم.	3,70	0,60	مرتفع	1
2	ممارسة الموجه التربوي لدوره في تقويم جوانب أداء المعلم.	2,69	0,63	متوسط	2
	الدرجة الكلية	3,20	0,38	متوسط	3

يتضح من قيم المتوسطات الحسابية الواردة في الجدول السابق أن هذه القيم قد تراوحت بين (3,70) و (3,20)، فقد حصل مجال مهارة التقويم على أعلى متوسط حسابي مقداره (3,70) وهو بدرجة مرتفعة، يليه مجال ممارسة الموجه التربوي لدوره في تقويم جوانب أداء المعلم بمتوسط حسابي مقداره (2,69) وهو بدرجة متوسطة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لجميع المجالات (3,20) وهو بدرجة متوسطة.

الإجابة عن فرضيات البحث: الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ≤ 0.05 بين متوسطات درجات آراء أفراد العينة (الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية)، حول درجة امتلاكهم لمهارات تقويم أداء المعلمين، تعزى لمتغير الجنس.

للحقيق من صحة هذه الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات آراء الموجهين والموجهات التربويات من الذكور والإناث، وحساب قيمة (t) لدلالة الفرق للعينتين المستقلتين، وجاءت نتائج اختبار الفرضية على النحو الموضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (2) قيم (t - test) لدلالة الفرق بين متوسطات آراء الموجهين التربويين تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t ستويوندت	الدلالة (Sig)
الذكور	35	3,25	0,39	-0,165	0,84
الإناث	50	3,25	0,37	-0,165	0,84

يتبيّن من خلال بيانات الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات درجات آراء الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، حول درجة امتلاك الموجهين التربويين مهارات تقويم أداء المعلمين، يمكن أن تعزى لمتغير الجنس. حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0,05). وهذه النتيجة نجدها في نتائج دراستي (الديراوي، 2008) و (أبو شملة، 2009). وهذا يدل

على ضرورة أن يتمتع الموجه التربوي بمهارة تقويم أداء المعلمين لتحقيق أهداف العملية التعليمية التربوية، ويساهم في تحقيق دافعية المتعلم للتعلم والإقبال عليه بغض النظر عن جنس الموجه التربوي (ذكراً أم أنثى).

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq a$ بين متوسطات درجات آراء أفراد العينة (الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، حول درجة امتلاكهم لمهارات تقويم أداء المعلمين، تعزى لمتغير الخبرة في التوجيه التربوي.

للحصول على هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات آراء الموجهين والموجهات التربويات وحسب قيمة (t) لدلالة الفروق، وجاءت نتائج اختبار الفرضية على النحو الموضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (3) قيم (t - test) لدلة الفرق بين درجات الموجهين التربويين حسب متغير الخبرة في التوجيه التربوي.

الدالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المتغير
	ستيودنت	0,32	3,13	21	أقل من 10 سنوات
0,55	0,430-	0,40	3,16	29	أكثر من 10 سنوات

تبين من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات آراء الموجهين التربويين في محافظة اللاذقية، حول درجة امتلاك الموجهين التربويين مهارات تقويم أداء المعلمين، يمكن أن تعزى لمتغير الخبرة في التوجيه التربوي، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0,05). وهذه النتيجة نجدها في نتائج دراستي (الترمان، 2020) و(الحسيني، الحارثي، 2023).

وتقسر هذه النتيجة بمدى نجاح الموجهين التربويين في استخدام مهارة تقويم أداء المعلمين، فإنه يقرب المسافة بين الموجهين التربويين والمعلم ويساهم في زيادة إقباله على العملية التعليمية التربوية.

النوصيات والمقترنات:

1- إقامة دورات تدريبية للموجهين التربويين في تقويم أداء المعلمين، لتحسين ممارساتهم التقويمية،

لينعكس ذلك على تحسين مستوى الممارسات التدريسية لدى المعلمين.

2- عقد دورات تدريبية للموجهين التربويين، وتدريبهم على استخدام الأساليب التوجيهية الحديثة

بفعالية وعدم التركيز على الزيارات الصيفية.

3- تنويع الموجهين التربويين في الأساليب التوجيهية، وعدم الاعتماد على أسلوب واحد في التوجيه

التربوي، وأن يكون تنويع هذه الأساليب حسب طبيعة الأهداف المراد تحقيقها.

4- تطوير نظام تقويم أداء المعلمين من خلال تطوير أغراض التقويم وتطوير معاييره.

5- إعادة النظر في منظومة التوجيه التربوي وأنواعه وأساليبه المستخدمة تجاه المعلمين وخاصة

الجدد منهم، وممارسة الأنواع الحديثة للتوجيه التربوي وفي مقدمتها التوجيه الوقائي.

6- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول عملية تقويم أداء المعلمين للوصول إلى التدريس

الفعال

المراجع:

1- أبو دنيا، ناديا وسلوى، عبد الباقي. 2017-- القياس والتقويم النفسي والتربوي للأطفال من

النظرية إلى التطبيق. مكتبة المتبي. الدمام.

2- أبو شملة، كامل عبد الفتاح 2009- فعالية الأساليب الإشرافية في تحسين معلمي مدارس

وكالة الغوث بغزة من وجهة نظرهم. وسبل تطويرها. ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.

3- التمران، عمر بن سعد 2020- واقع تقويم أداء المعلم من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين

التربويين. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. كلية التربية. ببنها. العدد 24. ج. 1.

4- جاد، إيناس 2003- تقويم معلم الرياضيات لأداءه التدريسي. ماجستير. التربية. دمياط.

5- الجزوبي، عبد الحافظ، وموسى، الشقيري. 2010- القياس والتقويم التربوي. دار الخريجي.

الرياض.

6- الحريري، رافدة. 2007- التقويم التربوي الشامل للمؤسسة المدرسية. دار الفكر. عمان.

7- الحريري، رافدة. 2008-التقويم التربوي. دار المناهج. عمان.

8- الحريري، رافدة. 2017- التقويم التربوي. دار المناهج. عمان.

9- حسن، نيم. 2008- آراء طلبة الدراسات العليا في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

جامعة النجاح الوطنية. كلية الدراسات العليا.

10-الحسان، أمانى محمد2017- المدخل التأسيسي للمناهج وطرق التدريس. مكتبة الرشد.

الرياض.

11-الحسيني، حاتم عبد الله، والحارثي، حاتم هلال2023- واقع تقويم أداء المعلم في ضوء

المؤشرات التعليمية من وجهة نظر المشرفات التربويات في مدينة الطائف. جامعة سوهاج. التربية.

مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية.

12-الدريج، محمد، 2006- كفايات المشرف التربوي وأساليب تطويرها من أجل تأسيس علمي

لنموذج الإشراف بالكفايات. مجلة تواصل. بعمان. (4)

13- دعمس، مصطفى2008- استراتيجيات التقويم التربوي الحديث وأدواته. دار غيداء. عمان.

14-الدوسي. راشد حماد. 2009- تقويم المعلم مقاريات جديدة وأساليب حديثة. دار كيوان.

دمشق.

15-الديراوي، اسماعيل. 2008- دور الإشراف الوقائي في تحسين أداء المعلمين الجدد في

المدارس الحكومية بمحافظات غزة. ماجستير. الجامعة الإسلامية. التربية. غزة.

16-سنقر، صالحة. 2007- نظريات التوجيه التربوي. منشورات جامعة دمشق. كلية التربية. قسم

المناهج. دمشق.

17- السيد، عماد. 2006- تصور مقترن لتطوير أداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء

المعايير المعاصرة. بشبين الكوم. ماجستير. جامعة المنوفية. كلية التربية. قسم المناهج.

- 18- **الشيخ**، تاج السر عبد الله، وأخرين، نائل محمد عبد الرحمن. 2009- القياس والتقويم التربوي. مكتبة الرشد. الرياض.
- 19- **الطعاني**، حسن 2005-. الإشراف التربوي. مفاهيمه وأهدافه وأسسه وأساليبه. عمان.
- 20- **طعيمة**، رشدي 2019- تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية. مصر. القاهرة. دار الفكر العربي.
- 21- **طاري**، عارف، والشافري، عبد الله مبارك 2005- دراسة عوامل مختارة مؤثرة في تقويم أداء المعلمين في سلطنة عمان. دراسات العلوم التربوية. 32.
- 22- **ملحم**، سامي محمد 2011- القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. دار المسيرة. عمان.
- 23- **النور**، أحمد يعقوب 2007- القياس والتقويم في التربية وعلم النفس. دار الجنادرية. الأردن.
- 24- **هارون**، منيرة 2013- درجة ممارسة المشرفين التربويين لدورهم في تقويم أداء معلمي المرحلة الثانوية. وسبل تفعيلها. ماجستير. أصول التربية. الإدارة التربوية. غزة.
- 25- **يوسف**، حديد 2009- تقويم الأداء التدريسي لأسانذة الرياضيات في التعليم الثانوي. دكتوراه. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر.
- 26- **وزارة التربية**. (النظام الداخلي لمدارس التعليم الأساسي). الجمهورية العربية السورية. 2004 .22
- **Doherty, et al.** 2011- Galmpadi and Policies and practices for measuring an evaluating Amwalimzh.

- **Glazerman** Steven: K.2011– Evaluation of teacher evaluation Systems, Mathematical Policy Research the Brookings Brown Center Task Group on teacher Quality.
- **Goldstein, J, Noguera, A** .2006– A thoughtful Approach to teacher.
- **Kyriakides, L& Others.**2006– Generating Criteria for evaluating teachers through teacher effectiveness research. Educational research. Vol. 48. No. 1. P 20.
- **Linda D. Zolow** Evaluating teachers Effectiveness can progress. Org. <http://WWW.American progress.Org.Issues>.
- **Tyler J.**2011– Impact on performance evaluation Evidence from longitudinal data of student in the mid–career teacher's achievement. Brown University Tufts Center for public policy. National Bureau of Economic Research (NBER).

The degree to which educational mentors possess the skill of evaluating the performance of teachers of the first cycle of basic education in Latakia Governorate from their point of view.

Dr. Nisreen Sabouh*

Abstract

The research aimed to identify the skill of educational mentors necessary to evaluate the performance of teachers in Latakia Governorate from their point of view. The research adopted the descriptive approach to reach the specific objectives. The original community consisted of educational mentors working in the Lattakia Education Directorate, numbering (85) male and female educational mentors. They were approved as a sample for the research. The questionnaire prepared by the researcher was applied to them as a main tool for the research.

The results indicated that: There are no statistically significant differences between the average scores of educational mentors' opinions about the degree to which educational mentors possess the skill of evaluating teachers' performance, due to the variables of gender and experience in educational guidance.

Keywords: Educational mentor, teacher, teacher performance evaluation.