كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام بمدينة عدن

د. مهدي حسين جعبل الفضلي*

المدخل إلى البحث:

يشهد العصر الحالي كثير من التغيرات و التحولات في جميع الميادين وعلى كافة الأصعدة، وبات من الضروري أن يواكب هذه التغيرات تطورات وإصلاحات في الميدان التربوي، من حيث أن التربية هي الأداة التي تبني الإنسان القادر على التعامل مع معطيات و خصوصيات الألفية الثالثة، و نتيجةً لذلك احتلت مسألة التطوير التربوي و الإصلاح المدرسي مركز الصدارة في فكر التربويين و ضمن أولوياتهم، وهدف هؤلاء إلى إحداث التطوير و الإصلاح للواقع التعليمي في جوانبه كافة، إلا أن الاهتمام الأكبر انصب على المعلم من حيث أنه حجر الزاوية و الركيزة الأساسية في عملية التطوير و التحديث ، كما أنه الموجه الأساسي للعملية التعليمية و على كاهله تقع مسؤولية تحقيق أهداف النظام التعليمي.

وفي مطلع القرن الحادي والعشرين واجهت المجتمعات المعاصرة العديد من المشكلات ذات الصلة بالعولمة والمعلوماتية أدت إلى تغييرات سريعة ومتلاحقة في جميع مناحي الحياة، إذ دخل العالم في عصر جديد، عصر اتسم بالتغيّر السريع المتلاحق، وانفجار المعرفة نتيجة تقدم العلم وتطبيقاته، وبالعولمة والمعلوماتية وما نتج عنهما من إزالة الحواجز والمسافات، وأصبحت الحدود مفتوحة والمعلومة متاحة لكل من يمتلك المال والمقدرة الفنية والشبكات الحاسوبية. كل هذا وضع النظم التربوية أمام تحديات جسام، فإما اللحاق بهذه التطورات المتسارعة أو البقاء في حالة التخلف والجمود (web, 2007).

ولاشك أن التغييرات و التطورات المعرفية و العلمية و التقنية يلخصهما(الناقة،لات الحياة كلها طالت المعلم إعداداً و تأهيلاً و تدريباً كي يكون قادراً على النهوض بأعباء الرسالة التربوية المنوطة به، إذ إنه يعد بحق أحد المدخلات الرئيسية للنظام التربوي، "فالمعلمون مسئولون عن تعليم الأجيال وتربيتها، وبالتالي رفد المجتمع المحلي وتغذيته بصفة دورية مستمرة عبر العصور، وبهذا الدور التربوي والاجتماعي الحاسم للمعلمين ، فإن تأهيلهم الوظيفي بالنتيجة يؤثر مباشرة سلباً أو إيجاباً على تطوّر الأجيال ونمو شخصياتها"(حمدان ، ١٩٩٧ ، ص٤) و من هنا تبرز مسألة هامة وأساسية و هي إعداد المعلم الكفء القادر على قيادة عجلة التقدم والتطور و المساهم في التنمية الشاملة للمجتمع.

إن معظم برامج كليات التربية تحرص على تزويد الطالب المعلم بمهارة التعلم الذاتي الأمر الذي يجعله قادرا على متابعة المتغيرات التي تطرأ على محتويات المنهج نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي في

---

* أستاذ الإدارة المساعد – كلية التربية – جامعة عدن.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

العصر الحديث، كما أن هذه البرامج تتابع في الدراسات النظرية ولا يحظى الجانب العملي التطبيقي بذات القدر من الاهتمام ،وهي لا تنمي لدى الطالب المعلم الاتجاهات نحو مهنة التعليم ولا تبرز أهمية هذه المهنة ولا تنمي شعور الطالب المعلم بالانتماء إليها، إضافة لما سبق فإن هذه البرامج لم تستطع معالجة المشكلات التي يتعرض لها المعلم في أثناء ممارسة المهنة مما يترك أثراً سلبياً على فاعلية أدائه للأدوار التي يقوم بها (راشد،١٩٩٦: ص ٨٥-٨٨).

والمعلم هو أهم ركن من أركان العملية التعليمية، ولا يمكن لأي تطوير أن يؤتي ثماره إذا أغفل دور المعلم اختياراً وإعداداً وتدريباً وتقويماً. فالمعلم يعتبر من أهم القوى المؤثرة في عملية التعليم بصفة خاصة وفي الموقف التعليمي بصفة عامة، فكم من منهج لا يراعي طبيعة النمو النفسي للتلاميذ انقلب أداة تربوية مهمة في يد معلم قدير، بينما قد ينقلب منهج تربوي في يد معلم غير كفء إلى خبرات مفككة لا قيمة لها (الغريب،١٩٩٦ ،٥٩). ويرجع إلى المعلم في كثير من الأحيان إجادة الطالب أو تعثره. وفيما يتعلق بأخطاء المتعلمين، فإن هناك مدرستين فكريتين، يلخصهما(الناقة ،١٩٨١، ١٢) في:

الأولى: ترى أنه لو استخدمنا طريقة تدريس سليمة تماماً فإنه من المتوقع ألا تحدث أخطاء على الإطلاق، ومن ثم فحدوث أخطاء في أداء المتعلمين دلالة على عدم الكفاءة في إجراءات التدريس ووسائله فقط.

الثانية: ترى أننا نعيش في عالم ناقص، وأنه لا مناص من حدوث أخطاء مهما بذلنا من جهد صادق. وهنا ينبغي التركيز على وسائل التعامل مع الأخطاء بعد حدوثها.

ونظراً لأن دور المعلم كان ولازال، دوراً متغيّراً مسايراً لمتطلبات التطوّر الذي يصاحب التعليم كمهنة ، تتكاثر اليوم أدوار المعلم على الأقل في أدبيات التربية ، حيث يفترض أن يكون معلّماً ، ومربياً ومرشداً ، وملاحظاً سيكولوجياً ، ورائداً اجتماعياً ، ومنظماً إدارياً ، ومهندساً تقنياً ، وباحثاً علمياً ، فقد أصاب دور المعلم نوع من التوظيف ألهدفي والتقني في عصر التكنولوجيا فائقة التطوّر ، عصر المعلوماتية ، والاتصالات الكونية ، فالتعليم لم يعد مقصوراً على آليات التدريس ، إذ تحوّل أكثر فأكثر إلى آليات التعلّم ، وتركّز الجهد الفاعل في حقل التدريس على المتعلّم أكثر من المعلّم (الابراهيم وآخرون،٢٠٠٠ ،ص٢٨-٣٣). إن هذا الدور المتطور الذي يصاحب التطور في العصر وخصائصه وفي العملية التعليمية ومتطلباتها، يستلزم متابعة تقويم كفاءة المعلم ، وتقويم برامج إعداد المعلم تبعا لذلك، وتقويم مؤسسات إعداده وخصائص إمكانياتها المادية والبشرية ومدى مطابقتها للمعايير القائمة.

وإذا كان المعلم والأدوار التي ينهض بها تمثل هذه الأهمية،فأن المعلومات المرتدة عن مستوى أدائه المهني، والتربوي، والأكاديمي(التخصصي) باتت تستأثر باهتمام الجامعات، ومصادر اتخاذ القرارات التربوية في التعليم العام ،لارتباط هذه المعلومات بعملية التخطيط، ورسم السياسات، والعديد من القرارات المتعلقة بتحسين فعالية التعليم.

هناك على الأقل خمسة مصادر يتم من خلالها الحصول على معلومات مرتدة عن الموظف وهي : المشرفون، الزملاء، الموظف المراد تقييم أدائه (تقييم ذاتي)، مرؤوسو الشخص المراد تقييم أدائه،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وأشخاص من خارج المنظمة(سيولاني ودالس ،١٩٩١م: ص٣٨٣). ويتم تقييم المعلم من قبل الموجه التربوي، وطلبته، ومدير المدرسة، وزملائه المعلمين.

مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث في الإجابة عن السؤالين التاليين: -

١) ما متوسط درجة كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام بمدينة عدن ؟.

٢) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة الدراسة لمتوسط درجة كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام بمدينة عدن تبعا: للتخصص، المرحلة الدراسية، الجنس ؟.

أهمية البحث والحاجة إليه:

إن المقتضيات المادية والنفسية لهذا القرن ،وتحدياتها المتنوعة ، تتطلب بالضرورة التهيؤ لتنمية الإنسان ، وإعادة النظر في سياسات واستراتيجيات تربيته وإعداده على نحو يضمن له نمطا " تعليميا " يكسبه صفات وخصائص ومهارات الإبداع والابتكار والتجديد، لكي يتعايش بفعالية واقتدار مع كل ما يمكن أن يفرضه واقع العصر من فرص وتحديات .

ومع الإقرار بأن التربية منظومة مترابطة من المكونات ، فأن الدور الذي يستطيع أن يقوم به المعلم في هذا الصدد يبدو دورا " متميزا " من مختلف جوانبه. فالمعلمون الأكفاء يمهدون الطريق لقيام مجتمع مستنير ومنتج، في حين أن المعلمين غير الأكفاء يسهمون في الركود الذهني والحضاري للفرد والمجتمع. وتتحدد بذلك فعالية أي برنامج تربوي إلى حد كبير بالمعلم الفعال أو الكفء. ويتضح التأثير البالغ الأهمية لدور المعلم،كفء " أكاديميا ، ومهنيا ، وتربويا" في علاقاته مع تلاميذه وطلبته، وفي أساليبه في ضبط النظام ، وطرائقه في التدريس ، وإجراءاته في التقويم (منصور ، البدلاوي : ١٩٨٨ص٤. من هنا جاء الاهتمام بمسألة إعداد المعلم ، وتأهيله ، وتدريبه قبل الخدمة وفي أثنائها. ومن هذه الزاوية كذلك يتزايد الاهتمام بتقييم كفاءة أداء المعلمين. وعليه، تنبع أهمية البحث الحالي من أهمية النتائج التي سيخرج بها في جانب كفاءة أداء معلمي مدارس التعليم العام، الأساسية والثانوية، بمدينة عدن، والاستفادة من هذه النتائج في تطوير برامج إعداد المعلم بكلية التربية جامعة عدن.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى: -

١)التعرف على متوسط درجة كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام بمدينة عدن.

٢) التعرف على دلالة الفروق بين متوسط درجة كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين، وفقا لمتغيرات الدراسة: التخصص والمرحلة الدراسية والجنس.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

تحديد المصطلحات:

يقصد بالمصطلحات الواردة في البحث، ما هو مؤشر إزاء كل منها:

تقييم الأداء:

الأداء بشكل عام هو: "ما يقاس من السلوك. "(السيد :٢٠٠٦:ص١٢) ويعرف نصر (٢٠٠٥م:ص١٩٨) أداء المعلم بأنه إنجاز وممارسة المعلم في ظل الإمكانات المتاحة بصرف النظر عما يستغرقه من الجهد والوقت .. ويختلف الأداء عن الكفاية التي يقصد بها أنجاز وممارسة المعلم في ظل ظروف تعليمية داخليه وخارجية مع الاهتمام بتوفير الوقت والجهد .ويعرفه الباحث بأنه: (الحصول على معلومات مرتدة من الموجهين التربويين في عدن حول كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام ، من خلال إعطاء قيمة لمستوى أدائهم الأكاديمي (التخصصي) والمهني (الطرائقي) والتربوي طبقا" لما تضمنته أداة البحث من عناصر .

المعلم : هو من يقوم بالتدريس في المدارس الثانوية والصفوف العليا من المدارس الأساسية في مدينة عدن وتخرج حديثا من كلية التربية بجامعة عدن ولا تزيد خبرته في التدريس عن عامين دراسيين الموجه التربوي:التربوي الذي يتولى مهمة تحسين أداء المعلم والموقف التعليمي بشكل عام لتقديم تعليم أفضل. وفي هذا البحث، يقصد به من يتولى تقييم كفاءة المعلمين حديثي التخرج في مدارس عينة البحث.

الأداء الأكاديمي:تمكن المعلم من المادة العلمية في مجال التخصص، والقدرة على فهم الحقائق العلمية المتصلة بها ، سواء ما هو وارد في المقررات الدراسية أو خارجها.

الأداء المهني:قدرة المعلم على صياغة أهداف المادة الدراسية صياغة سلوكية ، وإثارة الدافعية للتعلم ، ومراعاة الفروق الفردية، والاستخدام البارع للتقنيات التربوية ،والتنويع في طرائق التدريس ، والمهارة في إيصال المعلومات لإكساب الطلبة مهارات الإبداع والابتكار.

الأداء التربوي:قدرة المعلم على تحفيز المتعلمين على استيعاب المتغيرات الحاصلة في المجتمع ، والتعايش معها بفعالية واقتدار، دون الإخلال بثوابت خصائصهم الدينية والحضارية .

حدود البحث

يتحدد البحث بخريجي كلية التربية /جامعة عدن ممن يزاولون التدريس في التخصصات المختلفة في مدارس التعليم العام (المدارس الثانوية، والصفوف العليا(٥ - ٩) في المدارس الأساسية بمدينة عدن)، الذين لا تزيد خبرتهم في الميدان عن عامين دراسيين.

كما يقتصر البحث الحالي في تقويم كفاءة أداء المعلمين على تقويم الموجه التربوي للمعلم.

منهجية البحث :

يعتمد البحث على المنهج الوصفي، الذي لا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وإنما يعمد إلى تحليل تلك الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره، وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي، لوصف مهام المعلم وأدواره الأكاديمية المختلفة وتحديد مهامه وواجباته

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

والأدوات والظروف المطلوبة لضمان نجاح دوره الوظيفي، ووصف كفاءة أداء المعلم وتحديد درجة قدرته على ممارسة مهامه الوظيفية، ووصف النتائج التي توصل إليها البحث والمقترحات والتوصيات ذات الصلة بالنتائج، للمسئولين عن المعلمين في مكتب التربية والتعليم بمدينة عدن وللمسئولين عن برامج إعداد المعلمين بكلية التربية جامعة عدن.

أهمية المعلم وأدواره:

يعد المعلم ركيزة أساسية من ركائز العملية التربوية، بل هو عصب العملية التربوية وحجر الزاوية فيها ومحورها الأساسي والعنصر الفاعل في أية عملية تربوية، وإن أي إصلاح أو تطوير أو تجديد في العملية التربوية، يجب أن يبدأ بالمعلم، إذ لا تربية جيدة بدون معلم جيد.

أن قضية المعلم وتأهيله وتدريبه والارتقاء المستمر بنموه المهني،تعتبر من أهم واخطر القضايا التي تشغل بال المهتمين والمختصين بشؤون التعليم على المستوى العربي والعالمي فالمعلم يمثل بعدا أساسيا وهو – باتفاق كثير من المربين- أهم عنصر في المنظومة التعليمية والعامل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية،وان جودة التعليم تعتمد على جودة المعلمين وأي إصلاح تربوي لا يمكن تحقيق أهدافه إلا إذا كان المعلمون هم محور هذا الإصلاح وركيزته الأساسية لذا كان الاهتمام بالمعلم والاعتماد عليه في عملية إصلاح التعليم في كثير من الدول الصناعية في السبعينيات والثمانينات من القرن العشرين حيث نص قانون التعليم في المجر على :"إن مؤهلات المعلم وجدارته المهنية هي العامل الرئيس في تطوير الناجح لنظام التعليم" وجاء في وثيقة إصلاح المدرسة في فرنسا :" أن التحسين في مستوى التدريب المهني للمدرسين هو مبدأ مشروط لتحسين النظام التعليمي " وأشار المجلس القومي للتدريب والبحث التربوي في الهند إلى:" إن نجاح أي بناء تعليمي يعتمد على جودة المعلم." ونصت وثيق إصلاح المدارس المطبقة في الاتحاد السوفيتي(سابقا)على انه "يعتمد الحل الأمثل لمهام تعليم النشىء على المعلم والتزامه وقدراته المهنية ومعرفته الواسعة ومستواه التعليمي" إما المنظمة العالمية للتربية والثقافة والعلوم(unisco) فقد أكدت تكرارا في وثائقها على: " أنه مهما تكن أو ستكون التغيرات الحادثة في النظام التعليمي ستعتبر علاقة المعلم بالتعليم هي محور العملية التعليمية ". (الكوري : 2006ص١٢٧ - ١٣٨ أحمد٢٠٠٧ص ١٢٩)

غير أن الاهتمام بالمعلم ليس وليد العصر الحالي، فقد استأثر المعلم باهتمام الفلسفات التربوية القديمة والمعاصرة على حد سواء. فالمثالية تنظر إلى المعلم على أنه المثال الذي يحتذى به، وانه أكثر أهمية من المنهج وطريقة التدريس. وترى الواقعية إن المعلم مترجم أمين مهمته أن يضع أمام الطالب المعرفة الواضحة المميزة، وأن يعرض المنهج العلمي بطريقة موضوعية بعيدا عن أي ذاتية شخصية، وهكذا فأن المبادرة تبقى في يده لتحديد المعرفة التي ينبغي أن يتعلمها الطالب. أما الفلسفة الطبيعية فأنها جعلت المعلم مرشدا موجها. واعتبرت البرجماتية وظيفة المعلم أن يعلم طلابه كيف يفكرون ويعملون بأنفسهم ، وهكذا الحال بالنسبة للوجودية التي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ترى أن مهمة المعلم تنحصر في تقديم المساعدة الشخصية إلى الطلاب في سعيهم إلى تحقيق الذات وتشجيعهم على عدم الانصياع والتسليم لأي رأي دون فحص وتدقيق، وإثارة ميولهم إلى التأمل العميق لكل جوانب البناء المعرفي حتى تغدو جزءا من كيانهم الشخصي. أما الجوهرية فقد ذهبت ابعد من ذلك حين اعتبرت المبادأة التربوية من جانب المعلم لا من جانب تلاميذه (القيسي :١٩٩٥،ص ٥). وهكذا فان الفلسفات التربوية تكاد تتفق على أن المعلم يمثل العنصر البشري البارز في الموافق التعليمية المختلفة.

وفي تراثنا الإسلامي تأكيدات واضحة على أن المعلم هو مصدر العلم والعقل والأدب.(فابن جماعة) على سبيل المثال، كغيره من المربين المسلمين، أدرك إن المعلم عامل أساسي في نجاح عملية التعلم، وانه من أهم عناصر التعليم. فالتعليم عنده لا يتم بغير معلم : تحققت شفقته ، وظهرت مروءته ، وعرفت عفته ، واشتهرت صيانته ، وكان أحسن تعليما، وأجود تفهيما " (السيوطي:١٩٧٦م ص ٤١٥) . من هنا كان اهتمام ابن جماعة باختيار المعلم ، وتحديد عناصر كفايته، وتعيين مسؤولياته. فالمعلم الكفء الذي يستطيع إن يقوم بوظائفه الكثيرة والمتنوعة هو من اكتملت في شخصيته أبعاد ثلاثة هي : المعرفة التامة بمواد التخصص التي يقوم بتعليمها لتلاميذه، وسيطرته على مختلف مهاراتها ، وتوفر حد من الثقافة العامة لديه تعينه على توجيه المتعلمين، ورعاية مصالحهم، وإرشادهم إلى مصادر المعرفة المختلفة ، ثم معرفة كاملة بطبعيه المتعلمين وخصائصهم (عبدالعال : ١٩٨٨م ،ص ٢٨١) . وهكذا ، فان (ابن جماعة) في أطروحاته، يلتقي مع الاتجاهات التربوية المعاصرة. فالمعلم هو قائد الموقف التعليمي ومديره وموجهه، فهو الذي يخطط للدرس وهو الذي يحدد مستوى الدافعية لتلاميذه وهو الذي يصحح المفاهيم وينمي الاتجاهات والقيم ، ويكسب العادات والمهارات.

و في العصر الحالي عصر المعلومات لم يعد المعلم يشكل المصدر الوحيد للمعرفة، إذ تعددت مصادر المعرفة وطرق الحصول عليها، وأضحى دور المعلم وسيطاً ومسهلاً بين التلاميذ ومصادر المعرفة وأصبح موجهاً ومرشداً للطلبة أكثر منه ملقناً لهم ومصدراً وحيداً للمعرفة. (محافظة، ٢٠٠٠). كما برزت بعض الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلم و التي تؤكد على ضرورة مجاراة العصر و ملاحقة التطورات العلمية والتربوية و التقنية، ولعل أهم هذه الاتجاهات تلك التي تؤكد على إعداد المعلم و تأهيله وفق متطلبات أنظمة الجودة الشاملة، مما يساعده على أداء أدواره و القيام بمهماته على أكمل وجه و ذلك لمسايرة تطورات العصر والتعامل مع تحديات المستقبل.

مهام وادوار المعلم:

إن المعلم ينهض بدورين متلازمين ، مهني ،وتربوي، فعلى الصعيد المهني ، فان المهمة الرئيسية الملقاة على عاتقه أن يقوم بإعداد مواد درسه إعداداً"جيدا" ' ويعرض مادته العلمية عرضا "واضحا"، وينوع فعالياته الصفية ، ويكيف طريقته التدريسية لتلاءم المستويات والقدرات

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المختلفة لطلابه ، وان يستخدم كل ما لديه من خبرة أو مهارة لإثارة اهتمام الطلاب بالدرس وجعل كل واحد منهم مشغولا" بالنشاط الصفي، وعليه كذلك إثارة رغبة الطلاب في الدرس وتشويقهم إليه (حسين :١٩٨٨،ص ٢٣٨). وعليه، أصبح من مهام المعلم الأساسية تدريب التلاميذ على طرق الحصول على المعرفة لا تلقينهم إياها وذلك بالاعتماد على جهدهم الذاتي، وبالاستعانة بمختلف الوسائل والتقنيات الضرورية. إذ إن المعلم الجيد هو الذي يعمل على تنمية قدرات التلاميذ ومهاراتهم عن طريق تنظيم العملية التعليمية التعلمية وضبط مسارها التفاعلي ومعرفة حاجات التلاميذ وقدراتهم واتجاهاتهم وطرائق تفكيرهم وتعلمهم، إذ إنه مرشدهم إلى مصادر المعرفة وطرق التعلم الذاتي، التي تمكنهم من متابعة تعلمهم وتجديد معارفهم باستمرار (عثمان، ٢٠٠٠).

ويورد جابر(٢٠٠٠:ص ٤١٤-٤١٥) عناصر المعرفة الأساسية التدريسية والمهارات التي ينبغي أن يكتسبها المعلم الجديد وعبر عنها بعشرة مبادئ هي :

١- أن يكون تخطيط المدرس للتعليم مستندا إلى معرفته بالمادة الدراسية والتلاميذ والمجتمع المحلى وأهداف المنهج التعليمي.

٢- أن يفهم المدرس إستراتيجيات تدريس منوعة وأن يستخدمها لتساعد على تنمية التلاميذ للتفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء.

٣- أن يفهم المدرس إستراتيجيات التقييم النظامية وغير النظامية وأن يستخدمها لتقويم نمو المتعلم العقلى والاجتماعي والجسمي وليضمن استمراره.

٤- أن يفهم المدرس كيف يختلف التلاميذ في طرائقهم ومداخلهم للتعليم وأن يوفر ويخلق الفرص التعليمية التي تلائم المتعلمين على اختلافهم .

٥- أن يستخدم المدرس فهمه لدافعية الفرد والجماعة ولسلوكهما لخلق بيئة تعلم تشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي والاندماج النشط في التعليم والدافعية النابعة من الذات .

٦- أن يستخدم المدرس معرفته بأساليب التواصل الفعالة اللفظية وغير اللفظية ووسائل الإعلام لتنمية البحث والاستقصاء النشط والتعاون والتفاعل المساند الداعم في حجرة الدراسة

٧- أن يفهم المدرس كيف يتعلم الأطفال وكيف ينمون، وأن يستطيع أن يوفر فرص تعلم تساند نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي .

٨- يفهم المدرس المفاهيم الرئيسية ، وأدوات البحث والاستقصاء وبنيات العلوم والمواد الدراسية التي يدرسها، ويستطيع أن يعد خبرات تعلم تجعل جوانب هذه المادة الدراسية ذات معنى للتلاميذ.

٩- ينمى المدرس العلاقات مع زملائه في المدرسة ومع الآباء ، ومع المؤسسات الأخرى في المجتمع المحلى لمساندة تعلم التلاميذ وصالحهم .

١٠- المدرس ممارس مفكر متأمل يُقَوم على نحو مستمر تأثير اختياراته وأفعاله على

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الآخرين (التلاميذ والآباء وأصحاب المهن الأخرى في بيئة التعليم)ويعمل على نحو نشط ويبحث عن الفرص لنموه مهنيا.

وهكذا فأنه نتيجة للتغير المعرفي الهائل في المعلومات والمعارف والتطور التكنولوجي في جميع مناحي الحياة وتكنولوجيا التعليم، تطوّر دور المعلم وازدادت مهمته تعقيداً واتساعاً ، فبعد أن كان تقليدياً يقتصر على نقل المعرفة إلى عقول التلاميذ، وحشوها بالمعلومات، ومهمته مقصورة على التعليم فقط والإطلاع على الكتاب المدرسي المنهجي، وحدوده الصف والمدرسة، أصبح المعلم اليوم مختلفاً فقد تعددت أدواره وأساليبه (سعد ، ٢٠٠٠، ص١٠٣)، وعليه تزايدت أهمية المعلم في ضوء الأدوار الجديدة التي ينبغي أن يقوم بها، فقد أصبح مرشداً إلى مصادر المعرفة، ومنسّقاً لعمليات التعليم، ومقوّماً لنتائج التعلّم، وموجهاً بما يناسب قدرات المتعلّم وميوله (السنبل ، ٢٠٠٤،ص٤٢٢) .

وأصبح المعلم، نتيجة للتغيير، مصمماً للبرامج التربوية ومخططاً ومهدياً للسلوك، وضابطاً لبيئة التعلم، ومتخصصاً في الوسائل التعليمية من حيث استخدامها وصيانتها، وعارفاً بمصادرها، وباحثاً مجدداً، ومقوماً للنتائج التعليمية، والأهم من كل ذلك تمكينه من التعامل مع معطيات التكنولوجيا المعاصرة وتسخيرها لخدمة العملية التربوية. ومن هنا كان لا بد أن يكون لمعلم المستقبل الذي نريد ،عارفاً لواجباته متمتعاً بالكفايات التعلمية اللازمة لعمله، وفق أسس تربوية حديثة، بحيث ينعكس أثر هذه المعرفة على الغرفة الصفية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٣).

ومحصلة لهذا التغيّر في دور المعلم والخصائص التي ينبغي أن يتمتع بها، فقد ترّتب عليه أن وضعت(المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠٠٠) سياسات وآليات لإعداده وتدريبه، من خلال إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد المعلم للتمّكن من القيام بأدواره التربوية الاجتماعية والقومية والإنسانية.

إن أداء المعلم لدوره كمرب ينحصر في توجيه المتعلمين بأهمية الربط بين العلم والإيمان بالقيم الفاضلة، وتبصيرهم بأنماط السلوك السوي المرغوب اجتماعيا، والاهتمام بتنمية اتجاهات إيجابية نحو الأسرة ، والكبار وصيانة الملكية العامة، وتقبل التغييرات المرغوبة، ومهارات التعلم الذاتي، وغرس روح العمل الجماعي التعاوني (المالكي:١٩٩٠، ص٨). وبقدر ما يتكامل التأهيل المهني والتربوي للمعلم مع تمكنه من مادة التخصص التي يقوم بتدريسها تكون كفاءته وفعاليته.

إن تحليل عملية التدريس،تتم من خلال تحديد الأهداف العامة والسلوكية للعملية التدريسية، وتحليل أبعاد الكفاءات التي ينبغي على المعلم اكتسابها، وتوضيح أنواع وأبعاد المهارات والاتجاهات والأنشطة التي تحقق تلك الأهداف. بالإضافة إلى الأخذ بمبدأ التقويم المستمر والمتابعة وإدخال التعديلات اللازمة على الأهداف والأنشطة كلما كان ذلك ممكناً. ومن خلال ذلك يمكن إعداد قوائم الكفاءات المهنية اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. ويتفق هذا الأسلوب مع تعريف التقويم التربوي بأنه عملية إصدار أحكام تقويمية على مدى تحقيق الأهداف التربوية وتحديد الآثار التي تحدثها مختلف العوامل والظروف في الوصول إلى هذه الأهداف أو تعويقها (أبو حطب وآمال صادق،١٩٩٠).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومن ثم فالحاجة ملحة لتحديد معيار للكفاءات المهنية للمعلم، من قبل القائمين على شؤون المعلم من المديرين والموجهين وبشكل خاص من قبل طلابه، حيث إن تقويم الطالب للمعلم يشكل أكثر المحددات التقويمية أهمية في الحكم على مدى كفاءة العملية التعليمية، فضلا عن أن الأحكام التي يصدرها الطلاب على المعلمين تزايدت في الوقت الحاضر ، حيث تستخدم لهذا الغرض استفتاءات الرأي التي تطلب من الطلاب أن يعطوا آراءهم عن مدي توافر صفات معينة في معلميهم، وقد تتضمن هذه الاستفتاءات بعض الأسئلة المفتوحة التي تسأل عن الانطباعات التي يتركها المعلمون لدى طلابهم، وبذلك تعتبر إسهاما من الطلاب في تقويم معلميهم، ودورهم في العملية التعليمية، ومن ثم فهي أحد المصادر المهمة في تقويم مدى كفاءتهم التي قد تفيد في تطوير هذه العملية في حد ذاتها.

خصائص المعلم الناجح:

حددت دراسة (عبد الفتاح،١٩٩٤) خصائص المعلم الناجح فيما يلي: -

١ - الخصائص الأكاديمية: وتتمثل في:التمكن العلمي، المهارة التدريسية ،عدالة التقويم ودقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطلاب، مناقشة أخطاء الطلاب دون تأنيبهم أو إحراجهم.

٢ - الخصائص الانفعالية: وتتمثل في،:الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.

٣ - الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في: النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع – الصداقة – الروح الديموقراطية) القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة.

وحدد (سعد،٢٠٠٠، ص١٠٤) خصائص معلم المستقبل،القادر على قيادة عملية الإصلاح التربوي والمدرسي، يلخصها في التالي:

١ - يخطط لكل عمل يقوم به.
٢ - التعاطف مع التلاميذ والتجاوب معهم، والصبر عليهم.
٣ - معلم قادر على توضيح المواد الدراسية.
٤ - الموضوعية والعدل وعدم التحيّز في معاملة التلاميذ.
٥ - متحمّس،ويحب مهنة التعليم .
٦ - متحمّس،معلم الكافية بأساليب العلوم التي يدرّسها والمادة العلمية لها والطرائق والوسائل والأنشطة التعليمية التعليمة إضافة إلى أساليب التقويم والخصائص العمرية للتلاميذ .
٧ - متحمّس، مرح، يتذوّق الفكاهة، أمين، موثوق، ودود، دمث الخلق ...الخ من الصفات المشابهة
٨ - أن يلتزم بقوانين مهنة التعليم ومتطلباتها .
٩ - يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ ويتيح للتلاميذ الفرص لعرض أفكارهم ، ومشاركاتهم وتغذياتهم الراجعة.
١٠ - يشترك مع المجتمع المحلي في نشاطاته باستمرار.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أهداف تقويم المعلم

يعد تقويم المعلم أداة فعالة لتطوير أدائه في أثناء الخدمة ويحقق أهدافاً متعددة منها ما ذكرته اللجنة القومية البريطانية The Inservice Education Training Teachers (INSET) فيما يلي(Eraut,1987,731):-

١- ضرورة مواكبة التطورات التي يفرضها تقدم العصر في المجتمع الحديث.
٢- معرفة مدي ما تحققه التربية من أهداف منوطة بها.
٣- رفع الكفاءة المهنية للمعلم والتأكيد على إحساسه بالثقة بالنفس والتأكد من نموه العلمي في مجال تخصصه.
٤- توجيه المعلمين لأوجه الضعف في أدائهم من خلال برامج توجيهية ولقاءات إرشادية بناء على الكشف عن تلك النقائص، والتأكيد على الإيجابيات والإشادة بها.
٥- وضع معايير تساعد المعلمين للارتفاع بمستوى أدائهم مواكبة للتغيرات الحادثة في المجتمع، وضرورة مواكبة آمال وطموحات المتعلمين.
٦- تزويد الإداريين بتغذية مرتدة حول الإنجازات والصعوبات التي تواجه المعلمين.
٧- تحفيز المعلمين للاستجابة الفعالة لحاجات المتعلمين النفسية والتربوية.
٨- تزويد المعلمين بتغذية مرتدة حول سلوكهم الشخصي والوظيفي لأغراض التقييم والتوجيه الذاتي.
٩- الحكم على مدى فاعلية المؤسسة التعليمية ككل أو النظام التعليمي بأكمله.

معايير كفاءة أداء المعلم:

كفاءة المعلم : يعرفها (صالح،١٩٩٣) بأنها قدرة المعلم التي تمكنه من أداء سلوك معين يرتبط بما يقوم به من مهام تربوية وتعليمية في التدريس بحيث تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بالتدريس وتؤدى بمستوى كامل ينعكس أثره على سلوك الطلاب بشكل يمكن ملاحظته في سلوك وأداء المعلم.

يمكن تمييز مدخلين أساسيين ووجهتي نظر متباينتين للكفاءة التدريسية، وهما: المدخل السلوكي، والمدخل المعرفي. ففي حين يركز المدخل السلوكي على أساليب التعزيز وآليات التدريس وأنواعه والتعليم المبرمج ويبحث عنها في عملية التعلم، فإن المدخل المعرفي يبحث في العمليات المعرفية الداخلية التي يستخدمها الطلاب في تنظيم وتخزين واسترجاع المعلومات (Bruning & Ronning. 1995) وتواكب الدراسات الحديثة المدخل المعرفي في بحثها عن الدور الذي يلعبه المتعلم في بنائه وإنتاجه وابتكاره للمعلومات الجديدة ودور المعلم في ذلك (Kauchak& Eggen,1998) .

ويرى ميدلي (Medily, 1990,174) أن هناك ثلاثة معايير رئيسية لتقويم كفاءة المعلم وهي:-

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

١ - تقدير الكفاءة بناء على مخرجات التعلم: وهذا المعيار يهتم بالإنتاجية ويرى في تعلم الطلاب مؤشراً صادقا لأداء المعلمين ودليلاً على كفاءتهم. إلا أن هذا المعيار كما ترى(رمضان، كافية ١٩٨٩، ٩٣-٩٧) يواجه العديد من الصعوبات منها:

- إن نمو التلاميذ في المجالات المختلفة عملية مستمرة وترتبط بعوامل كثيرة قد لا يكون للمعلم تأثير فيها إلا بقدر ضئيل، هذا بالإضافة إلى صعوبة فصلها عن الجوانب المتعلقة بتأثير المعلم.
- إن جل الأهداف التربوية من المدرسة تنصب على التحصيل الدراسي للمتعلمين، ومن الخطورة وعدم الإنصاف أن نحدد ونقيم كفاءة المعلم المهنية بناءً على جانب واحد فقط من جوانب العملية التعليمية، فضلا عن أن الاختبارات التحصيلية المستخدمة لقياس الناتج التعليمي لدى المتعلمين يشوبها الكثير من القصور من حيث ثباتها وشموليتها وصدقها .
- الأساليب التي يتم بها توزيع الطلاب على الفصول هي في الأغلب الأعم أساليب عشوائية، فمن الممكن أن يتجمع الطلبة الممتازون في فصل واحد والطلبة الضعاف في فصل واحد، ومن ثم يكون الحكم على المعلم استناداً على تحصيل التلاميذ حكماً وتقييماً غير منصف.

٢ - تقدير الكفاءة بناء على سلوك المتعلم:ويمثل هذا المعيار أكثر الاتجاهات حداثة وقبولا لدى جمهور التربويين والمعلمين. حيث يتم تقويم كفاءة المعلم بمدي نجاحه في جعل المتعلم يقضي وقتاً أكبر في ممارسة الأنشطة الصفية وغير الصفية، والتي يكتسب من خلالها المعارف والمهارات والخبرات التعليمية، وهو ما يطلق عليه Accademic Learning timely، أي أن هذا المعيار يقيم المعلم في ضوء قدرته على تهيئة البيئة التعليمية المحفزة على التعلم (Medily, 1990,175) .

ويشير كولت (Kult,1975,11-13) إلى بعض الإجراءات المرتبطة بتقويم الطلاب لأساتذتهم والتي من أبرزها: -

١ - مناقشة عملية التقويم مع الطلبة قبل تطبيقها من حيث أهميتها وجدواها للأستاذ والطالب.

٢ - إن هذه العملية لابد وأن تتم بطريقة سرية وهذا يعني عدم حضور عضو هيئة التدريس صاحب المقررالمراد تقويمه في أثناء عملية التقويم، كما أن الطلبة يجب أن يدركوا أن تقديراتهم الدراسية لن تتأثر بعملية التقويم.

٣ - ضرورة توفير الوقت الملائم لعملية التقويم.

٤ - الترحيب والتشجيع من قبل أعضاء هيئة التدريس للطلبة بعد الانتهاء من عملية التقويم .

٣ -تقدير الكفاءة بناء على سلوك المعلم: ويعتبر هذا هو المعيار السائد في كثير من الأنظمة التربوية، باستخدام التقارير عن كل من يلاحظ المعلم بالفصل المدرسي وخارجه. ويستخدم هذا المعيار عدداً من أساليب التقويم مثل مقاييس التقدير وقوائم ملاحظة الكفاءات المهنية للمعلم داخل الفصل المدرسي وتفاعله اللفظي وغير اللفظي مع المتعلمين. وهذه الطريقة كما يرى ماديلي(Medily, 1990,175)تحقق عددا من الفوائد منها:إن التقويم يجري كعملية تشخيصية فإذا كان تقويم المعلم منخفضاً فإن النتائج تشير

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إلى ما يعرقل أداء المعلم أو إخفاقه في عمله. كما أن نشاطات التقويم تأتي بأسلوب زمني دقيق وملائم لتقويم أداء المعلم.

والبحث الحالي اعتمد على هذا المعيار في تقدير كفاءة المعلم بناء على تقدير الموجه لسلوكه.

الدراسات السابقة

تنوعت دراسات تقويم المعلم، من حيث منطلقاتها أو المعايير المستخدمة في التقويم، وعليه يمكن تصنيف الدراسات السابقة في التالي:

أولا: دراسات ركزت على الحكم على كفاءة أداء المعلم من خلال تقويم برامج الإعداد بكليات التربية وفقا لعدد من المعايير، ركزت معظمها على مكونات الإعداد: الإعداد المهني .والإعداد الأكاديمي والإعداد الثقافي والإعداد الاجتماعي. ودراسات تقويم برامج إعداد المعلم بالتركيز على أهداف البرنامج ، ومحتواه، الإدارة التعليمية، احتياجات البرنامج، أعضاء الهيئة التدريسية، طرائق التدريس، المنشآت التعليمية، تقنيات التعليم ،التقويم . مثل: دراسة الشنفري (١٩٩٦) حول واقع مواءمة مؤسسات إعداد المعلم في سلطنة عمان لتلبية بعض متطلبات التجديد في النظام التعليمي، دراسة الصائغ وآخرون(١٤٢٣هـ) بعنوان اختيار المعلم وإعداده بالمملكة العربية السعودية رؤية مستقبلية، دراسة البندري و طعيمة (٢٠٠٢) حول تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، دراسة كنعان(٢٠٠٣) حول آفاق تطوير كليات التربية وفق مؤشرات الجودة وتطبيقاته في ميدان التعليم العالي، دراسة الفوال (٢٠٠٣) حول أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعة ولكليات التربية، دراسة كنعان(٢٠٠٣) حول رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين و تأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية، دراسة طعيمة والبندري (٢٠٠٤) حول دور كليات التربية في إعداد معلم التعليم الثانوي بين صورة الواقع و اتجاهات التطوير ، دراسة حمود، رفيقة (٢٠٠٤) حول مبادئ توجيهية لإعداد المعلمين و تدريبهم و تحسين أوضاعهم، دراسة السنبل (٢٠٠٤) حول رؤى و تصورات لبرامج إعداد المعلمين في الوطن العربي.

ثانيا: الدراسات التي تناولت كفاءة المعلم وقدرته على القيام بمهامه وأدواره وتقييم سلوكه من خلال: نتائج تعلم الطلبة أو من قبل الطلبة لمعرفة خصائص وسلوكيات المعلم المرغوبة ومن وجهة نظر الموجه التربوي، مثل : دراسة الخياط و ذياب (١٩٩٦) لتقويم نظام تقويم كفاءة المعلم ، ودراسة خليفة وشحاته (١٩٩٢)حول تقويم سلوك المعلم المهني، و دراسة الخثيلة (٢٠٠٠، ١٢٢) التي ركزت على دور المعلم، دراسة برلينر (Berliner,1994) التي ركزت على خصائص المعلم. كما أكدت دراسة أجريت في عدد من الدول المتقدمة'، على وجود إيمان قوي في تلك الدول بأن جودة النظام التعليمي تتوقف بالدرجة الأولى على جودة معلميه (إبراهيم:٢٠٠٣م :ص ١٣ــ ١٤)

ثالثا: الدراسات والأبحاث التي تناولت أداء المعلم في ضوء المعايير المهنية العالمية ، مثل : كوركوران (Corcoran . T , 1995)التي ركزت على التدريس الجيد، و دراسة شتاين , Steen) (1995التي ركزت على تدريب المعلمين علي ممارسة مهنة التدريس و التعامل مع المناهج،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ودراسة شوتسبيرجر و سبيل (Shotsberger & Spell , 1996) عن تدريب معلمي الرياضيات للمرحلة الثانوية علي النمو المهني من خلال الانترنت، ودراسة تشابين , Chapin) (161– 156 : 1998التي ركزت على استخدام استراتيجيات المعايير المهنية العالمية لحل المشكلات المهنية الخاصة بالمعلمين، ودراسة فيتلر (Fetler , 1999) التي ركزت على العلاقة بين مهارات المعلم وأداء الطلبة، ودراسة تايلور (Taylor , 2002) التي ركزت على تقويم عملية التدريس باستخدام معايير المجلس القومي.

رابعا: الدراسات التي ركزت على تقويم خصائص المعلمين، مثل: دراسة جعنيني (٢٠٠٠) التي ركزت على الكافيات الأساسية للمعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بالأردن، و دراسة روني (Roney,2000) حول خصائص معلمي المرحلة المتوسطة الفاعلين، من وجهة نظر: المديرين، والمعلمين، والطلبة، ودراسة أبو عواد (٢٠٠٨) حول خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية.

إجراءات البحث

١ - العينة:

تم اختيار عينة عشوائية طبقية مقدارها (٣٢) موجها"وموسنوات.٨٩) تنطبق عليهم المعايير الآتية اىلتي اشترطها الباحث :-

١ - إن يكون الحد الأدنى للمؤهل العلمي ، شهادة البكالوريوس .

٢ - أن لا تقل الخبرة في ميدان التوجيه التربوي عن خمس سنوات .

٣ - إن يكون قد اجتاز دورة تدريبية متخصصة واحدة على الأقل.

جدول رقم(١) توزيع عينة الموجهين التربويين حسب الجنس والتخصص والمرحلة الدراسية

التخصص	الثانوية		الأساسية		الإجمالي		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجموع
المواد العلمية	٣	٣	٣	٦	٦	٩	١٥
المواد الإنسانية	٤	٥	٣	٥	٧	١٠	١٧
المجموع العام	٧	٨	٦	١١	١٣	١٩	٣٢

جدول رقم(٢) توزيع عينة المعلمين حديثي الخبرة، بحسب الجنس والتخصص والمرحلة الدراسية

التخصص	الثانوية		الأساسية		الإجمالي		
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	المجموع
المواد العلمية	٨	١٦	١٢	٢٤	٢٠	٤٠	٦٠
المواد الإنسانية	١٠	٢٦	١٠	٢٢	٢٠	٤٨	٦٨
المجموع العام	١٨	٤٢	٢٢	٤٦	٤٠	٨٨	١٢٨

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

وقد طلب من كل موجه أو موجهة تقييم كفاء أداء (٤) معلمين حديثي التعيين من الجنسين ممن يخضعون لإشرافه، وبذلك فان إجمالي عينة المعلمين بلغ (١٢٨) معلما" ومعلمة من أصل إجمالي عدد المعلمين حديثي التعيين في مدارس التعليم العام (المدارس الثانوية والمراحل العليا في المدارس الأساسية)في مدينة عدن ،البالغ عددهم(٣٥٠) معلما ومعلمة. إن الجدول رقم(١) والجدول رقم (٢) يوضحان توزيع عينة الدراسة موزعة حسب الجنس والتخصص والمرحلة الدراسية.

٢ - الأداة:

تعتمد وزارة التربية في الجمهورية اليمنية طريقة ميزان القياس المتدرج لتقييم أداء المعلمين، وتعد هذه الطريقة ميزانا" يحتوي على عدة عناصر، ومقياس لكل عنصر، حيث تم تقييم المعلم بتحديد الدرجة المناسبة لكل عنصر.

قام الباحث بتطوير الأداة بإضافة عناصر تخدم أغراض البحث، حيث تضمنت الأداة التي استخدمت في البحث بصيغتها الأولية (٣٠) عنصرا" توزعت على ثلاثة حقول هي:الأداء الأكاديمي، الأداء المهني، والأداء التربوي. لجأ الباحث إلى طريقة الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على مجموعة من رؤساء الأقسام العلمية في الكلية وعدد من التدريسيين في قسمي التربية وعلم النفس وعدد من الموجهين، حيث جرى تعديل وإعادة صياغة عدد من الفقرات لتلائم أهداف كل حقل، وأهداف البحث بصورة عامة.

وتوصل الباحث إلى التحقق من ثبات المقياس اعتمادا على طريقة إعادة الاختبار على عينة بلغت (١٨) موجها وموجة لتقدير كفاءة أداء(٦٢)معلما ومعلمة بفاصل زمني مقداره أسبوعين . ولدى حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة في المرتين الأولى والثانية كانت القيمة(٠,٧٤) وهو معامل ارتباط دال عند مستوى دلالة(٠،٠١).

٣ - حساب الدرجات:

لما كان الأداة متدرجة من خمسة مستويات للاستجابة هي: تنطبق بدرجة عالية جدا، بدرجة عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جدا. وتقابلها الدرجات(٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، فقد تم حساب تقديرات متوسط درجة كفاءة أداء المعلمين على مستوى الفقرة ثم المجال ثم الأداة ككل.

الأداء المقبول: اعتبر الباحث الوسط الحسابي النظري المعياري(٣) درجات على مستوى الفقرة /المجال/الأداة ككل، ونسبتها(٦٠%) من الدرجة الكلية للأداء وتمثل الحد الأدنى المقبول للأداء ، واقل من درجة / نسبة الوسط النظري المعياري يعد اداء غير مقبول .

٤ - الوسائل الإحصائية:

تم إدخال بيانات استبانه الدراسة في الحاسوب باستخدام برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وتمت معالجة البيانات والتعرف على كفاءة أداء العينة ككل وكفاءة أداء العينة حسب المرحلة الدراسية والتخصص والجنس وباستخدام اختبار T-test تمكن الباحث من التعرف على دلالة الفروق بين أداء المعلمين طبقا لكل من التخصص(إنسانية / علمية) والمرحلة الدراسية (أساسي / ثانوي)والجنس . كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ثبات الأداة .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عرض ومناقشة النتائج

يعرض الباحث النتائج في ضوء الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة بعد عملية تفريغ الاستبيانات، حيث احتسبت مستويات الأداء على النحو التالي:

درجة الاستجابة	مستوى الأداء
٤، ٢ ـــــــ إلى ٥	عالي جدا
٣،٤ ـــــــ إلى أقل من ٤،٢	عالي
٢،٦ ـــــــ إلى أقل من ٣،٤	متوسطة
١،٨ ـــــــ إلى أقل من ٢،٦	منخفضة
من -أقل مـــــــن ١،٨	منخفضة جدا

١ - كفاءة أداء العينة ككل

كشفت نتائج البحث – كما تتبين في الجدولين ٣ و ٤ - إن كفاءة أداء جميع إفراد العينة في التخصصات الإنسانية والعلمية للمرحلة الأساسية جاءت في مستوى (متوسط). حيث بلغ متوسط أداء المعلمين من الجنسين في التخصصات الإنسانية (٢،٦٠) بمستوى متوسط. إما المعلمون من الجنسين في التخصصات العلمية لهذه المرحلة فقد بلغ متوسط أدائهم (٢،٧٢) بمستوى متوسط . وأختلفت عينة المرحلة الثانوية عن ذلك وجاءت بمستوى أداء (منخفض) إذ أشارت النتائج إن متوسط أداء المعلمين والمعلمات في التخصصات الإنسانية بلغ (٢،٥١) وفي التخصصات العلمية (٢،٤٩) بمستوى منخفض.

الجدول(٣) دلالة الفروق بين عينة المرحلة الأساسية ككل حسب التخصص

نوع الأداء	المواد الإنسانية ٣٢			المواد العلمية ٣٦			القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسط	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسطات		
الأكاديمي	٨٨٨	٢،٧٨	٢٥٨٥٦	١٠٥٤	٢،٩٣	٣١١٩٦	١١،٣٠٢	غير دالة٠،٠٥
المهني	٨١٤	٢،٥٤	٢٢٠٩٩	٩٥٦	٢،٦٦	٢٥٨٠٨	٠،٨٩٠	غير دالة٠،٠٥
التربوي	٧٦٥	٢،٣٩	٢٠١٣٦	٩٣٤	٢،٥٩	٢٤٧٠٨	١،٤٣٢	غير دالة٠،٠٥
المعدل العام	٢٤٦٧	٢،٦٠	٦٨٠٩١	٢٩٤٤	٢،٧٢	٨١٧١٢	١،٨٦٣	غير دالة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم(٤) دلالة الفروق بين عينة المرحلة الثانوية ككل حسب التخصص

نوع الأداء	المواد الإنسانية ٣٦			المواد العلمية ٢٤			القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسط	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسطات		
الأكاديمي	١٠٧٢	٢،٩٨	٣٢٤٥٠	٦٦٠	٢،٧٥	١٨٧٠٥	٢،٠١٤	غير دالة٠،٠٥
المهني	٨٤٠	٢،٣٣	٢٠١٧٠	٥٨٠	٢،٤٢	١٤١٩٦	٠،٨٨٨	غير دالة٠،٠٥
التربوي	٧٩٩	٢،٢٢	١٧٨٦١	٥٥٠	٢،٢٩	١٢٧٨٤	١،٣٠٢	غير دالة٠،٠٥
المعدل العام	٢٧١١	٢،٥١	٧٠٤٨١	١٧٩٠	٢،٤٩	٤٥٦٨٥	٠،٣٥٠	غير دالة

وكشفت نتائج البحث كذلك(جدول ٣)إن الأداء الأكاديمي للعينة ككل في المرحلتين الأساسية والثانوية ، وللتخصصات الإنسانية والعلمية أفضل من أدائهم المهني والتربوي ، إذا بلغ متوسط درجة الأداء (٢،٧٨) درجة وبمستوى متوسط بالنسبة لعينة المواد الإنسانية في مرحلة التعليم الأساسي مقارنة بـمتوسط درجة الأداء (٢،٥٤) وبمستوى منخفض و متوسط درجة الأداء (٢،٣٩) درجة وبمستوى منخفض كمتوسطين للأداء المهني والتربوي على التوالي . إما متوسط درجة الأداء الأكاديمي للتخصصات العلمية لهذه المرحلة فقد بلغ (٢،٩٣) درجة وبمستوى متوسط مقارنة بمتوسط درجة الأداء (٢،٦٦) درجة بمستوى متوسط و متوسط درجة الأداء (٢،٥٩) درجة وبمستوى منخفض، كمتوسطين للأداء المهني والتربوي على التوالي. ولم تختلف المؤشرات في المرحلة الثانوية عن ذلك ، إذ كشفت نتائج البحث (جدول ٤) بان متوسط الأداء الأكاديمي لكافة إفراد العينة في المواد الإنسانية بلغ متوسط درجة الأداء (٢،٩٨) درجة وبمستوى متوسط مقارنة بـمتوسط درجة الأداء البالغ(٢،٣٣) درجة بمستوى منخفض ومتوسط درجة الأداء البالغ (٢،٢٢) درجة وبمستوى منخفض للأداء المهني والتربوي بالتتابع . إما متوسط الأداء الأكاديمي لعينة المواد العلمية فقد بلغ (٢،٧٥) درجة وبمستوى متوسط بالمقارنة إلى متوسط درجة الأداء المهني البالغ (٢،٤٢) درجة وبمستوى منخفض، ومتوسط درجة الأداء التربوي البالغ (٢،٢٩) درجة وبمستوى منخفض... ولدى تطبيق اختبار "t" اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إفراد العينة للمرحلتين الأساسية والثانوية وللتخصصات الإنسانية والعلمية عند مستوى دلاله (٠،٠٥) كما يوضح ذلك الجدولان (٥ و ٤).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٥) دلالة الفروق بين العينة ككل في التخصصات الإنسانية طبقا" للمرحلة الدراسية

نوع الأداء	المرحلة الأساسية ٣٢			المرحلة الثانوية ٣٦			القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسط	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسط		
الأكاديمي	٨٨٨	٢،٧٨	٢٥٨٥٦	١٠٧٢	٢،٩٨	٣٢٤٥٠	١،٨٢٦	غير دالة
المهني	٨١٤	٢،٥٤	٢٢٠٩٩	٨٤٠	٢،٣٣	٢٠١٧٠	١،٥٩٠	غير دالة
التربوي	٧٦٥	٢،٣٩	٢٠١٣٦	٧٩٩	٢،٢٢	١٧٨٦١	١،٢٩٢	غير دالة

جدول رقم (٦) دلالة الفروق بين العينة ككل في التخصصات العلمية طبقا" للمرحلة الدراسية

نوع الأداء	المرحلة الأساسية ٣٦			المرحلة الثانوية ٢٤			القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع المتوسط	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات		
الأكاديمي	١٠٥٤	٢،٩٣	٣١١٩٦	٦٦٠	٢،٧٥	١٨٧٥٠	١،٧٣١	غير دالة
المهني	٩٥٦	٢،٦٦	٢٥٨٠٨	٥٨٠	٢،٤٢	١٤١٩٦	٢،٨٥٨	غير دالة
التربوي	٩٣٤	٢،٥٩	٢٤٧٠٨	٥٥٠	٢،٢٩	١٢٧٨٤	٣،٠٩٦	غير دالة

من جانب أخر، أشارت نتائج البحث ـــ كما يتبين من الجدولين ٥ و ٦ ـــ إن العينة في التخصص الواحد (مواد إنسانية، مواد علمية) وللمرحلتين الأساسية والثانوية لم تختلف عن النتائج أعلاه ، إذ وجد إن متوسط الأداء الأكاديمي أفضل من متوسط الأداء المهني والتربوي. ففي مرحلة التعليم الأساسي كان متوسط الأداء الأكاديمي لعينة المواد الإنسانية (٢،٧٨) ومتوسط أدائها الأكاديمي في المرحلة الثانوية (٢،٩٨) ،وهما متوسطان يزيدان عن متوسط الأداء المهني والتربوي لذات العينة في المرحلتين الأساسية والثانوية . وهكذا الحال بالنسبة لعينة التخصصات إذ بلغ متوسط أدائها الأكاديمي في المرحلة الأساسية (٢،٩٣) وفي المرحلة الثانوية (٢،٧٥) وهما أفضل من متوسط الأداء المهني والتربوي في مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي للعينة ذاتها ، بيد أنه لدى تطبيق اختبار "t" اتضح عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين إفراد العينة ككل حسب التخصص الواحد في المرحلتين موضوع الدراسة .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢ - كفاءة أداء العينية من الجنسين حسب التخصص والمرحلة الدراسية

جدول رقم(٧ - أ) دلالة الفروق بين العينة في المرحلة الأساسية حسب الجنس والتخصص العلمي

المجال	التخصصات العلمية						القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	ذكور١٢			اناث٢٤				
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات		
الأكاديمي	٣٥٠	٢،٩٢	١٠٢٨٢	٧٠٤	٢،٩٨	٢٥٩١٤	٠،٥٣٠	غير دالة
المهني	٣٢٠	٢،٦٧	٨٥٩٨	٦٣٥	٢،٦٥	١٧٢١٠	٠،١٢٩	غير دالة
التربوي	٣١٢	٢،٦٠	٨١٣٠	٦٢٤	٢،٨٣	١٦٥٧٨	١،٧٢٣	غير دالة
العام	٩٨٢	٢،٧١	٢٧٠١٠	١٩٦٢	٢،٧٣	٥٤٧٠٢	٠،٠٣٤	غير دالة

جدول رقم(٧ - ب) دلالة الفروق بين العينة في المرحلة الأساسية حسب الجنس والتخصص الإنساني

المجال	التخصصات الإنسانية						القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	ذكور١٠			اناث٢٢				
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات		
الأكاديمي	٢٨٠	٢،٨	٨٣٥٦	٦٠٨	٢،٧٦	١٧٥٠٠	٠,١٢١	غير دالة
المهني	٢٧٨	٢،٧٨	٨١٥١	٥٣٦	٢،٤٤	١٣٩٤٨	١،١١٥	غير دالة
التربوي	٢٠١	٢،٠٦	٥٠٥٤	٥٥٦	٢،٥٣	١٥٠٨٢	١،٢٣٨	غير دالة
العام	٧٦٧	٢,٥٦	٢١٥٦١	١٧٠٠	٢،٥٨	٤٦٥٣٠	٠،١١٩	غير دالة

بالرجوع إلى نتائج البحث ـــ جدول ٧أ ، ٧ب ـــ يتضح إن كفاءة أداء الذكور والإناث في التخصصات العلمية في مرحلة التعليم الأساسي كانت في مستوى (متوسط)- رغم وجود فروق بينها في هذا المستوى حيث بلغ متوسط درجة أداء الذكور في التخصصات العلمية (٢,٧١) درجة و متوسط درجة أداء الإناث (٢,٧٣) درجة في حين جاءت كفاءة أداء الذكور والإناث في التخصصات الإنسانية في مستوى (منخفض)إذ بلغ متوسط درجة أداء الذكور(٢,٥٦) درجة و متوسط درجة أداء الإناث (٢،٥٨) درجة في التخصصات الإنسانية. وعلى صعيد مستوى الأداء الأكاديمي والمهني والتربوي لهذه المرحلة "الأساسية " فان النتائج كانت هي الأخرى مقاربة لما كشفت عنه نتائج العينة ككل ، حيث تقدم متوسط درجة الأداء

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الأكاديمي عن متوسط الأداء المهني والتربوي لكل من الذكور والإناث وللتخصصات الإنسانية والعلمية وبلا فروق معنوية بين الجنسين حسب التخصص في هذه المرحلة.

جدول رقم (٨أ) دلالة الفروق بين العينة في المرحلة الثانوية حسب الجنس والتخصص

المجال	التخصصات الإنسانية						القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	ذكور١٠			اناث٢٦				
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات		
الأكاديمي	٣١٤	٣،١٤	١٠٠٠٠	٧٥٨	٢،٩٢	٢٢٤٥٠	١،٥٨٨	غير دالة
المهني	٢٢٨	٢،٣٨	٦٠١٤	٦٠٢	٢،١٥	١٤١٥٦	٠،٤٢٨	غير دالة
التربوي	٢١٥	٢،١٥	٤٦٦٩	٥٨٤	٢،٣٥	١٣١٩٢	١،٤٤١	غير دالة
العام	٧٦٧	٢،٥٦	٢٠٦٨٣	١٩٤٤	٢،٤٩	٤٩٧٩٨	٠،٦٥٢	غير دالة

جدول رقم (٨ب) دلالة الفروق بين العينة في المرحلة الثانوية حسب الجنس والتخصص

المجال	التخصصات العلمية						القيمة الثابتة	دلالة الفروق
	ذكور٨			اناث١٦				
	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات	مجموع الدرجات	المتوسط	مجموع مربع الدرجات		
الأكاديمي	٢٠٧	٢،٥٩	٥٣٥٦	٤٥٣	٢،٨٣	١٣٣٤٩	١،١٥٦	غير دالة
المهني	١٩٤	٢،٤٢	٤٨١٢	٣٨٦	٢،٤١	٩٣٨٤	٠،٠٥٦	غير دالة
التربوي	١٩٣	٢،٤٣	٤٨١٥	٣٥٧	٢،٢٣	٨٠٦٩	١،٥٣٧	غير دالة
العام	٥٩٤	٢،٤٨	١٤٨٨٢	١١٩٦	٢،٤٩	٣٠٨٠٢	٠،١٥٧	غير دالة

وفي مرحلة التعليم الثانوي كشفت نتائج البحث ـــ كما تتبين في الجدولين ٨أ و٨ب ـــــ إن مستوى كفاءة أداء الجنسين في التخصصات الإنسانية والعلمية جاء في مستوى (منخفض) وبلا فروق معنوية بين المتوسطات في هذه المرحلة. حيث بلغ متوسط كفاءة الأداء (٢،٥٦) للذكور و (٢،٤٩) للإناث في التخصصات الإنسانية . وبلغ متوسط كفاءة الأداء للذكور(٢،٤٨) و(٢،٤٩) للإناث في التخصصات العلمية.

من جانب أخر فان نتائج البحث أشارت إلى إن كفاءة الأداء الأكاديمي للذكور في التخصصات الإنسانية جاءت (متوسطة)، إذ بلغ متوسط درجة أداء الذكور (٣،١٤) درجة وبمستوى متوسط، واقترب من ذلك متوسط درجة الأداء للإناث في ذات التخصصات إذ بلغ متوسط درجة الأداء (٢،٩٢)درجة. وان

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

مستوى هذا الأداء (الأكاديمي) كان أعلى من متوسط الأداء المهني والتربوي بصورة عامة ، للذكور والإناث، وفي التخصصات الإنسانية والعلمية.و لدى تطبيق اختبار (t) لم يتضح وجود أية فروق دالة بين الجنسين وفقا" لتخصصاتهم الأكاديمية في هذه المرحلة الدراسية.

مناقشة النتائج

يتضح من استعراض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إن كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين في الصفوف العليا للمدارس الأساسية، وفي مرحلة التعليم الثانوي لم تصل بعد إلى مستوى التطلعات المشروعة للقيادة التربوية والمجتمع اليمني بوجه عام. فأداؤهم الأكاديمي (التخصصي) ،والمهني (ألطرائقي) والتربوي لم يتخطى مستوى "متوسط" سواء كان ذلك على مستوى الجنس، أو المرحلة الدراسية(أساسي/ ثانوي)، أو مجال التخصص (مواد إنسانية، مواد علمية) .كما تبين أيضا أن متوسط كفاءة أداء المعلمين حديثي التعيين لم يصل إلى مستوى الوسط الحسابي النظري(٣) وهو المعيار الذي اعتمده الباحث لمستوى الكفاءة المقبولة للمعلم حديث التعيين حيث تراوح مستوى كفاءة الأداء للمعلمين في مرحلتي التعليم الثانوي والأساسي(الصفوف ٥إلى ٩) وللتخصصات العلمية والإنسانية وفي المجال الأكاديمي والمهني والتربوي للذكور والإناث بين المستويين (منخفض ـــــ متوسط) ، يستثنى من ذلك مستوى الأداء الأكاديمي في التخصصات الإنسانية للمعلمين الذكور حديثي التعيين بالمرحلة الثانوية ـــ جدول ١٨أ ـــ بوسط حسابي مرجح (٣,١٤) وذلك هو مستوى الكفاءة الوحيد المقبول الذي كشفت عنه هذه الدراسة ، وهذا يعني، بأن المعلمين في مثل هذا المستوى من الأداء تكون قدراتهم قاصرة في النهوض بمستويات الطلبة أو التأثير في اتجاهاتهم بما يلبي احتياجات المجتمع اليمني للمرحلة الراهنة، وما يتطلع إليه مستقبلا" حيث التهيؤ لمواجهة متطلبات القرن الحادي والعشرين والتصدي لتحدياته المتنوعة.

وإذا ما أردنا تقصي أسباب وعوامل هبوط كفاءة أداء المعلمين ، فإنما نشير إلى ضعف المستويات العامة للطلبة الذين تستقبلهم الكلية كمخرجات للتعليم العام. وضعف مستوى التأهيل في الكلية ذاتها، بسبب النقص النوعي والكمي لأعضاء هيئة التدريس وغياب الكتاب الجامعي وتخلف أساليب القياس والتقويم وتعثر التربية العملية وعدم مواكبة التطورات الجارية في مجال التأهيل قبل الخدمة، وندرة الكتب والمراجع والدوريات ، وسواها من الأسباب التي أثرت بصورة أو بأخرى على ضعف الإعداد. يضاف إلى ذلك أسباب وعوامل أخرى منها ما يتعلق بالمعلم ذاته من حيث قدراته وإمكانياته، ومستوى قناعته بالعمل في مهنة التدريس، وعلاقاته مع الإدارة والموجهين والطلاب وأولياء الأمور ومستوى الحرص الذاتي للتعامل مع المنهج الدراسي، أو لأسباب خاصة بالمدارس، كالنقص في الكتاب المدرسي، أو انحسار الإمكانات المادية المتعلقة بتنفيذ المنهج أو عدم توفر البيئة المدرسية المناسبة أو سواها من الأسباب التي تؤثر على فاعلية أداء المعلم في داخل الفصل الدراسي وخارجه .

هذه الأسباب (كلا"أو جزءا") لا يمكن إغفال تأثيراتها على كفاءة أداء المعلمين ذوي الخبرة المحدودة، مما ينبغي إخضاعها للدراسات العلمية وتحديد مدى فاعلية ودرجة التأثير لكي يتم تحسين مستوى

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الأداء أكاديميا" ومهنيا" وتربويا" كمنظومة متفاعلة ومتماسكة لها تأثيراتها الايجابية على إعداد وتأهيل جيل المستقبل الذي نتطلع لبنائه بصورة شمولية .

إن المستوى العالي لاتفاق تقييمات الموجهين التربويين (عدم وجود فروق دالة) للمعلمين حديثي التعيين على النحو الذي جاءت به نتائج الدراسة يدعونا إلى القول بضرورة الوقوف الجاد والمسئول أمام أساليبنا الراهنة في إعداد وتأهيل المعلم ، فليس من المعقول إن تأتي التقييمات جميعها للجنسين في التخصصات العلمية والإنسانية وللمرحلتين الأساسية والثانوية بهذا الشكل ، ما لم يكن هناك خلل في عملية التأهيل الأكاديمي والمهني والتربوي ، فقد جرت عملية التقييم كما أسفلنا وفقا" للضوابط والمعايير التي تعتمدها وزارة التربية في الجمهورية اليمنية، وهي موضوعية في إطارها ألعام بعد إن أخذت بعين الاعتبار واقع المدرسة اليمنية وواقع التأهيل في أطار كليات التربية في الوطن اليمني . وإذا ما أخذنا بنظر الاعتبار هذه النقطة المحددة بالذات ، فان الدراسات التي ينبغي إن توجه لتقييم مستوى الإعداد والتأهيل قبل الخدمة تغدو مهمة ينبغي إن ينهض بها التربويون اليمنيون لان القرن الحادي والعشرون بتحدياته يتطلب إعداد معلم مقتدر أكاديميا" ومهنيا وتربويا" لإعداد جيل قادر هو الآخر على التعايش الفعال مع موجة حضارية تتطلب قدرات ومهارات إبداعية عالية المستوى ، وبدون ذلك فإننا سنخسر فرصا"واسعة للتقدم .

التوصيات والمقترحات

لقد كان ضمن الأهداف غير المعلنة للباحث إظهار حجم مشكلة تدني مستوى كفاءة الأداء للمعلمين حديثي التعيين من خريجي كلية التربية/عدن، وحيث إن ملامح هذه المشكلة قد طفت على السطح، فان التوصيات والمقترحات للمعالجة ستأخذ مسارين متلازمين ، احدهما آنى قريب المنال والآخر بعيد المدى .

التوصية على المستوى الأول تتمثل في :-

- ضرورة قيام كلية التربية/ عدن باتخاذ الخطوات اللازمة لإعادة النظر في خططها وبرامجها الدراسية وأساليب التأهيل لضمان إعطاء ساعات محددة لمواد التخصص وأخرى للمواد المساندة التي ينبغي إن تغطي ما هو قائم في المدارس الأساسية والثانوية .
- أهمية قيام قسم التربية بزيادة عدد الساعات المخصصة لمادتي المناهج وطرق التدريس، وتطوير أساليب تنفيذ برنامج التربية العلمية.
- ضرورة إدخال مادة التوجيه التربوي والنفسي ضمن الخطة الدراسية لكلية التربية / عدن.
- أهمية قيام كلية التربية / عدن بتنظيم دورات تربوية متخصصة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس في الأقسام العلمية المختلفة طرائقيا" .
- أهمية اعتماد ضوابط صارمة ودقيقة للقبول في كليات التربية ضمانا" لمدخلات رفيعة المستوى
- دعوة مكتب التربية في عدن لتنظيم دورات تدريبية للمعلمين حديثي التعيين وفق برنامج يخضع لجدول زمني محدد على إن يكون للموجهين التربويين ذوي الخبرة المشهود لها دور فاعل في تنفيذها.
- دعوة الأقسام العلمية في كلية التربية لإجراء دراسات مماثلة لتقييم أداء خريجيها من المعلمين لغرض استكمال الصورة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

- أعطاء عناية كبيرة لتطوير برنامج " معلم المجال " بكلية التربية جامعة عدن الذي بدأ هذا العام ٢٠٠٩ /٢٠١٠م

وفيما يتعلق بالتوصيات ذات الصلة بالمستقبل البعيد، فان الباحث يوصي ويقترح الأتي :

- الضرورة القصوى لتشكيل فريق عمل متخصص وبمستويات رفيعة يتولى مهمة الاطلاع على التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة في مجال تأهيل المعلمين قبل الخدمة ، لاستخلاص رؤية تتوافق مع واقع المجتمع وبما يلبي التطلعات المستقبلية .
- أهمية الاستفادة من برامج التعاون مع المنظمات الدولية التربوية المتخصصة كاليونسكو لغرض استقدام خبراء لتقييم مستوى الإعداد والتأهيل الراهن للطلبة وتقديم التصورات للارتقاء به نحو الأفضل .
- أهمية تحديث طرائق التدريس والأخذ بالتقنيات التربوية المعاصرة ، بما يضمن فاعلية تأهيل الطلبة المعلمين في مجالاته المختلفة .
- أن تتضمن برامج إعداد المعلم ، تأهيله وتدريبه على التعليم الالكتروني والافتراضي .
- أن تتوفر لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التربوية خدمة الانترنت السريعة ADSLمع التدريب على الاستخدام الفعال لبرامجها .
- وضع نظام تنافسي لمكافأة المعلم المتميز في مدارس التعليم العام.
- اعتماد الجودة في تنفيذ برامج ووظائف مؤسسات إعداد المعلم وتقويمها .

المراجع

١. الإبراهيمي،عبد الرحمن - المسند،شيخة - قمبز،محمود، ٢٠٠٠،الإتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم،دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر.

٢. أبو حطب، فؤاد وآمال صادق (١٩٩٠): علم النفس التربوي. القاهرة: الأنجلو المصرية.

٣. أبو عواد، فريال محمد (٢٠٠٨) "خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية"، التربية العملية: رؤى مستقبلية، الجزء الأول مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

٤. البندري، محمد بن سليمان، وطعيمة، رشدي أحمد (٢٠٠٤) دور كليات التربية في إعداد معلم التعليم الثانوي بين صورة الواقع و اتجاهات التطوير "تصور مقترح للدراسة ".

٥. أحمد،ي ، محمد بن سليمان، وطعيمة، رشدي أحمد ،(٢٠٠٢)، تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة، وزارة التعليم العالي ، سلطنة عمان.

٦. أحمد ، حافظ فرج(٢٠٠٧) : الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية.القاهرة: عالم الكتب.

٧. جابر، عبد الحميد جابر(٢٠٠٠): مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال. القاهرة:دار الفكر العربي

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٨. جعنيني، نعيم حبيب(٢٠٠٠)"الكفايات الأساسية للمعلمين في مرحلة التعليم الثانوي في الأردن من وجهة نظرهم"، مجلة دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد (٢٧)، العدد(١)، ص ٥٧ - ٧٤.

٩. حسين، محمد سلمان، المعلم العربي وآفاق المستقبل ، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية ،بحث غير منشور ، ١٩٨٨م

١٠. حمدان،محمد زي، العدد٩٩٧،التربية العملية الميدانية –مفاهيمها وكفاياتها وتطبيقاتها المدرسية،دار التربية الحديثة

١١. حمود ، رفيقة (٢٠٠٤) مبادئ توجيهية لإعداد المعلمين و تدريبهم و تحسين أوضاعهم.

١٢. الخثيلة ، هند (٢٠٠٠) : المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص ١٠٧ - ١٢٣.

١٣. خليفة ، عبد اللطيف وعبد المنعم شحاته (١٩٩٢):تصور الطلاب لخصائص الأستاذ الجامعي الكفء في العملية التربوية. بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية،ص ٣٢٨-٣٤٩.

١٤. الخياط،عبد الكريم،وعبد الرحيم ذياب(١٩٩٦): نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت" دراسة تقويمية".المجلة التربوية،العدد الثامن والثلاثون،المجلد العاشر،ص٢٦ -٧٨.

١٥. الكوري ،عبدالله علي (٢٠٠٦):الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير النمو المهني لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية . دراسات في المناهج وطرق التدريس ،عدد(١١٠)يناير : الجمعية المصريةللمناهج وطرق التدريس، كلية التربية –جامعة عين شمس بالقاهرة ص ١٢٧ - ١٦٤

١٦. راشد ، علي (١٩٩٦) اختيار المعلم وإعداده –دليل التربية العملية ، دار الفكر العربي، مصر

١٧. رمضان، كافية (١٩٨٩): إعداد المعلم وتدريبه في الكويت. الكويت: مطابع كويت تايمز.

١٨. سعد، محمود،٢٠٠٠،التربية العملية بين النظرية والتطبيق،ط١،عمان،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

١٩. السنبل،عبد العزيز،(٢٠٠٤)،التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين،منشورات وزارة الثقافة : دمشق .

٢٠. سيزلاني، اندرودي ،مارك ج دلاس(١٩٩١)، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ،معهد الإدارة العامة ،الرياض ، ١٩٩١م .

٢١. السيوطي ،جلال الدين عبد الرحمن(١٩٧٦م)، حسن المحاضرة في تأريخ مصر والقاهرة ، تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم ، دار أحيا ء الكتب العربية ، القاهرة

٢٢. السيد،عماد أبو سريع حسين (٢٠٠٦) تصور مقترح لتطوير أداء معلمي التعليم الثانوي الصناعي في ضوء المعايير المعاصرة،رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لقسم المناهج وطرق التدريس ،كلية التربية بشبين الكوم - جامعة المنوفية.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٢٣. الشنفري،عبد الله بن مبارك(١٩٩٦) واقع مواءمة مؤسسات إعداد المعلم في سلطنة عمان لتلبية بعض متطلبات التجديد في النظام التعليمي .

٢٤. الصائغ، محمد ، العديلان، طلال – العمر، عبد العزيز،(١٤٢٣هـ)، اختيار المعلم وإعداده بالمملكة العربية السعودية -" رؤية مستقبلية " - دراسة مقدمة للقاء الحادي عشر لقادة العمل التربوي ، المملكة العربية السعودية ، وكالة الوزارة لكليات المعلمين ، الرياض.

٢٥. عبد الفتاح،يوسف(١٩٩٤) بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي. مجلة علم النفس،العدد(٣١) القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

٢٦. عثمان، عبد المنعم محمد(٢٠٠٠)."مشروع الوثيقة الرئيسية: المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين،ندوة المعالم الأساسية للمؤسسة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برامج التربية، الدوحة: ٧-١٠/٥/٢٠٠٠م.

٢٧. الفوال،محمد خير أحمد،(٢٠٠٣) ، أنظمة الجودة واعتماد المعايير بالنسبة للكليات الجامعية ولكليات التربية. بحث مع للاجتماع الخامس لجمعية كليات التربية ومعاهدها في الجامعات العربية.كلية التربية.جامعة دمشق٢٨-٢٩ نيسان ٢٠٠٣.

٢٨. القيسي، ماهر فاضل (١٩٩٥ م)،محاضرات في الإرشاد التربوي، برنامج الدراسات العليا ، كلية التربية عدن.

٢٩. كنعان، أحمد (٢٠٠٣)رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين و تأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية ، جامعة دمشق ، كلية التربية .

٣٠. كنعان، أحمد،(٢٠٠٣)، آفاق تطوير كليات التربية وفق مؤشرات الجودة وتطبيقاته في ميدان التعليم العالي ، جامعة دمشق ، كلية التربية .

٣١. المالكي،عبد الله كاظم (١٩٩٠م)، فكر ابن جماعة التربوية ،مكتبة النهضة ، بغداد.

٣٢. محافظة، سامح(٢٠٠٠). "أسباب التوتر النفسي لدى عينة من المعلمين الأردنيين العاملين في محافظات الجنوب (الكرك، الطفيلة، معان،العقبة) دراسة ميدانية تحليلية،المؤتمر التربوي الأول- التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.

٣٣. نصر، محمد علي(٢٠٠٥):رؤى مستقبلية لتطوير أداء المعلم في ضوء المستويات المعيارية لتحقيق الجودة الشاملة.المؤتمر العلمي السابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس:مناهج التعليم والمستويات المعيارية،المجلد الأول،القاهرة: دار الظيافة – جامعة عين شمس،٢٦-٢٧ يوليو. ص١٩٥-٢١٢

٣٤. فيولا البدلاوي (١٩٨٨م)، المعلم الفعال ، ندوة الإرشاد التربوي ، جامعة الكويت ،

٣٥. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم(٢٠٠٠)،مدرسة المستقبل –الوثيقة الرئيسية المقدّمة في المؤتمر الثاني لوزراء التربية والتعليم والمعارف في الوطن العربي المنعقد في دمشق

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣٦. وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣).تصور مقترح لإعداد المعلمين قبل الخدمة، مديرية التدريب التربوي، عمان - الأردن.

37. Berliner, D. (1994) : Expertise : The wonder of exemplary performances . In. J Mangieri & C.
38. Bruning, R.; Schraw, G. & Ronning,R. (1995): Cognitive psychology and instruction(2nd Ed) . Upper saddle river. NJ; Prentic Hall.
39. Chapin,S(1998):Focusing on Worthwhile Mathematics Tasks in Professional Development. Mathematics Teacher ,Vol 91, PP156 – 161.
40. Corcoran , T (1995) : Helping Teachers Teach Well : Transforming Professional Development. Available : http: // www. ed . gov / pubs / CPRE / t 61 / .
41. Eraut, M. (1987): In service Teacher Education. Oxford: pergamon press.
42. Fetler, M (1999): High School Staff Characteristics and Mathematics Test Results, California Department Of Education .http : // epaa . asu . edu/ epaa / Vol 7 , No 9 , html .
43. **Kauchak,D.P.& Eggen,P.D. (1998): Learning and teaching.: Research based Methods. Needham Heights, M A:Allyn and Bacon.**
44. **Kult, L.(1975):Using teacher evaluation by students .Learning house,4,11-13**
45. **Medily,D.M.(1990):Criteria for evaluation teaching.Oxford, Pergamon press.London.**
46. **Roney, Kathleen (2000)Characteristics of effective middle level teachers:A case study of principal, teacher, and student perspectives. Unpublished Doctoral Dissertation, Temple University, Philadelphia, PA.**
47. Shotsberger , P .and Spell,C(1996): Professional Development On World Wide Web : Training Secondary Mathematics Teachers , San Rancisco. http :// ad . informatic .uni –freiburg .de/ bibliothek/proceedings/ webnet 96 / html / 418 . htm .
48. **Shotsberger,P.and Spell,C(1996): Professional Development On World Wide Web : Training Secondary Mathematics Teachers , San Rancisco. http: // ad . informatic . uni –freiburg .de /bibliothek / proceedings /webnet 96 / html / 418. htm .**
49. **Taylor ,M .(2002):Preparing Middle and High School Mathematics Teachers. http: // web . utk.edu / ~ Pmark / hitrun . html**
50. Web (2007)."The e-learning competency framework for teachers and trainers," available at: www.oph.fi/attachment?/path.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com