

مكتبة البنين  
قسم الدوريات



جوليه

فكرية الامم المتحدة  
والعلوم الاجتماعية

غير مسموح بأعارة من المكتبة

العدد الأول

١٣٩٩ هـ - ١٩٧٩ م

# تقويم المعلم

والوسائل المستخدمة في تقويمه

دكتور محمد الكلاوي

استاذ مساعد بقسم المناهج وطرق التدريس

## أولا - المقدمة :

كانت المدارس منذ نشأتها الأولى إلى الآن ، وكان المعلمون فيها منذ بدئهم بمهنة التعليم ، يحاولون أن يقيسوا ما تعلمه تلاميذهم من معلومات أو معارف أو مهارات بأساليب مختلفة من الأحكام والتقديرية إلى أن توصلوا أخيراً إلى ما يعرف اليوم بنظام « الدرجات الرقمية » أو نظام « التقديرية اللفظية » الذي يرمز إليه بالحروف أو الكلمات .

وظلت هذه الأحكام والتقديرية شائعة التداول والاستعمال في المدارس مدة طويلة من الزمن إلى أن جاء القرن العشرون ، فزاد الاهتمام بالتقويم وجميع أنواع القياسات ، وظهرت الاختبارات المقتننة للذكاء والتحصيل إلى جانب غيرها من الفحوص والاختبارات التي كان يضعها المعلمون بأنفسهم لقياس وتوجيه نمو تلاميذهم ، وأتسعت مجالات التقويم عبر سنوات هذا القرن ، وكثرت الفحوص والاختبارات ، وتعددت وسائل التقويم والقياس ، فاستفادت المدارس من حركة التقويم هذه ، وتبياً لها أن تحصل على وسائل قياس متعددة تقيس بها مجمل مظاهر النشاط المدرسي فيها ، بما في ذلك قياس أداء التلميذ ، وقياس نموه عقلياً وثقافياً وإجتماعياً ، وتقدير كفاءة المعلم والحكم على فاعليته في التعليم ، وتقدير صلاحية المناهج وطرق التدريس ، والحكم على قيمة الكتب المدرسية ، إلى تقويم النظام التربوي بأجمعه .

وهكذا ظلت عملية التقويم هذه تحافظ على أهميتها ومكانتها في ميدان التربية والتعليم إلى أن صرنا اليوم لا نقرأ كتاباً أو مؤلفاً من مؤلفات التربية وعلم النفس دون أن نجد فيه فصلاً أو أكثر لمناقشة موضوع التقويم ، وبيان أهميته ، والتعرض لذكر أهدافه وأنواعه

وأساليه . وليس هذا القول يعني أن التقويم كان مقصوراً على ميداني التربية وعلم النفس وحدهما دون ميادين المعرفة الأخرى، وإنما كان التقويم ولا يزال يستخدم في جميع الميادين والأعمال والمشروعات ، إذ بدونها لا نستطيع أن نحدد أخطاءنا ، أو نقيس مدى تقدمنا ، أو نعرف أسباب النجاح أو الفشل في أعمالنا . وبدونها أيضاً يظل الفرد يتخبط في أعماله على غير هدى أو إتجاه .

### ثانياً - تعريف مفهوم التقويم :

يعرف التقويم لغة - أو التقييم كما هو الشائع أو المستخدم في لغة الكلام المتداولة - بأنه تقدير أو تحديد لقيمة الشيء ووزنه . فيقال : قوم فلان الشيء ، أي حدد قيمته أو حدد وزنه ، أو قدر ثمنه .

ونستخدم هذا التعريف في التربية فنقول : قوم المعلم أداء تلاميذه ، أي أنه حكم على أدائهم ، وأعطاه وزناً أو قيمة في ضوء بعض الأسس والمعايير .

ويلاحظ من هذه التعاريف والأحكام أن عملية التقويم لا تقتصر على جانب واحد من الشيء المقوم ، وإنما هي عملية واسعة وشاملة تأخذ باعتبارها نواحي متعددة من الشيء المقوم ، وتحاول أن تجمع عنه معلومات وبيانات كافية لأجل أن تستخدمها في إتخاذ قرار أو حكم معين بشأنه ، ولذا فالتقويم في مجال التربية والتعليم هو عملية واسعة لها من الأبعاد والجوانب ما يجعلها تضم في حدودها وإطارها العام مختلف القياسات والفحوص والاختبارات التي يجريها المعلمون على تلامذتهم ، وأحكام التلاميذ على أنفسهم ، وأحكام أقرانهم عليهم ، وأحكام المعلم عليهم .

### ثالثاً - علاقة التقويم بعملية الاشراف التربوي :

لما كان هذا البحث يتناول أساساً عملية تقويم المعلم والوسائل المستخدمة في تقويمه ، فلا بد من أن يكون هناك جهاز خاص أو شخص مسؤول يقوم بهذه العملية . فالجهاز المسؤول عن هذه العملية بعامة هو جهاز الاشراف والمتابعة ، والشخص المسؤول مباشرة عن تقويم المعلم هو المشرف التربوي بخاصة .

وتقضي الاتجاهات الحديثة في الاشراف التربوي أن تكون هناك علاقة قوية بين عملية

الإشراف في المدارس وعملية تقويم التعليم ، وأن تكون هذه العلاقة علاقة تفاعل متبادلة تهدف بالدرجة الأولى إلى تطور العملية التربوية ككل ، وتحاول أن تجعل من المعلم مشرفاً ذاتياً على نفسه ، ومن المشرف شريكاً حقيقياً له يعمل بالتعاون معه لتطوير عملية التعلم والتعليم مستخدماً لذلك كل ما يملك من قدرات وخبرات ومهارات لمساعدة المعلم على أن يصبح أداة تعليمية مسؤولة مستقلة .

فالإشراف التربوي بهذا المعنى ، هو نوع من العمل التربوي التعاوني ، ومجموعة من المقترحات والوسائل والاجراءات التي يمكن أن يؤديها كل مسؤول في المدرسة لأجل معاونة المعلم والعمل معه لتطوير أساليبه ووسائله بغية التوصل إلى موقف أفضل للتعلم والتعليم ، وأسلوب أمثل لتوجيه تعلم التلاميذ وتربيتهم تربية سليمة .

والإشراف بهذا المعنى أيضاً ، هو عملية تقويمية لها وسائلها وأساليبها ، والتقويم فيه هو وسيلة من الوسائل الأساسية التي تستخدم للتأكد من مدى النجاح الذي يحرزه العاملون في ميدان التعلم والتعليم لتحقيق الأهداف التي يحددها برنامج الإشراف إلى نفسه .

#### رابعاً - تقويم المعلم والوسائل المستخدمة في تقويمه :

لما كان التقويم يدخل في كل ناحية من نواحي العملية التربوية ، ويشترك في كل جانب من جوانبها ، فإن تقويم المعلم يدخل إذن ضمن البرنامج العام لعملية التقويم في المدرسة . فكما تقوم الأهداف والوسائل والمناهج والكتب وطرائق التدريس ، يقوم عمل المعلم كذلك . ولكن كيف يقوم المعلم ؟ وما الأهداف المتوخاة من تقويمه ؟ ومن يقوم بتقويمه ؟ وما هي الجوانب التي تقيم فيه ؟ وعلى أي الأسس يبنى هذا التقويم ؟ وما هي الوسائل والأدوات المستخدمة في تقويمه ؟ وإلى أي مدى يمكن الاعتماد على هذه الوسائل في تقويمه ؟ هذه الأسئلة وغيرها ، سنحاول الإجابة عنها في معرض كلامنا عن هذا الموضوع الذي خصصنا له هذا الجزء من البحث .

#### أهداف تقييم المعلم :

إذا أريد الحكم على عمل أو نشاط أو مشروع من المشروعات بالنجاح أو الفشل ، فلا بد في أن يكون لذلك المشروع أو العمل ، هدف أو أهداف محددة وواضحة ، وأداة أو أكثر

من أداة يمكن استخدامها أو اللجوء إليها في التحقق من سلامة تلك الأهداف ومدى صلاحيتها لذلك العمل أو المشروع ، وهذه الأداة أو الوسيلة هي التقييم . ولهذا ، فلا يمكن إذن لعملية التقييم أن تجرى في فراغ ، ولا يمكن للتقييم أن يطبق على أهداف مبهمّة أو غامضة . ومن هنا ، فلا يمكن لعملية تقييم المعلم أن تكون مثمرة ونافعة إلا إذا كان لهذا التقييم هدف أو أهداف محددة وواضحة . فتحديد الأهداف ووضوحها إذن هو الخطوة الأولى في مراحل التقييم ، وهو عامل أو عنصر أساسي يساعد المقيّم على إدراك عمله ، ويعينه على فهم أبعاد المجال الذي يريد تقيّمه .

ولما كانت أهداف تقييم المعلم كثيرة ومتنوعة ، ومنها ما يكون قريباً أو بعيد المدى ، ومنها ما يقتصر على تقدير كفاءته في مجال محدد ، أو نشاط معين ، كتقدير كفاءته مثلاً في تدريس موضوع خاص ، أو الحكم على قدرته في التعاون مع زملائه المعلمين ... ، ومنها ما يتسع ويمتد إلى مجالات أكبر كتلك الأهداف التي تتداخل مع الأهداف والغايات التربوية العامة أو أهداف الاشراف الخاصة ، فإن من الصعب جداً أن نعدد هنا جميع هذه الأهداف ، وإنما سنقتصر على ذكر طائفة محدودة منها فقط ، ثم نحاول أن نختار من هذه الطائفة المحددة عدداً من الأهداف ، ونجعلها كمؤشرات للفقرات أو المعلومات التي سوف ندرجها في حقول إستمارة التقييم التي سنقرحها لمن يقوم بمهمة الاشراف على المعلم وتقييم عمله التعليمي . كما أننا سنحاول أخيراً أن نعطي - إلى جانب إستمارة التقييم المقترحة - صورة أو نموذجاً للتقييم الذاتي الذي يمثل مظهراً من مظاهر تطوير استخدام إستمارة التقييم ، ليسترشد بها المعلم في تقييم ممارساته التعليمية في مهنة التعليم .

#### اهداف تقييم المعلم :

يمكن إجمال الأهداف المتوخاة من تقييم المعلم فيما يأتي : -

- ١ - التعرف على كل نشاط يقوم به المعلم لتيسير عملية التعلم والتعليم للناشئة .
- ٢ - الوقوف على الوسائل والأساليب التي يستخدمها المعلم لتحقيق أهداف الاشراف التربوي النابعة من مبادئه الأساسية الثلاثة : مبدأ التعليم وكيفية تطويره ، ومبدأ المعلم وكيفية توجيهه لتطوير أساليبه وتحسين طرائقه التدريسية لأجل أن يتمكن من خلق

موقف أفضل للتعلم والتعليم ، ومبدأ المتعلم وكيفية توجيه نموه للمشاركة المثمرة في المجتمع الذي يعيش فيه .

٣ - الكشف عن قدراته العلمية والمهنية والفنية ، والتعرف على خصائصه الفردية ، بما في ذلك معارفه ومعلوماته ، وقدرته على الاندماج والتعاون مع زملائه المعلمين وعلاقاته مع تلاميذه ، ومساهماته في المجتمع المحلي ، ومهاراته الفنية وقدرته على تطبيق مبادئ التعلم المشتقة من علم النفس .

٤ - التعرف على مظاهر شخصيته العامة بما في ذلك صحته العامة ومظهره الخارجي ، وقدرته اللغوية على التعبير عن آرائه ، وتأثيره في كسب احترام التلاميذ له وتفاعلهم معه ، وقدرته على إدارة الصف وضبطه .

٥ - التعرف على معلوماته العلمية ومدى حداثة ودقتها ، والكشف عن ثقافته العامة وقدرته على كيفية استخدامها في إثراء مادته الدراسية وجعلها مفيدة لتلاميذه .

٦ - التعرف على كفاءته العامة في التدريس من خلال تشخيص نواحي القوة والضعف عنده ، والعمل على تثبيت وتطوير نواحي القوة لديه ، وتلافي نواحي الضعف عنده .

٧ - التعرف على النتائج التي أدت إليها جهوده في نمو التلاميذ في المعارف والمعلومات والميول والمهارات والانجازات .

#### الوسائل المستخدمة في تقويم المعلم :

تستخدم المدارس الحديثة في المجتمعات المتقدمة وسائل متعددة وطرائق مختلفة لتقويم المعلم والحكم على فاعليته في التعليم . وترى هذه المدارس أن عملية تقويم المعلم ينبغي أن تكون شاملة وواسعة تأخذ باعتبارها كل نشاط أو عمل يقوم به لتحقيق الأهداف التربوية ، وتيسير عملية التعلم والتعليم للناشئة ، كما تأخذ باعتبارها جميع الوسائل والأساليب المستخدمة لبلوغ تلك الأهداف والغايات . وتحاول هذه المدارس أيضاً - بوسائلها التقييمية - أن تقوم المعلم من جميع جوانبه بما في ذلك صفاته الشخصية ، ومعارفه ومعلوماته ، ومهاراته المهنية ، وقدراته الخاصة ، وكفاءته العلمية والفنية في التدريس إلى غير ذلك من النواحي المتعلقة به كعنصر رئيسي من عناصر العملية التربوية .

ولكن على الرغم من المطامح الكثيرة التي تسعى إليها هذه المدارس في تقويم عمل المعلم بغية التوصل إلى معرفة كفاءته وقدرته الحقيقية على تحقيق الأهداف التربوية بعامته ، وتحقيق الأهداف الخاصة بدرسه ، فإن هذه المدارس لم تصل بعد إلى مقاييس دقيقة تقيس بها نجاح المدرس وكفاءته الحقيقية في هذه المجالات قياساً موضوعياً دقيقاً ، وإن كل ما توصلت إليه - عن طريق الدراسات والتجارب والمحاولات الكثيرة - هو إيجاد عدد من الوسائل التقييمية التي مكنتها من أن تعطي صورة تقريبية ، ووصفاً مناسباً لنجاح المدرس وكفاءته في عمله ، إلا أن هذه الوسائل - على ما فيها من فوائد كثيرة - لا تزال موضع شك ونقد وتعريض ، الأمر الذي يتطلب ممن يستخدمها أن يكون على حذر واحتراس ، وأن يسعى دائماً إلى توفير الضمانات الكافية لجعلها أقرب ما تكون إلى القياس الموضوعي منها إلى القياس الشخصي الخاضع للتبدل والتغيير .

ولأجل أن يطلع القارئ على هذه الوسائل التقييمية ، ويتعرف على أنواعها المختلفة ، ندرج إليه في أدناه ، طائفة منها ، ثم نحاول بعد ذلك أن نعلق عليها جميعاً تعليقاً موجزاً وسريعاً لنمكّن القارئ من الوقوف على نقاط القوة والضعف فيها من جهة ، ولأجل أن نستعين بهذا التعليق في الإجابة عن الأسئلة التي طرحناها في مقدمة هذا الموضوع من جهة أخرى.

#### الوسائل :

- ١ - تقييم المعلم من قبل المشرف التربوي أو المدير على أساس الانطباعات والملاحظات الشخصية المبنية على الرأي الفردي والخبرة الشخصية .
- ٢ - تقويم المعلم من قبل عدد من المشرفين التربويين أو المديرين على أساس الانطباعات والملاحظات الشخصية المبنية على خبرة هؤلاء المقيمين وآرائهم الشخصية في المعلم .
- ٣ - تقويم المعلم من قبل تلاميذه وحكمهم عليه بناءً على آرائهم الشخصية عنه بعامته ، وعن تدريسه الصفّي بخاصة .
- ٤ - تقييم المعلم بوساطة عدد من زملائه المعلمين ، وإعطاء آرائهم الشخصية فيه .
- ٥ - تقييم المعلم من قبل المشرف التربوي أو المدير على أساس نتائج طلابه في إمتحانات التحصيل .

٦ - تقييم المعلم من قبل المشرف التربوي أو المدير بواسطة معايير التقدير المختلفة ، كمقاييس التقدير ، وبطاقات التقدير ، وجداول التقدير ، وقوائم التقدير .

٧ - تقويم المعلم بواسطة الاختبارات المهنية التي تستهدف :

أ - قياس القدرة العقلية للمعلم ، وذكاءه الاجتماعي ، وشخصيته ، وصفاته الأخرى كمعايير لقياس كفاءته في التدريس .

ب - قياس معلومات المعلم العلمية والمهنية ، وقدراته الشخصية والاجتماعية والنفسية من ناحية صلتها بالتدريس .

٨ - التقويم الذاتي للمعلم ، وهو تقويم ذاتي يجريه المعلم على نفسه بقصد التعرف على نواحي القوة والضعف عنده . ويعتبر هذا التقويم أفضل أنواع التقييم الأخرى - إذا كان المعلم مخلصاً فيه وأميناً على نفسه في تقدير قدراته - لأنه يكسب المعلم مهارة يجعله جيداً في عمله ، وبارعاً في مهنته عن طريق ما توفره له هذه الممارسة التقييمية من تدريب يمكنه من اكتشاف نواحي القوة والضعف عنده ، فيعمل على تثبيت نواحي القوة فيه ويسعى إلى نموها وتطويرها ، ويعمل على التخلص من نواحي الضعف أو التغلب عليها .

إن من يلقي نظرة سريعة وفاحصة على وسائل التقييم هذه ، يجد أنها مبنية إما على أساس الانطباعات والآراء الشخصية أو على أساس نتائج إختبارات التحصيل ، أو على أساس نتائج معايير التقدير المختلفة أو نتائج الاختبارات المهنية .

أما الجوانب التي تقيم في المعلم - عن طريق هذه الوسائل - فهي جميعاً منصبة على تقدير كفاءة المعلم في التدريس ، وتقدير بعض الصفات والخصائص الكامنة في شخصية ولها علاقة بعمله التدريسي ، وأن من يجريها أو يقوم بها بشكل رسمي ، هو عادة شخص واحد أو أكثر يكون مسؤولاً عن تطوير العملية التربوية بعامه ، والنهوض بعملية التدريس بخاصة سواء أكان هذا المسؤول مديراً أم مشرفاً تربوياً أم معلماً .

أما الحكم على أهمية هذه الوسائل التقييمية وقيمتها التربوية ، ومدى صلاحها أو الاعتماد عليها في عملية القياس والتقدير ، وما يثار حولها من جدل وانتقادات ، فيمكن حصره في



مجالين رئيسيين ، يتصل الأول منهما بطبيعة عملية التدريس نفسها وما تشتمل عليه من عوامل ومتغيرات كثيرة ، ويتعلق الثاني منهما بوسائل التقويم المختلفة وخاصة معايير التقدير المتبعة في تقويم المعلم ، وقدرتها في الحكم الموضوعي الدقيق على كفاءة المعلم في التدريس .

فعملية التدريس ليست عملية سهلة أو بسيطة يمكن تقديرها أو الحكم عليها بيسر وسهولة ، وإنما هي عملية معقدة تسهم في تعقيدها جميع العوامل والأطراف المشتركة فيها . فالمعلم كطرف من أطرافها وما يتصف به من سمات شخصية ، وقدرات عقلية ونفسية ، وخصائص جسمية ، وما لديه من ثقافة ومعلومات وخبرات ومهارات ، وقدرات خاصة ، يشترك في هذا التعقيد .

والتلاميذ كطرف آخر في هذه العملية ، وما يقوم بينهم من فروق واختلافات في البيئات المنزلية والقدرات العقلية والاتجاهات والميول والاستعدادات ، وارتباط هذه العوامل بطبيعة المادة الدراسية ، ونوع الإمكانات التعليمية ، وطبيعة التعامل والعلاقات القائمة بين المعلم وتلاميذه ، هي جميعاً تشترك في هذا التعقيد .

والتداخل المشترك بين متغيرات المعلمين المتباينة من جهة ، وبين التلاميذ وما يقوم بينهم من اختلافات كثيرة من جهة أخرى ، يمثل العنصر الثالث الذي يشترك في عملية التعقيد هذه .

ولما كانت العلوم التربوية والنفسية لا تعرف لحد الآن إلا القليل عن آثار هذه العوامل وانعكاساتها على كفاءة التدريس بدليل أننا يمكن أن نجد معلماً أو عدداً من المعلمين فاشلين في مدرسة معينة أو مع صف (فصل) معين تحت مجموعة من الظروف ، بينما نجد هؤلاء المعلمين أنفسهم ناجحين في مدرسة أخرى أو في صف آخر ، فإننا نستطيع أن نقول : إن طبيعة عملية التدريس وما تشتمل عليه من متغيرات كثيرة وعلاقات معقدة ، تجعل عملية تقويم الكفاءة في التدريس أمراً بالغ الصعوبة ، ويعتمد إلى درجة كبيرة على الاحكام والآراء الذاتية المعرضة للتغيير والتبديل .

خامساً - تقويم المعلم في مدارسنا والأسس التي ينبغي أن تراعى في هذا التقويم :  
في ضوء المعلومات التي وقفنا عليها في هذا البحث عن موضوع «تقييم المعلم» والوسائل المستخدمة في تقويمه ، وإدراكاً منا للصعوبات التي تواجهها المدارس عندنا وفي بعض الأقطار

المتقدمة بشأن التوصل إلى معيار موضوعي دقيق يقيس كفاءة المعلم في التدريس قياساً علمياً يتوافر فيه الصدق والثبات بسبب العوامل الكثيرة التي تعرضنا لذكر البعض منها في مكان آخر من هذا البحث ، وفي ضوء ما تكون لدينا من شعور وانطباع حول حساسية موضوع «تقويم المعلم» وما يمكن أن يتركه من انعكاسات على نوع العلاقة بين المعلم والمقَّيم ، وآثار تلك الانعكاسات في عمل المعلم ونشاطاته بعامة ، وفي العملية التربوية خاصة ، واستناد إلى ما هو متوفر لدينا حالياً من القوى البشرية والإمكانات المادية ، والوسائل والخدمات المدرسية ، أقترح أن تكون الخطوط العريضة الآتية هي المؤشرات الأساسية التي ينبغي أن تقوم عليها عملية تقويم المعلم في مدارسنا : -

- ١ - أن تحدد الأهداف التي تتوخاها عملية تقويم المعلم في مدارسنا ، .
- ٢ - أن تحدد الوسائل والإجراءات التي ينبغي أن تسلك من قبل المقوم لتحقيق تلك الأهداف
- ٣ - أن يتم تحديد الأهداف والوسائل الموصلة لتحقيقها في عملية تقويم المعلم من قبل جميع المعنيين بالعملية التربوية ، بما في ذلك المعلم والتلميذ ، والمشرف التربوي ، ومدير المدرسة ، وأولياء الأمور إذا إقتضى الأمر . وأن يراعى في عملية تحديد الأهداف والوسائل هذه ما يأتي من الاعتبارات : -

أ - علاقة هذه الأهداف والوسائل بالمفاهيم الحديثة للإشراف التربوي ، ومبادئه الأساسية الثلاثة وهي : مبدأ التعليم وكيفية تطويره ، ، ومبدأ المعلم وكيفية توجيهه لتحسين طرائقه وتطوير أساليبه ومعاونته على خلق موقف أفضل للتعليم والتعليم ، ومبدأ المتعلم وكيفية توجيه نموه للمشاركة المثمرة في المجتمع والعالم الذي يعيش فيه .

ب - علاقة هذه الأهداف بنوع وطبيعة المعلومات التي يجمعها المقيم عن النشاط المهني للمعلم ، وما لهذا النشاط من أهمية متبادلة تقضي بضرورة تقييمه والحكم عليه بالتعاون والاشتراك ما بين المشرف أو المقيم والمعلم .

ج - علاقة هذه الأهداف بالفرص المتاحة للمعلم بأن يدرس عمله الخاص ، ويتعلم

هو بنفسه كيف يقيم النشاط التعليمي لتلاميذه ، وكيف يقيم أساليبه وطرق  
التدريس التي يمارسها .

٤ - أن ترتبط أهداف التقييم ووسائله التي سيتفق عليها من قبل المعنيين بتطوير العملية  
التربوية : -

أ - بشخصية المعلم العامة ومعارفه ومهاراته وقدراته المهنية ، وعلاقاته بتلاميذه  
وزملائه المعلمين ورجال الإدارة .

ب - بأهداف الدرس الذي يدرسه لتلاميذه ، وبالمادة العلمية التي يقدمها لهم ،  
وارتباط هذه المادة بأهداف الدرس والأهداف العامة للتربية .

ج - بالوسائل والإجراءات التي يستخدمها في الوصول إلى أهداف الدرس .

د - بطريقة أو طرائق التدريس التي يسلكها في معالجة مادة الدرس لجعلها ملائمة  
لمستوى التلاميذ وفي حدود قدراتهم واستعداداتهم ، وبجميع الأعمال والنشاطات  
الأخرى التي يقوم بها المعلم داخل المدرسة وخارجها .

٥ - ألا يكون الحكم النهائي في عملية تقويم المعلم مبنياً على مشاهدة أو زيارة واحدة  
يقوم بها المشرف له ( المقيم ) في الصف ( الفصل ) وإنما أن يعتمد هذا الحكم النهائي  
إلى جانب المشاهدة المباشرة ، على معلومات وبيانات كافية يضمها ملف أو سجل  
خاص يحتفظ به المشرف التربوي ( المقيم ) لكل معلم من المعلمين الذين يشرف عليهم  
وأن يشتمل هذا السجل أو الملف على المعلومات والبيانات الآتية : -

أ - عدد الزيارات التي قام بها المشرف التربوي لهذا المعلم وما كتب عنه من  
ملاحظات حول تلك الزيارات .

ب - الملاحظات التي دونها عنه في مختلف المناسبات ، بما في ذلك ملاحظاته عن  
الزيارات التي أجراها عليه ، والمناقشات التي أعقبت تلك الزيارات ، وملاحظاته  
عن مهاراته وقدراته الخاصة ، وإتجاهاته نحو المهنة ، ورغبته في العمل ، ونواحي  
الابداع والأصالة التي يظهرها فيما يقوم به من عمل أو نشاط .

ج - نسبة النجاح العامة لتلاميذه في امتحانات التحصيل عبر السنة أو السنوات التي قيمته فيها .

د - مقارنة أعماله ونشاطاته بما يقوم به المدرسون الآخرون من أعمال ونشاطات .

هـ - تقارير المدير والمدرء السابقين عنه ، وملاحظات رؤساء الأقسام ، وملاحظات زملائه المدرسين ، وانطباعات تلاميذه عنه وحكمهم عليه بصورة عامة ، وعلى تدريسه بصورة خاصة .

و - مساهماته في البيئة المحلية ، ومدى تعاونه مع الإدارة المدرسية ، وانسجامه مع أقرانه المدرسين .

ز - نواحي القوة والضعف البارزة عنده ، والمحاولات التي أتخذت لتعزيز نواحي القوة وتلافي نواحي الضعف عنده .

ح - نوع الهوايات التي يميل إليها ، والكتب والمجلات التي يقرأها والمنظمات المهنية المشتركة فيها .

ط - مشاركاته في الدورات التربوية ، ومساهماته في اللجان والمؤتمرات والندوات التربوية .

ك - رغبته في التجديد والتطوير ، وميله إلى إجراء البحوث والدراسات الميدانية لتطوير عمله التدريسي واستمراره على النمو في المهنة

ي - محاولات المقيم أو المشرف التربوي في تشجيعه على تقويم نفسه بنفسه ، ومقارنة نتائج هذا التقويم بتقويم المشرف التربوي في جهة وبالمعلومات المتوفرة عنه في هذا السجل - سجل المعلومات والبيانات - من جهة أخرى .

سادسا - استمارات التقويم المقترحة لتقدير

كفاءة المعلم في التدريس :

سنقدم للقارئ تحت هذا العنوان ثلاثة نماذج من استمارات تقويم المعلم ، يمثل النموذج الأول منها إقتراحاً عاماً يتضمن المبادئ العامة والخطوط العريضة لصورة إستمارة

إفتراضية يقوم إعدادها وبنائها على بعض الأهداف والمبادئ الأساسية في الاشراف التربوي .  
ويمثل النموذج الثاني منها صورة لاستمارة يقوم تنظيمها وبنائها على إختيار عدد محدود  
من أهداف تقويم المعلم التي تعرضنا لها في هذا البحث ، وأخيراً سنحاول أن نضع بين  
يدي المشرف التربوي والمعلم معاً نموذجاً لاستمارة ثالثة تمثل التقويم الذاتي للمعلم :

#### أ - الاستمارة الافتراضية :

إن القصد من طرح الاقتراح الأول المتصل بنموذج الاستمارة الافتراضية هو إطلاع  
القارئ على أحدث الآراء والاتجاهات التربوية المعمول بها حالياً في عملية تقويم المعلم في  
مجال الاشراف وما تسعى إليه من أهداف وغايات ترمي إلى استبعاد أو تجنب كل ما يتعلق  
بمفاهيم الاشراف القديمة وما يتصل بها من أساليب تفتيشية أو تسلطية ، واستبدالها بمفاهيم  
حديثة ترمي إلى تعزيز جانب المعلم واحترام شخصيته ، وتقدير مكانته العلمية والمهنية ،  
والعمل على معاونته بمختلف السبل والوسائل للنهوض بعمله التعليمي على أفضل وجه ممكن ،  
خاصة بعد أن أدرك المعنيون في ميادين الإدارة والاشرف خطورة المحاذير الكامنة في عملية  
تقويم المعلم ، والصعوبات الكثيرة التي تحول دون التوصل إلى معيار موضوعي دقيق يلجأون  
إليه في الحكم على كفاءة المعلم في التدريس ، على أساس أن هناك إعتبرات كثيرة يصعب  
التغلب عليها ، ويجب أن تؤخذ جميعاً بعين الاعتبار في عملية تقويم المعلم . فالظروف  
الخارجية عن ذاتية المعلم نفسه ، وأثرها في عمله التدريسي ، وتعقيد عملية  
التدريس بأطرافها المختلفة ، وما يدخل فيها من متغيرات وعوامل كثيرة هي مجرد إشارات  
سريعة نسرعي إنتباه القارئ إليها هنا مرة أخرى لأجل أن يتصور حجم التعقيد الكامن في  
عملية التقييم هذه . واستناداً إلى هذه الأسباب وغيرها ، فإنه ينبغي للمشرف أن ينظر إلى  
المعلم عند تقييمه على أنه جزء من الموقف الكلي الذي يتكون منه ، ومن مدرسته بإمكاناتها  
وظروفها ، وأن نجاحه في مهنته يتوقف على طبيعة ظروف هذا الموقف بجميع عوامله  
المتشابكة ، كما يتوقف على الدرجة التي يستطيع بها المعلم أن يتكيف لهذا الموقف الذي هو  
أحد القوى الفعالة فيه .

ومن الاعترافات العامة الأخرى التي يجب أن تلاحظ أيضاً في عملية تقويم المعلم ، هي

مسألة العامل الشخصي في المشرف باعتباره المسؤول الأول عن تقدير عمل المعلم ، وإصدار الحكم على نجاحه أو فشله . فللمشرف معايير الخاصة ، وله مبادئه ومستوياته ، وله ما يتوقعه ، وما ينتظره من المعلم وفق المستوى الذي يضعه لنفسه ، ولهذا سوف لا يكون من السهل أن تأتي أحكام المشرف التربوي على المعلم بعيدة عن التأثير بهذه العوامل الشخصية .

وتجنباً لهذه المشكلات ، فقد إرتأى المختصون بميدان الأشراف التربوي أن يعدل المشرف عند تقييمه المعلم - عن النمط المألوف في التقييم سابقاً ، وأن يتجه في تقويمه الجديد لا إلى تقدير شخصية المعلم ، أو إحصاء عيوبه وأخطائه ، وإنما أن يركز على ملاحظة عمله التدريسي ، وما يقوم به من نشاط داخل الصف وخارجه ، وأن يكون الحكم عليه من خلال أعماله ونشاطاته ، وأن يكون المعيار لتقدير كفاءته في التدريس مبنياً على قدرته في خلق موقف أفضل للتعلم والتعليم من جهة ، وعلى نوع التعليم نفسه وما يدور في غرفة الصف فعلياً من نشاط وفعاليات بدلاً من الحكم على المعلم شخصياً أو بالذات من جهة أخرى ، وأخيراً أن يكون التقييم الكلي لكفاءة المعلم في التدريس ليس معتمداً على وسيلة واحدة ، وإنما على استخدام وسائل تقويمية مختلفة ، كرأي المعلم مثلاً عن نفسه ، ورأي المعلمين الآخرين فيه ، ورأي المدير فيه إلى غير ذلك من الوسائل التي ذكرناها تحت عنوان « الوسائل المستخدمة في تقويم المعلم » .

وتمشياً مع هذه الآراء والاتجاهات الحديثة ، فإنني أقترح - إذا كانت أهدافنا من تقويم المعلم تتوخى أساساً تطوير التعليم ، والارتقاء به إلى مستوى أفضل من الكفاءة ، ومعاونة المعلم على تحسين طرائقه وأساليبه التدريسية لأجل أن يتمكن من خلق جو أفضل للتعليم والتعليم - أن تبنى أية أداة للتقويم ، استمارة كانت تلك الأداة ، أم مقابلة تجريها مع المعلم ، أم مشاهدة نقوم بها إلى صفه ، أم تقريراً نكتبه عنه ، أم أية وسيلة أخرى ، على أساس هذه الأهداف والمبادئ والاتجاهات الحديثة ، وأن يتم بناء الهيكل العام لهذه الأداة أو الاستمارة الافتراضية في ضوء المبدئين الأساسيين اللتين تعرضنا لهما في بداية هذا الموضوع وهما : مبدأ العلم والتعليم ، وأن تعنى هذه الأداة أو الاستمارة أخيراً بما يأتي : -

١ - بدراسة طبيعة عملية تعلم التلاميذ ، وما يحدث لهم داخل الصف .

٢ - بدراسة الوسائل التي يستخدمها المعلم لتوجيه هذه العملية .

٣ - بملاحظة سير الدرس ملاحظة دقيقة من قبل المشرف بحيث يستطيع أن يقف على الوسائل التي استخدمها المعلم في أسئلة تلاميذه ، وحرية تلاميذه في توجيه الأسئلة إليه .

٤ - بتحليل النشاط التعليمي الذي تمّ في الصف بصورة فعلية ، وجمع معلومات وبيانات كافية عن هذا النشاط ، وتقييمه والحكم على قيمته بالاشتراك والتعاون ما بين المعلم والمشرف .

٥ - بمعاونة المعلم على تشخيص نواحي القوة والضعف في تدريسه ، والعمل على تدعيم وتشجيع نواحي القوة لديه ، وتلافي نواحي الضعف عنده .

٦ - باتاحة الفرصة للمعلم بأن يدرس عمله الخاص ، ويتعلم هو بنفسه كيف يقيم النشاط التعليمي لتلاميذه ، وكيف يقيم طرق التدريس التي يمارسها ، على أن يكون الهدف الأساسي من هذا التقييم جمع حقائق ومعلومات كافية تصلح لدراسة موقف التعلم والتعليم دراسة تعاونية تتوخى مساعدة المعلم والأخذ بيده لتطوير عملية التعليم للناشئة بما يحقق لهم النمو الكامل جسدياً وعقلياً وعاطفياً وخلقياً ، كما تتوخى الارتفاع بمستوى المعلم علمياً ومهنيّاً لمواجهة مشكلاته ، ومعاونته على حلها بنفسه لأجل تطوير عملية التعلم والتعليم .

٧ - باطلاع المعلم على صورة حقيقية لنشاطه داخل الصف ( الفصل ) لأن هذا الإجراء يساعده على تحليل وتقييم عملية التعلم والتعليم .

#### ب - استمارة التقييم المقترحة :

بالإضافة إلى الأسس والمعايير التي ذكرناها تحت عنوان « تقويم المعلم في مدارسنا على ص ٥٨ - ٦١ من هذا البحث » ، وفضلاً عن المعلومات والبيانات التي اقترحنا ضمها أو جمعها في ملف أو سجل خاص يحتفظ به المشرف التربوي لكل معلم من المعلمين الذين يشرف عليهم ، فإنني أقترح لاستمارة التقييم التي نحن بصدددها الآن ما يأتي :-

١ - أن تكون بين يدي المشرف استمارة للتقويم المباشر للمعلم ، لأن التقييم يعتبر المسؤولية الأولى من مسؤوليات المشرف التي يستطيع بوساطتها أن يعرف بنفسه ما يعمله المعلم

داخل الصف . ولعل أفضل وسيلة يمكن أن يسلكها المشرف للحصول على هذه المعلومات هي الزيارة الصفية أو المشاهدة المباشرة للمعلم .

٢ - أن تسمى الاستمارة التي يستخدمها المشرف للتقويم استمارة « تقييم التعليم » بدلاً من تسميتها باستمارة « تقييم المعلم » وألا يقدم المشرف التربوي على استعمالها إلا بعد أن توزع على جميع المعلمين ليبدوا ملاحظاتهم عليها ، وانطباعاتهم عنها ، ويحذفوا منها أو يضيفوا إليها ما يستحق الحذف أو الإضافة ، ثم تحال بعد ذلك إلى لجنة من الخبراء المتخصصين ليبدوا رأيهم فيها ، وأن يجرى عليها تقويم كامل في كل سنة أو سنتين حتى تصل إلى المستوى اللائق بها علمياً ومهنياً وموضوعياً ، وتستقر عند الحدود أو المتطلبات التي يقبلها كل من المعلم والمشرف على حد سواء .

أما تنظيم هذه الاستمارة ، وما يمكن أن يضمن فيها من فقرات ومعلومات وحقول ،

فلإني أقترح أن يكون على النحو الآتي : -

١ - أن تحتوي الاستمارة على المعلومات الآتية : -

أ - الهدف أو الأهداف التي يسعى المعلم إلى تحقيقها ، وما لهذه الأهداف من قيمة ، ومدى إمكانية تحقيقها .

ب - مدى فهم التلاميذ واستيعابهم لهذه الأهداف ومقدار فائدتها بالنسبة إليهم .

ج - خطة التدريس التي أعدها المعلم لتحقيق تلك الأهداف .

د - ملاءمة الخبرات التعليمية التي اقترحها المعلم لتلاميذه ، وقدرتها على مساعدتهم في إدراك الأهداف المطلوبة ، واستعدادهم للمشاركة الإيجابية في هذه الخبرات

هـ - دقة المسادة العلمية التي يقدمها المعلم لتلاميذه ، وعلاقتها بأهداف الدرس ، وقدرة المعلم على إتقان تلك المادة وضبطها وعرضها بأسلوب يتلاءم وحاجات التلاميذ وقدراتهم .

د - ملاءمة الأدوات والوسائل التعليمية التي استخدمها المعلم لشرح الدرس وتوضيحه

ز - ملاءمة الطريقة التدريسية لمادة الدرس وأهدافه ومستويات التلاميذ وقدراتهم .

ح - استجابة المعلم لأسئلة التلاميذ ومقترحاتهم وأنشطتهم ، وقدرته على توجيهها



توجيهاً سليماً ، ومراعاته لها بروح من العدل والإ نصاف في التوزيع والمعاملة .  
ط - مواطن القوة والضعف عند المعلم ، ونوع المساعدة أو التشجيع الذي يحتاج إليه لتدعيم نواحي القوة عنده والتغلب على نواحي الضعف فيه .

٢ - أن تقسم الاستمارة إلى أربعة حقول رئيسية ، وحقل خامس للملاحظات والتوجيهات العامة ، على أن يخصص الحقل الأول منها للمعلومات المتعلقة بشخصية المعلم بصورة عامة ومظهره الخارجي وقدرته على إدارة الصف وضبطه . ويقدر لهذا الحقل ( ١٠ ) عشر درجات . ويخصص الحقل الثاني إلى المادة العلمية ودقتها ، وأهداف الدرس ، وعلاقة المادة بهذه الأهداف . ويقدر لهذا الحقل ( ٣٦ ) درجة . أما الحقل الثالث فيخصص للطريقة التدريسية ومستلزماتها الأساسية وما تحتاج إليه من وسائل تعليمية . ويقدر لهذا الحقل ( ٣٦ ) درجة أيضاً . ويخصص الحقل الرابع من الاستمارة إلى علاقات المعلم الاجتماعية ، ويقدر لهذا الحقل ( ١٨ ) درجة .

وقد يلاحظ القارئ من حقول هذه الاستمارة أننا قد أعطينا حقل الطريقة والمادة العلمية أعلى تقدير في الدرجات ، وساوينا بينهما في الوزن لاعتقادنا بأن هذين الحقلين يمثلان أهم جانب من جوانب التقييم . كما يلاحظ القارئ أيضاً أننا قد أعطينا درجات قليلة نسبياً إلى الحقل الخاص بشخصية المعلم ، والحقل الخاص بعلاقاته الاجتماعية . والسبب في ذلك يعود إلى إعتقادنا بأن المعلومات المضمنة في حقل الشخصية هي معلومات عامة عن المعلم ، ويمكن الحكم عليها حكماً شخصياً سريعاً لأنها لا تتعلق بالجوانب الفنية والعلمية أو الأبعاد العميقة لشخصية المعلم كقدرته العقلية ، وخصائصه النفسية ، وخبراته ومهاراته وقدراته المهنية ، وغيرها من السمات الدقيقة التي يتطلب الكشف عنها نوعاً في القياس أو الحكم الموضوعي الدقيق .

أما السبب في قلة درجات حقل « العلاقات الاجتماعية » فإنه يعود إلى إعتقادنا بأن قسماً كبيراً من هذه العلاقات يمكن للمشرف أن يشاهدها مباشرة أثناء الطريقة التدريسية ، وأسلوب العرض للمادة العلمية وطبيعة التفاعل والعلاقة القائمة بين المعلم وتلاميذه . أما علاقات المعلم مع زملائه المعلمين وغيرهم ، فيستطيع المشرف أن يلاحظها أثناء المناقشات

التي يجريها معه ومع غيره من المعلمين . أما النشاطات التي يقوم بها المعلم خارج الصف أو خارج المدرسة والتي ترمز إلى علاقاته الاجتماعية ، فإن القسم الأعظم منها لا يخضع إلى ملاحظات المشرف المباشرة وإنما يمكن للمشرف أن يلم بها إما عن طريق مدير المدرسة وملاحظاته عن المعلم في هذا المجال ، أو بالرجوع إلى المعلومات المسجلة في ملف المعلم الخاص . أما الحقل الخامس من الاستمارة ، فنقترح أن يترك مفتوحاً لملاحظات المشرف وتوجيهاته ، مع الإشارة إلى المشرف - إذا أراد أن يكتب ملاحظة أو تعليقاً على المعلم في هذا الحقل - في أن يمدد لملاحظته أو تعليقه بكلمة شكر وتقدير للمعلم ، لأن لهذا الشكر قيمة كبيرة في رفع معنوية المعلم ، وفي تدعيم العلاقة الودية بينه وبين المعلم . كما نقترح على المشرف أيضاً أن يثني في ملاحظته هذه على جهد المعلم ونواحي القوة أو الابداع في طريقته التدريسية ، مع الإشارة إلى نواحي الضعف إن وجدت وكيفية معالجتها بالاشتراك والتعاون ما بين المشرف والمعلم .

### ج - استمارة أو نموذج التقييم الذاتي :

استكمالاً لهذا البحث ، فإني سأحاول هنا أن أعرض على المعلم نموذجاً لاستمارة التقييم الذاتي للمعلم مع التنبيه والإشارة إلى أن هذه الاستمارة تمثل مظهراً من مظاهر تطوير إستمارات التقييم المستعملة لتقدير كفاءة المعلم من جهة ، ولأنها تمثل من جهة أخرى أحدث الاتجاهات في مجال تقييم المعلم إذا درب عليها تدريباً كافياً وعود على ما فيها من فقرات التقييم التي تعتمد أساساً على أمانته ونزاهته فيما يتعلق بتقويم عمله بنفسه بقصد اكتشاف نواحي القوة والضعف عنده ومحاولة التغلب على نواحي الضعف الموجودة لديه .

ولا يختلف تصميم هذه الاستمارة عن بقية إستمارات التقييم الأخرى من حيث الهدف ، وتقسيم محتوى الاستمارة إلى حقول أو مجالات تقييمية ، وإنما يبنى الهيكل العام لها عادة إما على شكل أسئلة يجاب عنها بكلمة (نعم أو لا) من قبل المعلم نفسه ، أو على شكل عبارات أو فقرات يحاول المعلم أن يجيب عنها وفق مقياس ثلاثي أو رباعي أو خماسي التقدير مثل : ( دائماً ، أحياناً ، نادراً أو : « دائماً ، كثيراً ، نادراً ، أبداً » ، وأن تعطى أوزان بالأرقام لهذه التقديرات مثل : إعطاء رقم ٤ لكلمة (دائماً) ، و ٣ لكلمة ( كثيراً ) و ٢ لكلمة ( نادراً ) و ١ لكلمة (أبداً) وهكذا . . . شريطة أن تصمم الأسئلة والفقرات

في هذه الاستمارة في ضوء هدف أو عدد من أهداف التقييم ، وأن تجعل هذه الأهداف إطاراً عاماً لتلك الاستمارة .

فإذا جاءت أجوبة المعلم عن جميع الأسئلة الموجودة فيها بكلمة ( نعم ) ، أو كان التأشير فيها على مقياس التقدير يتركز على أكبر الأوزان المعطاة له في ذلك المقياس ، فإن من الممكن أن يشك بهذا النوع من التقييم الذاتي لأن من الصعب جداً أن نجد معلماً يستطيع أن يجيب عن جميع أسئلة الاستمارة إجابة مثالية ، أو معلماً يستطيع الوصول بقدراته وممارساته ومواهبه ومهاراته إلى درجة الكمال المطلقة .

أما إذا كانت الأجوبة أو التأشيرات في الاستمارة تعكس جوانب متوازنة من القوة والضعف عند المعلم ، فإن هذه النتيجة توحى أو تعطي إنطباعاً لتقدير مناسب أو معقول عن كفاءة المعلم يمكن الوثوق بصحته أو صدقه إلى حد معقول .

وإليك في أدناه نموذجاً عاماً وليس تفصيلاً لهذا النوع من الاستمارة لأجل الاطلاع عليه والتعرف على صياغة فقراته وكيفية بنائه : -

## نموذج استمارة التقدير الذاتي

- أ - أشر بعلامة واحدة فقط إما على شكل (+) أو على شكل (×) في مقياس التقدير المقابل لكل سؤال من الأسئلة الآتية تعتقد بأن جوابه سيكون إما كلمة (نعم) أو كلمة (لا) :-

مقياس التقدير		الأسئلة
لا	نعم	
		١ - هل أنني دائماً أصمم خطتي التدريسية في ضوء الأهداف المقررة للدرس؟
		٢ - هل أنني غزير بمادتي العلمية وأسعى إلى تطويرها وإثرائها دائماً بالتتبع والمطالعة الخارجية ؟ ... ..
		٣ - هل تعتمد طريقي التدريسية على فعالية التلاميذ ومساهماتهم الفعلية في الدرس ؟ ... ..
		٤ - هل لوسائل الإيضاح التي استخدمها في الطريقة آثار واضحة في تبسيط الدرس وتيسيره للتلاميذ ؟ ... ..
		٥ - هل أنا قادر على ربط مادة الدرس بحياة التلاميذ وبيئتهم ؟ ...
		٦ - هل لدي رغبة حقيقية للمساهمة بأوجه النشاط المختلفة داخل المدرسة وخارجها ؟ ... ..
		٧ - هل أنني متعاون فعلاً مع زملائي المدرسين وجميع العاملين معي في المدرسة لصالح التلاميذ والمدرسة ؟ ... ..
		٨ - هل أنني أعامل تلاميذي بروح من العدل والمساواة فيما أطلبه منهم؟
		٩ - هل لدي رغبة شديدة في قراءة الكتب المهنية والاشترك في المنظمات التربوية ؟ ... ..

ب - إقرأ كل عبارة من العبارات الآتية ، ثم أشر بعلامة واحدة فقط تحت الكلمة التي تناسبها في العمود المقابل لها من مقياس التقدير :

مقياس التقدير				العبارات
أبداً	قليل	بعض	كثير	
				١ - أقوم بواجباتي التعليمية كما ينبغي ، وأراعي الدقة والاتقان في عملي ..
				٢ - أعرف مواطن القوة والضعف عندي ، وأعمل على تدعيم القوي فيها وتلافي الضعيف منها .
				٣ - أحاول نقد نفسي لأصحح أخطائي وأتعلم منها
				٤ - أجرب تطبيق طرق جديدة في التعليم ، وأحاول استخدام طرق فنية لتقويم أنواع مختلفة من نمو التلاميذ .
				٥ - أساهم في الندوات والورش الدراسية وأشارك في المؤتمرات واللجان التربوية .
				٦ - أعاون تلاميذي على تنمية مهاراتهم في العمل بطريقة تعاونية ..
				٧ - أساعد كل تلميذ بطريقة مهنية تعاونية على التغلب على نواحي الضعف عنده .
				٨ - أقدم لتلاميذي من الوسائل التعليمية ما يساعدهم على استخدامها والإفادة منها
				٩ - أبذل كل ما في وسعي لجعل جو الصف جواً يساعد على التفاعل الإيجابي بيني وبين تلاميذي
				١٠ - أختار أحسن الطرق التدريسية وأكثرها ملاءمة لمستوى تلاميذي وقدراتهم
				١١ - أعمل باستمرار على توطيد العلاقات الطيبة بيني وبين زملائي المعلمين وجميع العاملين معي في المدرسة ..
				١٢ - أساهم مساهمة فعلية في أي نشاط إجتماعي داخل المدرسة وخارجها
				١٣ - أقوم بتجريب أساليب وطرق جديدة في التدريس ..

## مصادر البحث العربية والاجنبية

### المصادر العربية :

- ١ - الغريب ، رمزية . التقويم والقياس في المدرسة الحديثة ، دار النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٢ م .
- ٢ - سمعان ، وهيب وآخرون . الإشراف الفني في التعليم ، مكتبة النهضة المصرية . القاهرة ، ١٩٦٣ م .
- ٣ - الأفندي ، محمد حامد . الإشراف التربوي . مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ١٩٧٢ م
- ٤ - كاتول ، جبرائيل . الإدارة التربوية ، دار التربية في الجامعة الأمريكية ، بيروت ، ١٩٦٦ م .

### المصادر الأجنبية :

5. N.C.T.E., The English Language Arts in the Second-Schools, Appleton, Century-Crafts, Inc., N.Y., 1956
6. Gage, N.L., Teacher Effectiveness and Teacher Aduc., Pacific Books Publishers, Palo Alto, Calif., 1972
7. Amindon, E., The Analysis of Class-room Verbal Instruction, Rinehart and Winston, Inc., N.Y., 1967.