



NATIONAL CENTER FOR EDUCATIONAL
RESEARCH AND DEVELOPMENT

تطوير نظام تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية

إعداد

د. مجدى ماهر مسيحه

باحث بالمركز القومي للبحوث

التربوية والتنمية

الناشر

المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة

جمهورية مصر العربية يناير ٢٠١١ م

(تطوير نظام تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

ملخص البحث

-

تهدف الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق نواتج التدريبات المهنية المستهدفة داخل وخارجها الورشة، وضمان أداء معلم التدريبات المهنية لأدواره على مستوى جيد، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية لاستطلاع رأي أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (٢٣٩) معلماً، ومعلمة للتدريبات المهنية من مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي بمحافظة (القاهرة، والشرقية، وأسيوط) على التصور المقترح. فأسفرت الدراسة الميدانية عن العديد من النتائج أهمها التصور المقترح لتقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية الذي يدور حول ستة مجالات هي:

١. التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم.
٢. التنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم.
٣. الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة.
٤. التقويم الجيد لأداء المتعلم.
٥. الممارسات المهنية الفعالة.
٦. القابلية للتعلم والتدريب.

وأخيراً اختتم البحث بعدد من التوصيات والمقترحات لتحسين جودة أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي.

(تطوير نظام تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

تطوير نظام تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية

إعداد

د . مجدى ماهر مسيحه (*)

الإطار العام للدراسة

يبدأ الباحث في الإطار العام للدراسة بمقدمة، ثم مشكلة الدراسة والهدف منها وأهميتها، ثم أسئلة الدراسة ومصطلحاتها، ثم محددات الدراسة وأخيراً المنهج المستخدم في دراستها كما يلي:

أولاً : مقدمة:

لقد أصبح مفهوم الجودة مفهوماً عالمياً واسع النطاق منذ بداية ظهوره في منتصف القرن الماضي، وقد أثبت نجاحه عند تطبيقه في المؤسسات الصناعية والاقتصادية، الأمر الذي دفع جميع المهتمين إلى الاستفادة من خصائصه ومميزاته وإدخالها في العملية التعليمية والتعلمية.

وجودة أداء معلم التدريبات المهنية أحد محاور العملية التعليمية والتعلمية، وهو الذي يؤدي بدوره مع باقي أطراف العملية التعليمية إلى نجاح وتحقيق الأهداف

(*) باحث بشعبة بحوث التعليم الفني بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية .

المرجوة من التعليم الثانوي الفني الصناعي. والمعلم الجيد هو الشخص الذي يقوم بمهمة نقل المعرفة أو تعليم مهارة أو تغيير المواقف أو السلوك من خلال طرائق تدريس أو تدريب تتسم بوجود تخطيط مسبق لها بغرض تحقيق غرض معين.

وتأتي أهمية هذه الدراسة في أنها تركز علي عنصر أساسي في الجودة وهو "جودة أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي"، فلو كان أداء المعلم مقتصرًا علي اجتياز طلابه الامتحانات فقط فان قصورًا شديدًا سيبرز في رأس المال البشري لافتقاده عنصرين جوهريين هما : القيم والمهارات مما يتطلب تطوير رسالة المعلم إلى أهمية توازن ثلاثية رأس المال البشري المكتسب وهي المدركات، والقيم، والمهارات.

والتقويم يؤدي دورًا فاعلاً في العملية التعليمية، وتعد مشكلة تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية من المشكلات الرئيسة التي شغلت ، ولا تزال تشغل اهتمام المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها، وكذلك الباحثين وخبراء القياس والتقويم في معظم دول العالم حتى وقت إجراء الدراسة الحالية، وذلك لأن نظم تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية تؤدي دورًا مهمًا في تطوير العملية التعليمية والتعلمية.

ونظرًا لأهمية التقويم في العملية التعليمية والتدريبية، وانطلاقًا من ملف تطوير التعليم الثانوي قام الباحث بدراسة تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وتناول فيها الإطار العام للدراسة، ثم الإطار النظري ودراساته السابقة، ثم إجراءات الدراسة الميدانية، ثم نتائج الدراسة وتفسيرها، وأخيرًا التصور المقترح لتطوير نظام

تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية كما سيتضح فيما يلي:

ثانياً : مشكلة الدراسة:

هناك فجوة وجفوة بين العلم الرصين والثقافة العامة:

فجوة لأن العلم يستند إلى قواعد موضوعية، وبالتالي تكون أحكامه يقينية في حدود البيانات والسياقات المحيطة بها، بينما الثقافة العامة للرأي العام التربوي فعادة ما تكون أسيرة لأوضاع مألوفة ومصالح مؤكدة ويصعب تغييرها في لحظة أو فترة زمنية قصيرة.

وجفوة لأن الرأي العام التربوي يقاوم مبدأ التغيير والتطوير لأسباب غموض التغيير أو الاطمئنان إلى سلامة وصحة ما تعود عليه، والتأثر بشائعات أصحاب المصالح الذين يحرصون على مكاسبهم الحالية وما إلى ذلك.

وتطبيقاً لهذا المدخل على اتجاه وزارة التربية والتعليم في الأخذ بتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، نجد لأول وهلة عدة اعتراضات على الموافقة سواء أكان ذلك من المعلمين أنفسهم أو الموجهين أو القائمين على عملية التقويم نفسها، ولم يكن من السهل إقناعهم بأن تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية ليس مجرد تقدير لدرجة كفاية أداء المعلم بل هو مدخل للإصلاح الشامل، وأنه سيكون عاملاً فعالاً في تحجيم المشكلات التي يعاني منها المعلم، وتحديد مدى

كفايته في أداء أدواره، والتخطيط لبرامج تنميته المهنية المستمرة بناء على رؤية علمية، ومساعدته على تقدير ذاته بالتفكير في ممارساته ومراجعة أداءه.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تفيد حتماً في تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.

والدراسة الميدانية تدعم الدراسة الحالية بآراء واقعية من بيانات كمية وأخرى كيفية تسهم في تحقيق الهدف الأسمى من الدراسة ألا وهو "إرساء التقويم الجيد والمناسب لمعلم التدريبات المهنية".

ثالثاً : أهداف الدراسة:

تتحدد أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي:

١. جمع بيانات ومعلومات ومعرفة عن المجالات، والمعايير، والمؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء من:
 - أ. معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي.
 - ب. دراسة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بعنوان "تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية" (٢٠٠٢م).
 - ج. معايير وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣م).
 - د. التعديلات التي وضعتها وحدة التخطيط والمتابعة (PPMU) لبرنامج تحسين التعليم (٢٠٠٥م) على وثيقة المعايير الخاصة بالمعلم.

٥. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩م).
٦. التوجهات المعاصرة في تحديد معايير جودة أداء المعلم العربية والعالمية، ودعم القدرات الذاتية لمعلم التدريبات المهنية للقيام بالتقويم الذاتي.
٢. بلورة المعرفة المتجمعة في الهدف السابق حول كل من (المجالات، والمعايير، والمؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء).
٣. تعرف الأهمية النسبية لأراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي في تفاصيل المجالات، والمعايير، والمؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء، ثم إيجاد الوزن النسبي لكل استجابة.
٤. اقتراح استمارة تقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية يتوافر فيها الصدق، والثبات، والشمول للمسئولين عن تقويم أداء المعلم الصناعي، يمكن الوثوق بها في تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بالتعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر.

رابعاً : أهمية الدراسة:

تستمد أهمية الدراسة الراهنة من الآتي:

١. تحسين مستوى أداء معلم التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية، وزيادة فاعليته في أداء مهامه من خلال إعداد معايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير أداء لممارساته في مجالات التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم، والتنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم، والالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة، والتقويم الجيد لأداء المتعلم، والممارسات المهنية الفعالة، والقابلية للتعلم والتدريب، ومستويات الجودة المعيارية تجسد الأسلوب الأمثل لدفع عملية التربية والتعليم والتدريب؛ لأنه يعد من أبرز عناصر المنظومة التعليمية وهو الذي يعلم ويدير الطلاب، ويصل بهم إلى مستوى فئة "الفني" الذي يكفل له النجاح في أحد المجالات الفنية الصناعية باعتبارهم الثروة البشرية المستقبلية في التنمية البشرية للمجتمع.
٢. مسايرة التوجهات التربوية المعاصرة في تحديد معايير جودة أداء المعلم.
٣. إعداد محددات تقييمية لتطوير أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي.
٤. الإسهام في تكوين اتجاهات ايجابية نحو الاعتماد المهني لمعلمي، ومعلمات مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي كركيزة أساسية في تحسين نواتج التعلم والتدريب في هذا النوع من التعليم.
٥. التوجيه إلى أفاق جديدة لدراسات وبحوث أخرى في مجال تقويم أداء معلمي التعليم الفني بأنواعه الثلاث (زراعي . تجاري . صناعي) .

خامساً : أسئلة الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتطوير أو تحسين عملية التدريب داخل الورشة، وضمان أداء معلم التدريبات المهنية لأدواره على مستوى جيد، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين:

١. ما آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي إزاء مجالات ومعايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء أو المؤشرات التي يجب أن يؤديها داخل وخارج الورشة، ويقوموا على أساسها وفقاً لمستويات الجودة المعيارية؟

٢. ما التصور المقترح لتطوير نظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية؟

سادساً: مصطلحات الدراسة:

يعرض الباحث تعريفات المصطلحات التي سوف يعتمد عليها في الدراسة الحالية كما يلي:

١. **التطوير Development**: يقصد الباحث بمعنى التطوير "الإصلاح، والتحسين، والارتقاء بنظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية للوصول به إلى تحقيق الأهداف المرجوة بصورة أكثر فعالية وكفاءة".

٢. **الأداء Performance**: يعرف الباحث الأداء إجرائياً بأنه السلوك الحقيقي الواقعي الذي يقوم به معلم التدريبات المهنية سواء داخل أو خارج الورشة ويمكن ملاحظته، وتقدير، وتقويمه.

٣. **تقويم المعلم Teacher Evaluation**: استقرأ الباحث من الإطار النظري ودراساته السابقة في الدراسة الحالية المقصود من تقويم المعلم هو "عملية تقدير دقيقة لمستوى أداء معلم التدريبات المهنية يقوم بها المعلم الأول العملي أو موجه العملي أو وكيل التخصص العملي للحكم عليه من حيث مدى إتقانه وتمكنه للقيام بهذا الأداء خلال: جمع بيانات ومعلومات من الواقع عن أداءات المعلم "المهنية، والتخصصية العملية، والثقافية" وفقاً لمعايير ومؤشرات محددة في التصور المقترح في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، ثم معالجتها إحصائياً للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما ينبغي أن يكون وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وبهذا يتم التشخيص من أجل تطوير أداءه الحالي للوقوف على مستوي التمكن الفعلي الذي وصل إليه معلم التدريبات المهنية بهذا النوع من التعليم لتعزيزه وتحفيزه عند التمكن وتدعيمه عند الضعف خلال برامج تدريبية علاجية للوصول به إلى مستويات الجودة المعيارية المرجوة لتحقيق أهداف هذا النوع من التعليم.

٤ - **معلمو مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي**: يوجد ثلاث فئات من المعلمين في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي هم :

- أ. معلم المواد الثقافية.
- ب. معلم المواد التكنولوجية / الصناعية النظرية.
- ج. معلم التدريبات المهنية أو المواد المهنية / العملية (معلم الورشة).

وستهتم الدراسة الحالية بالفئة الأخيرة من المعلمين، وهي: معلم التدريبات المهنية أو المواد المهنية / العملية (معلم الورشة): هو المعلم المسئول عن تدريب الطلاب في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث على التدريبات المهنية أو المهارات العملية المهنية / الصناعية داخل الورشة، وتضم هذه الفئة خليطاً كبيراً من المعلمين والمعلمات اختلفت مستوياتهم التعليمية، كما تباينت المدارس والمعاهد والكليات التي تخرجوا فيها (تعدد مصادر إعدادهم). فمنهم من يحمل دبلوم المدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاثة مضافاً إليه سنتان دراسات تكميلية، ومنهم من يحمل دبلوم إعداد المعلمين من المدارس الثانوية الصناعية المتقدمة نظام السنوات الخمس لإعداد المعلمين، ومنهم من يحمل دبلوم المدارس الثانوية الصناعية المتقدمة نظام السنوات الخمس، ومنهم من يحمل دبلوم المدارس الثانوية الصناعية نظام السنوات الثلاث فقط، والأقلية منهم تخرج من كليات المعلمين الصناعية يقومون بتدريس المواد التكنولوجية الصناعية للتخصص نظرياً في الفصول الدراسية وعملياً في الورشة (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢، ص ٨).

٥- التدريبات المهنية: هي المواد المهنية التخصصية الصناعية والتمارين العملية التي يتدرب عليها الطلبة في حصة الورشة بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية لتحقيق المعرفة والفهم والممارسة

للأسس العلمية والتكنولوجية التي يقوم عليها العمل الفني الصناعي أو التخصص الذي يمارسه الطلبة بعد تخرجهم للالتحاق بسوق العمل (المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٢، ص ٩).

٦- **مستويات الجودة المعيارية:** تعتمد مستويات الجودة المعيارية على مجموعة من المفاهيم، والمصطلحات الأساسية التي تم اقتباسها من إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بعد تطويعها لتناسب مع تحقيق أهداف الدراسة الحالية، ومن أهمها:

أ. **المجالات Domains:** ويقصد بها الجوانب الكبرى التي يتضمنها نظام تقويم أداء معلم التدريبات المهنية.

ب. **المستويات المعيارية Standards:** هي عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الكفايات المطلوب تحقيقها من معلم التدريبات المهنية، ويعتبر الحد الأدنى أقل الكفايات الواجب توافرها لدى معلم التدريبات المهنية؛ كي يلحق بالمستوى الأعلى، ولكي يؤدي عمله في الورشة.

وتحدد المستويات مخرجات أو نواتج التعلم (Learning Outcomes) المرغوبة، متمثلة فيما ينبغي أن يعرفه المتعلم، ويقوم به من أداءات.

ج. **المؤشرات Indicators:** ويقصد بها عبارات تصف الإنجاز (الأداء) المتوقع من معلم التدريبات المهنية، وتتصف صياغتها بأنها أكثر تحديداً وأكثر إجرائية.

د. **مقاييس التقدير / مدرجات التقدير (Rubrics):** ويقصد بها قواعد لقياس وتقدير الأداء (Performance) لمعلمي التدريبات المهنية، بالنسبة لكل مؤشر. وتتكون من خمسة مستويات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) مع ملاحظة أن:

- **المستوى الثالث:** هو المستوى الدال على وصول معلم التدريبات المهنية إلى المستوى المطلوب تحقيقه. أي القيام بالأداءات المطلوبة وفقاً للمؤشر. أي أن معلم التدريبات المهنية حقق الوصول إلى المستوى القياسي أو المعياري المطلوب، وأنه يقوم بأداءات جيدة، ويحتاج إلى رفع مستوى.
- **المستوى الرابع:** هو دليل التمكن والتفوق، أي أن معلم التدريبات المهنية يقوم (أو تقوم) بأداءات جيدة جداً، ويحتاج إلي رعاية وتحفيز.
- **المستوى الخامس:** هو دليل التميز، أي أن معلم التدريبات المهنية يقوم (أو تقوم) بأداءات متميزة أو ممتازة، ويحتاج إلي رعاية وتحفيز.
- **المستوى الثاني:** يعبر عن قيام معلم التدريبات المهنية بأداءات أقل من المطلوب تحقيقه (مقبول)، وبحاجة إلى بذل مجهود للوصول إلى المستوى الثالث.
- **المستوى الأول:** يشير إلى أن معلم التدريبات المهنية في حاجة إلى مجهود أكبر، للوصول إلى المستوى الثالث المطلوب تحقيقه.

حيث إنه يقوم بأداءات محدودة، وغير مرضية (ضعيفة) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (1) مقاييس (مدرجات) تقدير أداء معلم التدريبات المهنية

الشواهد والأدلة	مقاييس التقدير المتدرجة				
	١	٢	٣	٤	٥
	ضعيف أقل من ٥٠٪	مقبول من ٥٠٪ حتى أقل من ٦٥٪	جيد من ٦٥٪ حتى أقل من ٧٥٪	جيد جداً من ٧٥٪ حتى أقل من ٨٥٪	ممتاز من ٨٥٪ فأكثر
ملاحظة أداء - دفتر المكتب - ملف الإنجاز - ملف الخدمة - أنشطة - مقابلات - سجلات - قواعد بيانات - محاضر - تقارير .. الخ.	يحتاج إلى تحسين كبير.	يحتاج إلى تحسين.	المستوى المطلوب تحقيقه.	أعلى من المستوى المتوقع (المطلوب تحقيقه).	أعلى بكثير من المستوى المتوقع (المطلوب تحقيقه).

وتعد مقاييس التقدير وسيلة لتدعيم تحسين الأداء (Improvement of Performance)، وتأكيد أهمية بناء قدرات (Capacity Building) معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، وتحسين العمليات التعليمية (Improvement of Educational Processes).

هـ. **الشواهد Evidences:** يقصد بها المصادر والأدلة المتاحة، التي يمكن الاستناد إليها في تحديد مقاييس تقدير أداء معلم التدريبات المهنية، والتي تتمثل في قواعد البيانات، ومحاضر الاجتماعات، وتقارير الموجهين، والمشرفين، والتقارير السنوية، ونتائج عمليات التقويم، وملاحظة أداء المعلم في الورشة، والسجلات المختلفة "ملف الخدمة للمعلم، وسجلات الحضور والغياب، ودفتر المكتب، وملف إنجاز المعلم، وملفات إنجاز المتعلمين، والمقابلات إلخ" (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩، ص ص ١٧-١٨).

سابعاً : محددات الدراسة:

تتضمن محددات الدراسة "المحددات البشرية، والمحددات الجغرافية، والمحددات الزمنية" كما يتضح في العرض التالي:

أولاً: المحددات البشرية، وهي مراعاة اختيار العينة الممثلة من معلمي، ومعلمات المواد العملية "التدريبات المهنية" بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث.

ثانياً: المحددات الجغرافية، وهي مراعاة اختيار العينة من الوجه القبلي والوسط والوجه البحري لتمثل مختلف محافظات جمهورية مصر العربية كما يلي:

- محافظة أسيوط، تمثل الوجه القبلي.
- القاهرة تمثل الوسط.
- محافظة الشرقية، تمثل الوجه البحري.

ثالثاً: المحددات الزمنية، وهي بدأ تطبيق استمارة "تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" بعد الانتهاء من إجازة نصف العام الدراسي، والظروف الخاصة بالثورة، شهر ابريل ٢٠١١م.

ثامناً : منهج الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التقييمية التي تستهدف الوصول إلى معلومات تفيد متخذ القرار، وبذلك تتميز عن الدراسات البحثية التي تنتهي بمعرفة جديدة قد لا تكون وظيفية في بعض الأحيان. وفي هذه الدراسة سيتم تعرف واقع نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، والاتجاهات المحلية، والعربية، والعالمية المعاصرة في معايير جودة أداء المعلم بصفة عامة، ومعلم التدريبات المهنية بصفة خاصة. فهي محاولة منظمة للحصول على معلومات ومعايير موضوعية وشاملة عن تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق الهدف من الدراسة الحالية، وهو إعداد وتصميم تصور مقترح لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية خلال الخطوات التالية:

١. إعداد مجالات أداء معلم التدريبات المهنية، ومعايير الأداء التي تندرج تحت كل مجال، ومؤشرات الأداء التي تندرج تحت كل معيار، ثم مقاييس التقدير المتدرجة لكل مؤشر من مؤشرات الأداء، وأخيراً الشواهد والأدلة الدالة على تحقق الأداء أو المؤشر في الواقع.

٢. الاطلاع على المصادر، والوثائق، والمراجع، والدراسات، والبحوث، والتجارب، والنماذج المختلفة، المرتبطة بهذا التصور، ودراساتها لتعرف أهم التجارب، والنماذج الناجحة في هذا المجال عالمياً وعربياً لتكوين إطار نظري مفاهيمي لموضوع الدراسة.
٣. دراسة الجهود التي تمت في جمهورية مصر العربية لبناء وتصميم قائمة بالمجالات والمعايير والمؤشرات ومقاييس التقدير لأداء المعلم بصفة عامة، ومعلم التدريبات المهنية بصفة خاصة، ومن أهمها التي قام بها كل من:
 - المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
 - وزارة التربية والتعليم.
 - التعديلات التي وضعتها وحدة التخطيط والمتابعة (PPMU) لبرنامج تحسين التعليم على وثيقة المعايير الخاصة بالمعلم.
 - الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
 - الجهات المعنية الأخرى.
٤. عمل ورش عمل متصلة مع أفراد عينة الدراسة.
٥. إجراء دراسة ميدانية بهدف تعرف آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية للمساعدة في تحديد أهم الأداءات التي يجب أن يقوموا على أساسها في الجوانب المختلفة : (مهنيًا، وتخصصيًا، وثقافيًا، واجتماعيًا)، وكذلك اقتراح مستوياتها المعيارية الملائمة.
٦. تقسيم العمل إلى ست مراحل أساسية هي:

المرحلة الأولى:

وضع الإطار العام للاستدامة وفقاً لتوجهات الباحث، ودراسة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٢م)، ومعايير المعلم التي وضعتها وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣م)، والتعديلات التي وضعتها وحدة التخطيط والمتابعة (PPMU) لبرنامج تحسين التعليم (٢٠٠٥م) على معايير المعلم التي وضعتها وزارة التربية والتعليم، ووثيقة معايير المعلم العام ومعلم الفني التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩م)، والدراسات، والتجارب، والنماذج العالمية والعربية، والجهود التي تمت في مصر في هذا المجال.

المرحلة الثانية:

إعداد "الصورة الأولية المبدئية لاستدامة تطوير نظام تقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، من خلال:

- تحديد مجالات أداء معلم التدريبات المهنية لاستدامة تقويم الأداء.
- تحديد معايير الأداء التي تتدرج تحت كل مجال.
- تحديد مؤشرات الأداء التي تتدرج تحت كل معيار.
- وضع مقاييس التقدير المتدرجة لكل مؤشر من مؤشرات الأداء.
- وضع الشواهد والأدلة الدالة على تحقق الأداء أو المؤشر في الواقع.
- تحكيم الاستدامة بواسطة مجموعات من المتخصصين والخبراء، والمعنيين بالأمر في مجالات القياس والتقويم، والمناهج وطرائق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وقطاع التعليم الفني الصناعي بوزارة التربية

والتعليم، ومعلمي وموجهي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي.

المرحلة الثالثة:

بناء وتصميم استمارة "تطوير نظام تقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية".

المرحلة الرابعة:

تطبيق الاستمارة كتجربة استطلاعية على عينة مختارة من معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، في عدة مديريات تعليمية بمحافظات (القاهرة، والشرقية، وأسيوط).

المرحلة الخامسة:

إعداد التصور المقترح بناء على آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي في التجربة الاستطلاعية.

المرحلة السادسة:

عرض التصور المقترح ومناقشته مع عينة مختارة من معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالتعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث بجميع المراكز الرئيسية للشبكة القومية للتدريب عن بعد، وعددها (٧١) مركزاً من جميع محافظات الجمهورية أُل (٢٧) محافظة، وذلك خلال الشبكة القومية للتدريب عن بعد (الفيديو كونفرانس).

وذلك كما سيتضح في العرض التفصيلي التالي، والذي سيتم تقنينه سيكومترياً في المرحلة القادمة.

الإطار النظري ودراساته السابقة:

نال مفهوم "جودة أداء المعلم" اهتماماً ملحوظاً من التربويين منذ فترة الثمانينيات من القرن العشرين، وينظر إلى الجودة (Quality) على أنها "الخلو من الأخطاء" (Zero Defect)، أو أنها "الملائمة للهدف"، بمعنى أن جودة أداء المعلم تعتمد في الأساس على ملائمة ما تم تحديده من أهداف.

وتتضمن الجودة التأكد من التطابق مع معيار معين يسعى معلم التدريبات المهنية إلى تحقيقه، وعلى هذا الأساس فإن تقويم الأداء يكون وفقاً لمعايير معينة، مع ملاحظة أن المعيار ليس فقط لضمان المنتج (Product) الذي يتمثل في المتعلم (Learner)، وإنما يتضمن أيضاً العمليات (Processes)، التي يتم من خلالها بناء أو تكوين المنتج (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠، ص ١٢).

أما الجودة الشاملة في أداء المعلم Total Quality (TQ) هي القيمة المضافة (Added Value)، التي تعني مدى قدرة معلم التدريبات المهنية على تطوير معارف ومهارات وقدرات المتعلم، ويمكن تعريف الجودة الشاملة بأنها جملة الخصائص، والمعايير التي ينبغي أن تتوفر في جميع أداءات معلم التدريبات المهنية، سواء ما يتعلق منها بالمدخلات، أو العمليات، أو بالمخرجات، التي تلبي احتياجات المتعلمين ومتطلباتهم، ويتحقق هذا من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر: البشرية والمادية بالورشة.

ووفقاً لما سبق فإن مفهوم الجودة، يستلزم وجود معايير لمدخلات معلم التدريبات المهنية، وعملياته، ومخرجاته، وهذا يؤكد ارتباط الجودة بالمعايير، على أساس أن المعايير تستهدف تحقيق الجودة الشاملة، وتساعد على إدارتها، انطلاقاً من أنه لا جودة بدون معايير (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠، ص ١٣).

والمعايير هي أسس كيفية للحكم على درجة التميز المطلوبة في الأداء، وأسس للحكم على مقدار الكمال. كما أنها تشير إلى مستوى الجودة المطلوبة في الأداء (Tuijnman, Postlethwaite., 1994., p.2).

أو كما عرفها أحمد إسماعيل حجي (١٩٩٨) بأنها المقياس الذي يستخدم للوقوف على النتائج الفعلية، ومن ثم فإنها تشتق من الأهداف باعتبار أنها تمثل المستوى الذي يجب أن يكون عليه أداء النشاط للوصول إلى هذه الأهداف (أحمد إسماعيل حجي، ١٩٩٨، ص ١٦٣).

وسوف يتم دمج الدروس المستفادة من الدراسات السابقة في متن الإطار النظري بدلاً من عزلها في محور مستقل، ويتناول في هذا الإطار ستة محاور رئيسة هي: تقويم الأداء، ثم إبراز أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي كمدخل لتحديد نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في هذا النوع من التعليم وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، ثم أساليب تحديد أداءات معلمي التدريبات المهنية، ثم نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية، ثم التوجهات المعاصرة في تحديد معايير جودة أداء المعلمين، وأخيراً الحاجة إلى دراسة الواقع المصري لتطويره وزيادة فاعليته:

أولاً: تقويم الأداء :Evaluation of the Performance

يقتصر عرض تقويم الأداء علي المفهوم، والركائز، والمجالات، والأساليب والوسائل، وأخيراً المعايير كما سيتضح في العرض التالي:

١. مفهوم تقويم الأداء :Evaluation of the Performance Concept

يبدأ الباحث بعرض مفهوم التقويم، ثم عرض مفهوم الأداء لربطهما للوصول إلى مفهوم شامل لتقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية كما سيتضح في العرض التالي:

في البداية كلمة تقويم لغويًا مشتقة لفظًا من الفعل قوم الشيء - يقومه .. أي أعطاه وزنًا وقيمة، وتقويم الشيء يعني أيضًا "تعديله وإزالة ما به من عوج".

وعرف فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وسيد أحمد عثمان (١٩٨٥) مفهوم التقويم من الوجهة التربوية والنفسية بأنه "إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي تتحدد به تلك الأهداف، ويتضمن ذلك دراسة الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف في تيسير الوصول إلى تلك الأهداف أو تعطيلها. كما يتطلب استخدام المعايير (Norms) أو المستويات Standards أو المحكات Criteria لتقدير هذه القيمة" (فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وسيد أحمد عثمان، ١٩٨٥، ص ١-٦).

وعرف التقويم في تقرير دولة الكويت (١٩٨٩) عن تطوير أساليب ونظم الامتحانات خلال العشر سنوات الماضية (السلبيات والإيجابيات)، ومقترحات بشأن تطوير هذه النظم بأنه "يعنى بجمع البيانات وإصدار الأحكام حول تحديد مدى

النجاح في تحقيق الأهداف التربوية الموسوعة، وتشخيص الأوضاع ومعرفة واكتشاف العقبات والمعوقات بهدف تحسين العملية التعليمية ورفع مستواها" (وزارة التربية والتعليم، إدارة التقويم والامتحانات، ١٩٨٩، ص ١).

أما رشدي فام منصور (١٩٩٥) فعرف ما يقصد بالتقويم عموماً فهو "إعطاء وزن أو قيمة وزنية لأي جانب من جوانب النشاط الإنساني من حيث مدى كماله أو نقصانه أو من حيث درجة صوابه أو خطأه، جماله أو قبحه خيره أو شره ... الخ" (رشدي فام منصور، ١٩٩٥، ص ١٩٣).

وعرف نيفو دافيد Nevo, Davidi الأستاذ بجامعة تل أبيب في إسرائيل (١٩٩٥) مصطلحات التقويم بين إنجلترا (المملكة المتحدة UK)، وأمريكا (USA)، وذكر أهم أنواعها في العملية التعليمية وهي: تقويم الطلاب، تقويم المعلم، تقويم المدرسة، ويطلق عليها في المملكة المتحدة: Student Assessment, Teacher Appraisal, School Review (UK) على التوالي.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية USA يطلق عليها: Student Evaluation, Teacher Evaluation, school Evaluation.(Nevo, D., 1995., p.7).

بينما عرفا نارايان، وكريشان & Narayana, P. V. V. Satya & Krishna, G (٢٠٠٤) التقويم Assessment كعمليات وصف ما نقومه، وإبراز العوامل المؤثرة فيه، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف. وعرف التقويم Evaluation بكل ما يتعلق بالتغذية الراجعة (فيليب اسكاروس، ٢٠٠٧، ص ٢٠٧). (Narayana, P. V. V. Satya & Krishna, G., 2004., In: ٢٠٧).

ويري الباحث أن Evaluation ترادف تماماً Assessment، وتأخذ الدراسة الحالية بالمصطلح الأمريكي USA المتعلق بتقويم المعلم Teacher Evaluation.

كما وضع بريسكيل هاليو، وريس .يفت دارليني & Preskill, Hallie & Russ - Eft, Darlene أربعة أبعاد لتعريف مصطلح التقويم هي:

١. عملية منظمة خاضعة للتخطيط من أجل تحقيق أغراض معينة.
٢. عملية جمع بيانات للإجابة على أسئلة تتعلق بالطالب المتعلم أو بمنظمات أو برامج.
٣. عملية تعزيز وتقوية المعرفة وصناعة القرار.
٤. عملية ترتبط بقضايا وأوضاع واقعية (فيليب اسكاروس، ٢٠٠٧، ص ٢٦٤ (Preskill, H & Russ – Eft, D., 2005., In:

ويتميز تقويم أداء معلم التدريبات المهنية بمجموعة من الخصائص، من أهمها أنه:

- يعتمد على مجموعة من المعايير المتفق عليها.
- يعد مدخلاً لتحقيق الجودة النوعية لأداء معلم التدريبات المهنية.
- يعمل على تحسين الأداء ودعم معلم التدريبات المهنية سعياً للوصول إلى الجودة النوعية لأدائه.
- يهتم بالمنتج النهائي للعملية التعليمية والتدريبية (المتعلم)، إضافة إلى العمليات، ومختلف جوانب العملية التعليمية والتدريبية (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩، ص ١٥).

أما الأداء في اللغة يشير إلى من أدى دينه، قضاة وأدى الشيء: أوصله إلى أهله، والأداء: الاتصال أي إيصال الشيء إلى الشيء أو وصوله إليه من تلقاء نفسه.

وعرف ماجد محمد حنفي (٢٠٠١) مفهوم الأداء في اللغة يشير إلى عمل أو إيجاز أو تنفيذ وهو الفعل الممارس أو الفعل المبذول أو النشاط المنجز (ماجد محمد حنفي، ٢٠٠١، ص ٢٥).

وعرف ألبرت كارديم Alport Cardem (١٩٩١) الأداء Performance بأنه فعل حركي مرتبط بشخص معين كما أن مستويات القدرة على الأداء تختلف من شخص إلى آخر ومن ثم يختلف الأداء من شخص لآخر (ماجد محمد حنفي، ٢٠٠١، ص ٢٥، Alport, C. W, 1991, p. 440, in:

والأداء في موسوعة الذكاء الإنساني (١٩٩٤) يعبر عن وجود كفاية، والسلوك الحقيقي والمعرفة يختلفوا تمامًا عن بعضهما في عينات الأداء التي تعطي مؤشرات بالكفايات، والسلوك الملاحظ هنا هو الذي يقاس، وقد يعبر عن نقص المعرفة أو المهارة، وعن طريق هذا السلوك يمكن استنتاج العوامل المؤثرة في الأداء (Robert, J. S, 1994, p. 286).

ويراد بالأداء في الدراسة الحالية "الأداءات التي يؤديها معلم التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية وفقًا لمستويات الجودة المعيارية، والتي يمكن ملاحظتها وتقديرها وتعزيزها وتحفيزها عند التمكن وتدعيمها عند الضعف خلال برامج تدريبية علاجية للوصول بها إلى مستويات الجودة المعيارية

المرجوة"، وتحدد خلال الجوانب الثلاثة "المهنية، والتخصصية العملية، والثقافية"، التي قد تؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف المرجوة من هذا النوع من التعليم.

ويستقرى الباحث من تحليل التعريفات السابقة، تعريفاً شاملاً لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية بأنه "عملية تقدير دقيقة لمستوى أداء المعلم يقوم بها المعلم الأول العملي أو الموجه الصناعي العملي وكيل التخصص العملي للحكم عليه من حيث مدى إتقانه وتمكنه للقيام بهذا الأداء خلال: جمع بيانات ومعلومات من الواقع عن أداءات معلم التدريبات المهنية "المهنية، والتخصصية العملية، والثقافية" وفقاً لمجالات ومعايير ومؤشرات محددة في التصور المقترح بالمدرسة، ثم معالجتها إحصائياً للتعرف على ما هو كائن بالنسبة لما ينبغي أن يكون وفقاً لمستويات الجودة المعيارية"، وبهذا يتم التشخيص من أجل تطوير أداءه الحالي للوقوف على مستوى التمكن الفعلي الذي وصل إليه معلم التدريبات المهنية بهذا النوع من التعليم لتعزيزه وتحفيزه عند التمكن وتدعيمه عند الضعف خلال برامج تدريبية علاجية للوصول به إلى مستويات الجودة المعيارية المرجوة لتحقيق أهداف هذا النوع من التعليم".

٢. الركائز الحاكمة لعملية التقويم الجيد لأداء معلم التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الفنية الصناعية:

التقويم الجيد لأداء معلم التدريبات المهنية ليس نشاطاً بسيطاً كما يظنه البعض، لكنه بمثابة عملية معقدة تشمل العديد من الأنشطة، وتتم وفقاً لخطوات إجرائية محددة. ويتسم التقويم الجيد بعدد من الركائز أو الخصائص الحاكمة في

تقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، والتي استطاع الباحث استقراءها من النظريات والاتجاهات العالمية وخبرات الدول المتقدمة، ومنها دراسات:

Interstate New Teacher Assessment & Support Consortium.,
فام، ورشدي، 1992; Arter, J. A & Spandel, V., 1992., pp. 36 – 40;
منصور، 1995، ص ص 194 – 195؛ Arizona Department of
Education., 1996; Brown, Genevieve & Irly, Beverly. J., 2001;
,National Board for Professional Teaching Standards., 2002;
وماهر إسماعيل صبري محمد يوسف، ومحـب كامل الرفاعي، 2002، ص
ص 39-43؛ Jim, Mahomey., 2002؛ Knox, A. B., 2002؛ وزارة التربية
والتعليم، 2002، ص 152، 2003؛ صلاح الدين جوهر، 2003، ص 214؛
Savin-Baden, Maggi & Wilkie, Kay., 2004؛ عبد العزيز محمد عبد
العزیز، 2004، ص 4؛ عبد العزيز عبد الهادي الطويل، 2004، ص ص 7 –
43؛ Queensland College of Teachers., 2006؛ فيليب اسكاروس،
2007؛ ووزارة التربية والتعليم، وآخرون، مايو 2008، ص 30، يوليو 2008، ص
10؛ National Council for Accreditation of Teacher Education (N.C.A.T.E)., 2008؛
New South Wales Institute of Teachers., 2010؛ 2009؛ وتتمثل هذه
الركائز في الآتي:

- **الغرضية (Purpose):** في الارتباط بأهداف واضحة ومصاغة سلوكياً بحيث تكون قابلة للقياس. أي ينطلق من أهداف التعليم الثانوي الصناعي، بحيث ينصب مباشرة على تلك الأهداف، لتحديد مدى تحققها.
- **التنظيم (Organization):** المنهجية المنظمة وفق نظام منهجي محدد، يبدأ بالتخطيط للتقويم، ثم تنفيذ التقويم ثم متابعة تنفيذ القرارات والإجراءات المترتبة على التقويم.
- **الأصالة "الواقعية" (Authenticity):** في أن يكون التقويم أصيلاً أي يعتمد على عمل حقيقي واقعي يقوم به المعلم، وعلى تقويم الأداء Performance بالاعتماد على معايير ومستويات محددة، تغطي جوانب الأداء المختلفة التي ينبغي أن يصل إليها المعلم.
- **الاستمرارية "المواصلة" (Continuity):** في أن يكون التقويم عملية مستمرة طوال العام الدراسي تبدأ ببداية العام الدراسي ، وتسير معه جنباً إلى جنب حتى يعرف المعلم ما استطاع إنجازه ، وما لم يستطع إنجازه وأكثر الأسباب المحتملة لذلك ؛ وصولاً إلى تخطي ما قد يصادف عملية التدريس والتدريب من عقبات.
- **الشمول (Comprehensiveness):** في أن تتناول عمليات التقويم مجالات الأداء المختلفة للمعلم "المهنية، والتخصصية العملية، والثقافية". واعتماد مفهوم التنمية المهنية المستمرة في أثناء الخدمة كأساس لهذه العمليات.

- **التكاملية (Integration):** مجرد شمول التقويم لجميع جوانب أداء المعلم قد لا يعني شيئاً ما لم يركز التقويم أيضاً على مدى تكامل تلك الجوانب فيما بينها، ومدى تأثير وتأثر كل منها بباقي الجوانب.
- **التعاونية "التشاركية" (Working Together / Collaboration):** تستدعي جودة عملية التقويم أن يقوم به فريق متعاون Evaluation Team، فمع الاعتراف بأن التقويم هو مسئولية أصيلة للمعلم الأول أو الموجه العملي، ولكنه كعمل مركب يستلزم جهوداً متباينة ومتضافرة. أي ينبغي ألا تكون عملية تقويم معلم التدريبات المهنية بالتعليم الثانوي الفني الصناعي مقصورة على المعلم الأول أو الموجه العملي فقط، بل يجب أن تتعاون فيها جميع الجهات، والأفراد المكونين لهذا النوع من التعليم من أقرانه المعلمين، والمعلمين الأوائل، وطلابه، وأولياء الأمور، وموجهين العملي، وإداريين وغير ذلك من الجهات والأفراد ذوى الصلة بالتعليم الثانوي الصناعي.
- **العلمية (Scientism):** في أن يكون تقويم معلمي التدريبات المهنية في المدرسة الثانوية الصناعية علمياً، بمعنى أن ينطلق من مستويات الجودة المعيارية، ومبادئ ونظريات التربية والتعليم، والدراسات والبحوث التي حددت خصائص وسمات كل عنصر من عناصر هذا النوع من التعليم، ولا ينبغي للتقويم أن يكون عشوائياً أو عرضياً أو يعتمد على الاجتهادات والرؤى الفردية أو الشخصية.

- **المعيارية (Normative):** في أن يعتمد التقويم على أكثر من معيار ينسب إليه موقع المعلم، ومن هذه المعايير: موقع المعلم بالنسبة للآخرين (المعيار السيكومتري)، أو موقعه بالنسبة لنفسه بين وقت وآخر، أو موقعه بالنسبة للمحك كمستويات الجودة المعيارية (المعيار الاديومتري)، ويوجد معايير أخرى كموقعه بالنسبة لما يطمح للوصول إليه مستواه، وذلك بدلاً من تركيزه على مقارنة المعلم بغيره فحسب. أن تعدد معايير التقويم يساعد كل معلم على أن يعرف نقاط القوة والضعف فيه ، ويحاول أن يتغلب على نقاط ضعفه في حدود قدراته هو.
- **الصدق (Validity):** في أن تقويم أداء المعلم ينبغي أن ينطلق مباشرة من أهدافه ولا يحيد عنها، كما ينبغي أن ينصب مباشرة على عناصر الأداء المراد تقويمها، هذا إلى جانب ضرورة اعتماد التقويم على مقاييس وأدوات صادقة (أي تقيس ما وضعت لقياسه).
- **الثبات (Reliability):** في أن نتائج التقويم لا ينبغي أن تختلف عند تكرار عملية التقويم لنفس عناصر الأداء، أو لنفس المخرجات تحت نفس الظروف. هذا إلى جانب ضرورة اعتماد التقويم على أدوات قياس ثابتة لا تتغير نتائجها من وقت لآخر ، إذا تم تكرار استخدامها في ظروف واحدة.
- **الموضوعية (Objectivity):** في أن نتائج عملية التقويم لا ينبغي أن تتأثر بالعوامل والآراء والأحكام الشخصية للقائم بها، بل يجب أن تعتمد على أدوات قياس موضوعية لا تختلف معدلات تقديرها من مصطلح لآخر، أو

من فرد لآخر. وهذا يعنى أن نتائج التقويم لا ينبغي أن تعتمد على التأويل والتخمين في تفسيرها.

- **التقنين (Standardization):** في أن عملية التقويم يجب أن يتوفر فيها ظروف وفرص متطابقة أو متكافئة لجميع المعلمين من حيث : نفس الإمكانيات الفيزيائية ، ونفس التعليمات ، ونفس مهام التقويم ، ونفس المعايير والمؤشرات ، ونفس القواعد لتقدير الأداء الخ.
- **استخدام ملف الإنجاز (Portfolio):** وهو أحد الأدوات التي باتت تحتل موقعاً مهماً بين أدوات التقويم الأصيل، ويعبر هذا الملف عن حاجتنا إلى توفر أداة أو وسيلة تعين المعلم الأول أو الموجه أو وكيل التخصص علي التقويم التكويني المستمر لأداء المعلم، وتقديم أدلة أو شواهد موثقة علي مدي تقدم أداءه، وذلك من خلال جمع أعمال وممارسات عمل المعلم وأنشطته خلال العام الدراسي، وتسجيل مدى ما حققه من تقدم في مزاولته للأداءات المختلفة.

٣. أساليب ووسائل تقويم أداء معلمي المدرسة الثانوية الفنية الصناعية:

أبرز أساليب ووسائل تقويم أداء المعلم استخدام ملف إنجاز المعلم (بورتفوليو Portfolio) وهو عبارة عن سجلات للأداء والتقويم يتجمع فيها أعمال المعلم التي توضح أداءه وتقدمه وجهده، وتشمل كل من مخرجات التعلم والتدريب، إلى جانب عملياته.

وتعتبر محتويات هذا الملف أداة رئيسة لتقدير مستوى أداء المعلم من خلال الإنجازات الملموسة التي توصل إليها حيث يختار المعلم بعض الأعمال المنجزة في هذا الملف ليتم تقييمه عليها، وكذلك يختار المعلم الأول أو الموجه أو وكيل التخصص أعمالاً أخرى إلى جانب التي يختارها المعلم لغرض التقويم (فيليب اسكاروس، ٢٠٠٧، ص ١٦٩. In: Ashcroft, K & Lee, J., 2002., In: Jacobs, L. C, & Chase, C. I, 1992;).

كما يقصد به التجميع الهادف المنظم لما يقوم به المعلم من أعمال تحت إشراف المعلمين الأوائل أو الموجهين .. وخلافه سواء داخل الورشة أو خارجها، ليقدم صورة واقعية ومتكاملة عن أدائه طوال العام الدراسي.

ومن أبرز أساليب وأدوات القياس والتقويم التي يجب أن تستخدم في نظام التقويم الجيد هي: الملاحظة، والمقابلة، والأداء العملي، التسجيلات المسموعة والمرئية، والاختبارات، التقارير الدورية، والتعليق على المواقف، والتقويم الذاتي (فيليب اسكاروس، ٢٠٠٧، ص ١٤٥. In: Hay, Janet., 2003., In:).

وأخيراً تقويم الأداء بصفة عامة يقصد به تلك العملية التي يمكن من خلالها الحصول على حقائق وبيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء المعلم للأدوار المكلف بها ومسلكه داخل وخارج الفصل أو الورشة في فترة زمنية محددة ومن ثم تقدير مدى كفاءته المهنية والفنية والعملية للنهوض بعمليات التعلم والتعليم والتدريب المرتبطة بأدواره في الورشة.

ثانياً: أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث كمدخل لتحديد نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية:

تحددت أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي كما حددها القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٠ بشأن التعليم الفني وقانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٨ في الارتقاء بالإعداد العام للطلاب عقلياً وجسمياً وخلقياً واجتماعياً وقومياً مع تزويدهم بالقدر المناسب من المقررات الدراسية والمعلومات والاتجاهات الإيجابية والمهارات التي من شأنها الوصول بهم إلى مستوى فئة "الفني" الذي يكفل له النجاح في أحد المجالات الفنية الصناعية. ومدة الدراسة في التعليم الفني الصناعي لمستوى فئة الفنيين "فني" ثلاث سنوات في التخصصات الفنية المختلفة. وتحدد أقسام / تخصصات الدراسة في التعليم الفني الصناعي وفقاً لمتطلبات خطة التنمية والظروف المحلية ويصدر بذلك قرار من وزير التربية والتعليم. وتشمل خطة الدراسة بالمدارس الفنية الصناعية أربع مجموعات، هي (مواد ثقافية عامة، وأسس العلوم التي تخدم المواد الفنية وتطبيقاتها، والمواد الفنية العلمية والعملية، والتدريبات المهنية).

ويحدد وزير التربية والتعليم بقرار منه المواد التي تشملها كل مجموعة بكل تخصص من تخصصات التعليم الثانوي الصناعي.

أما فيما يتعلق بأهداف التدريبات المهنية موضوع الدراسة الراهنة في حصة الورشة بالمدرسة الثانوية الفنية الصناعية، هي إعداد الطلاب للعمل في أحد المجالات / التخصصات الصناعية على مستوى الكوادر الفنية المتوسطة، وذلك وفقاً للمواصفات المحددة لكل مجال/ تخصص كما هو وارد في الأهداف الخاصة

لكل مجال/ تخصص من تخصصات المدارس الثانوية الفنية الصناعية، بحيث يكونوا قادرين على:

- معرفة وفهم الأسس العلمية والتكنولوجية التي يقوم عليها العمل الفني الصناعي الذي يمارسه الطلاب بعد تخرجهم، بحيث يكونون قادرين على:
 - تنمية الميل نحو التخصص، مع تنمية الاتجاه نحو المساهمة في الارتقاء به.
 - تنمية المهارات الأساسية اللازمة للقيام بالعمل مباشرة أو بعد فترة تدريب قصيرة.
 - ممارسة العمل على أساس من الوعي والفهم لأبعاده المختلفة.
 - تحليل العمليات الصناعية المتصلة بمجال تخصصه بحيث يكون قادراً على وضع أفضل خطوات التشغيل وتنفيذها من الوجهة الاقتصادية.
 - أداء العمليات الصناعية المختلفة والمتصلة بمجال تخصصه حسب الأصول الفنية الصناعية.
 - استخدام العدد والآلات المتصلة بمجال تخصصه حسب الأساليب الفنية، وطبقاً لقواعد الأمن الصناعي.
 - ممارسة العادات السلوكية المتصلة بالمهن الصناعية المختلفة وآدابها.
 - معرفة علاقة الصناعات المتكاملة ببعضها، وإتقان المهارات المشتركة بينهما ، بحيث يكون الخريج قادراً على ممارسة أي من المهن المتكاملة.

- الإلمام بقدر من المعارف والمهارات العلمية والفنية المناسبة بحيث يكونون قادرين علي:
- انتقاء الخامات اللازمة للإنتاج من حيث المواصفات والخواص الملائمة، وكيفية شرائها من الأسواق.
- معرفة مصادر القوي والخامات في ج.م.ع.
- حصر وتقدير تكاليف إنتاج المشغولات أو الإصلاح والصيانة، ووضع المقاييس التفصيلية للتشغيل وفقاً لأحدث قواعد التنظيم الصناعي.
- تشغيل وصيانة وإصلاح المعدات المتعلقة بمجال تخصصه.
- استخدام أدوات الرسم الفني والهندسي في عمل بعض الرسومات الفنية والهندسية البسيطة.
- قراءة الرسومات التنفيذية المركبة، وفهم رموز التشغيل ومصطلحاته.
- عمل كروكيات للرسومات التنفيذية.
- فهم المصطلحات الفنية باللغتين العربية والأجنبية.
- متابعة التطورات التي تحدث في أساليب العمل وأدواته، والتكيف وفقاً لما تتطلبه هذه التطورات.
- القيام بدور إيجابي في محيط الطبقة العمالية والفنية.
- التعلم الذاتي حتى يستطيع أن يتابع الحديث في مجال عمله وتخصصه بعد تخرجه كما يستطيع الاطلاع على آخر مستحدثات العصر، وذلك من خلال تدريبه على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

- مواجهة المشكلات الفنية التي تواجههم في أثناء ممارستهم بصورة علمية سليمة.
- ابتكار وسائل وطرائق جديدة ومستحدثة في أساليب الصيانة والإصلاح للمعدات والأجهزة في مجال تخصصه.
- المنافسة في سوق العمل المحلي وسوق العمل الدولي (وخاصة العربي والأفريقي). وهذا ما تفرضه علينا ظروف العولمة وما تتطلبه من التعامل مع التكنولوجيا المتطورة كما يعتبر هذا الأمر ذات أهمية كبيرة نظراً للانفتاح على العالم ودخول مستثمرين أجانب لإقامة مشروعات استثمارية في مصر.
- تطبيق ومراعاة أصول ومبادئ الجودة الشاملة لكل المنتجات التي يشارك فيها، وأيضاً من خلال مهنته، وهذا يعتبر مطلباً مهماً في ظل قيام شركات كثيرة بالحصول على شهادات الجودة العالمية ISO.

ثالثاً : أساليب تحديد أداءات معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي:

ولتحقيق ذلك الشمول المشار إليه سلفاً لتصميم وبناء استمارة تقويم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية يجب التعرف على الأساليب التي يمكن من خلال إتباعها تحديد هذه الأداءات كما يلي:

قدم هوستون Houston (١٩٧٣) أسلوباً لتحديد الأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم يتضمن ستة محاور هي:

- أ. ترجمة محتوى المقررات الدراسية Course Translation الحالية إلى أداءات ينبغي أن يقوم بها المعلم الذي يضطلع بمسئولية تدريسها/وتدريبها.
- ب. تحليل المهمة Task Analysis ويقصد بذلك الوصف الدقيق لأدوار المعلم ثم يترجم هذا الوصف إلى أداءات يتدرب عليها.
- ج. دراسة حاجات المتعلمين Needs of School Learners وقيمهم وطموحاتهم، وترجمة هذا كله إلى أداءات يجب أن يقوم بها المعلم الذي يتصل بهم.
- د. تقدير الاحتياجات Needs Assessment ويقصد بذلك دراسة المجتمع المحيط بالمدرسة وتعرف متطلباته وتحديد المهارات اللازم توافرها عند خريجي هذه المدرسة لأداء وظائفهم في مجتمعهم ثم ترجمة هذا كله إلى أداءات ينبغي أن يقوم بها معلمو هذه المدرسة.
- هـ. التصور النظري Theoretical لمهنة التدريس/ التدريب والتحليل المنطقي لأبعاد هذا التصور، وفي هذا الأسلوب يبدأ الباحث بمجموعة افتراضات حول مهنة التدريس/ التدريب وما ينبغي أن يكون عليه المعلم ومنها يحدد الأداءات المناسبة.
- و. تصنيف المجالات في عناقيد Clusters يضم كل منها عددًا من المجالات ذات الموضوع المشترك مستخلصًا منها ما يشترك بينهما من أمور تترجم بعد ذلك إلى أداء للمعلمين (رشدى أحمد طعيمة، حسين غريب، ١٩٨٦، ص ٣٠٦ ، Houston W.R., 1973; pp. 201-203).

كما قدم أوكي Okey وبراون Broun أساليب تحديد أداءات المعلم وفق أربعة محاور هي:

أ. استطلاع رأى الأطراف المعنية، معلمين أو مديرين أو موجهين أو أساتذة في معاهد إعداد المعلمين وسؤالهم عن الأداءات التي يظنون أن المعلم يجب أن يقوم بها.

ب. الاقتباس من قوائم أخرى حددت من قبل الأداءات اللازمة. وعلى الباحث في مثل هذه الحالة أن يطلع على ما أخرجته الهيئات والمؤسسات مقتبساً منها أو مدمجاً لها،

ج. ملاحظة معلم ذي خبرة. على أن تكون هذه الملاحظة في موقع العمل واشتقاق الأداءات اللازمة للمعلمين حتى يكونوا مثله.

د. تحليل عملية التدريس/ التدريب، وذلك بأن يحلل الباحث بعناية ما يتوفر في الجو التعليمي من ظروف نفسية تيسر للتعلم أن يحدث (رشدى أحمد طعيمه، حسين غريب، ١٩٨٦ in Okey . J. & Broun, pp. 2-3).

كما وضع حسين عبد العزيز الدرينى (١٩٩٦) أربع خطوات لتصميم أي أداة لتقويم المعلم أو المدرب هي:

أ. تحديد أهداف العملية التعليمية بصورة دقيقة هل تهدف العملية التعليمية إلى تعليم الطلبة المهارات الأساسية؟ أم إكسابه بعض المهارات المهنية؟ أم زيادة وعيه بالبيئة المحيطة والمجتمع.

ب. تحديد الأداءات التي يجب أن يقوم بها المعلم أو المدرب حتى يحقق أهداف العملية التعليمية والتدريبية.

ج. تحديد الكفاءات التدريسية/ التدريبية في صورة أداءات وأفعال إجرائية يمكن ملاحظتها.

د. تحديد مستوى التمكن المطلوب كحد أدنى للأداء (حسين عبد العزيز الدريني، ١٩٩٦، ص ٢).

كما اتبعت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩م) خمس مراحل لإعداد وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي "وثيقة التعليم الفني" هي:

المرحلة الأولى :

وضع الإطار العام للوثيقة، وفقاً لتوجهات الهيئة والدراسات والتجارب والنماذج العالمية والإقليمية، والجهود التي تمت بمصر في هذا المجال.

المرحلة الثانية :

إعداد " النسخة الأولية" (First Version) لوثيقة المعايير للتعليم قبل الجامع (التعليم الفني)، من خلال:

- تحديد المجالات الرئيسية للوثيقة، والمجالات الفرعية المنبثقة منها.
- تحديد المعايير الخاصة لكل مجال فرعي، والمؤشرات الخاصة بكل معيار.
- وضع مقاييس التقدير، والشواهد للمؤشرات.
- إعداد أدوات لتحكيم الوثيقة.
- تحكيم الوثيقة بواسطة مجموعات من الخبراء والمعنيين بالأمر.

المرحلة الثالثة :

- بناء الأدوات اللازمة للتطبيق، من خلال:
- إعداد أدوات التقييم الذاتي.
- إعداد الأدلة اللازمة.

المرحلة الرابعة :

تجريب الأدوات والأدلة، اللازمة من خلال: تجربة استطلاعية (Piloting) على عينة مختارة من المدارس، في عدة مديريات تعليمية.

المرحلة الخامسة :

إعداد الأدلة والأدوات في صورتها "المعدلة"، من خلال: إدخال التعديلات والتحسينات اللازمة، بناء على نتائج التغذية الراجعة للتجربة الاستطلاعية (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩م، ص ص ٢٠ . ٢١).

ويرى الباحث أن الثلاثة أساليب الأخيرة يمكن الاستفادة منها في تصميم وبناء استمارة تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق أهداف الدراسة الراهنة، ولتحقيق ذلك نتبع الخطوات التالية:

- أ. تحديد أهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي كمدخل لتحديد أداءات معلمي التدريبات المهنية.
- ب. تحديد أداءات معلم التدريبات المهنية، وذلك من خلال الاقتباس من نماذج وقوائم حددت من قبل الأداءات اللازمة.

- ج. استطلاع رأى الأطراف المعنية من: معلمين، ووكلاء تخصص، ومديرين، وموجهين، وأساتذة القياس والتقويم، وإعداد المعلم وتدريبه، وسؤالهم عن الأداء التي يجب أن يقوم على أساسها معلم التدريبات المهنية.
- د. تحديد مستوى التمكن المطلوب كحد أدنى للأداء.

وتم عرض الخطوة الأولى سلفاً، أما الخطوة الثانية ستعرض بالتفصيل في العرض التالي أما فيما يتعلق بالخطوتين الأخيرتين الثالثة والرابعة سيتم تناولهما في الفصل الثالث (إجراءات الدراسة الميدانية) تحت عنوان أدوات الدراسة.

رابعاً: نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدرس التعليم الثانوي الفني الصناعي الحالي:

يتم تقويم معلمي التدريبات المهنية في مدرس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث بهدف تقدير كفاية أداء المعلم خلال نموذج أقرته وزارة التربية والتعليم في جمهورية مصر العربية رقم (٤) لتقدير كفاية الأداء لشاغلي وظائف التدريس وأخصائي النشاط والخدمات وباقي الوظائف التخصصية المعادلة لها، وتضمن التقرير أربعة محاور، هي:

- بعض البيانات الخاصة بالمعلم من واقع ملف خدمته.
- بعض البيانات التي تملأ بمعرفة المعلم نفسه، وتتضمن الأعمال البارزة التي قام بها خلال فترة التقرير، ونواحي التقدير المادية والأدبية للأعمال الممتازة خلال فترة التقرير بقياس كفاية المعلم، من خلال:

- أ. أداء العمل ومستواه، ويتضمن:
- كمية العمل، ودرجته القصوى (٢٠) درجة.
 - درجة إتقان العمل، ودرجته القصوى (٢٥) درجة.
- ب. القدرات الإدارية والفنية، ويتضمن:
- القدرة على تنمية المعلومات والمهارات، ودرجتها القصوى (١٠) درجات.
 - القدرة على البحث والتحليل، ودرجته القصوى (١٠) درجات.
 - القدرة على التصرف وتحمل المسؤولية، ودرجتها القصوى (١٠) درجات.
- ج. المهارات السلوكية، وتتضمن:
- علاقات العمل، ودرجتها القصوى (١٠) درجات.
 - الانضباط، ودرجته القصوى (١٥) درجة.
- وينتهي قياس كفاية الأداء بالمجموع الكلي للدرجات، ومرتبة التقدير، حيث يقوم بالتقدير الرئيس المباشر، والمدير المحلي، والرئيس الأعلى، ويتم عرض التقدير على لجنة شؤون العاملين.
- د. بعض التعليمات التي تتعلق بعناصر التميز، وعناصر الضعف.
- ويرى الباحث أن هذا النظام السابق غير كافي لتقويم أداء معلمي التدريبات المهنية وفقاً للمتغيرات المعاصرة، ولذا سيقوم الباحث بتطويره، وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.

خامساً : التوجهات المعاصرة في تحديد معايير جودة أداء المعلم:

لتعرف أهم التوجهات المعاصرة في مستويات جودة أداء المعلم المعيارية، يوجد العديد من الوثائق، والدراسات، والبحوث، والتجارب، والنماذج الناجحة في تحديد معايير أداء المعلم علي جميع المستويات العالمية والعربية والمحلية، وسيتم اختيار عدد من الدراسات والنماذج منها توضح ذلك كما في المحورين التاليين:

أ. دراسات وبحوث ونماذج محلية وعربية في تحديد معايير جودة أداء المعلم:

قد أكدت الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠٠٧/٢٠٠٨-٢٠١١/٢٠١٢ علي أن الهدف العام لبرنامج بناء نظم المتابعة والتقييم هو وضع منظومة متكاملة وفاعلة للمتابعة والتقييم والمحاسبية في كل جوانب العملية التعليمية والتعلمية، وعلي مختلف المستويات لأداء المعلمين، والهدف الأسمى هو التمكين Empowerment خلال كل من: التقييم الذاتي المتسم بالشفافية، وشمولية التقييم لجميع نواحي الأداء والفعاليات، واستهداف دعم كفاءة المعلم، وموضوعية التقييم باستخدام معايير واضحة ومعلنة، وإجراء التقييم المستمر في الظروف الطبيعية للمعلمين، ومواجهة التحديات المعاصرة لأي تغيير خلال الإقناع والتدريب والتأهيل، وأخيرًا الاعتماد علي نواتج التعلم والإنجاز لدي المتعلم (فيليب إسكاروس، وعصام قمر، ٢٠٠٨، ص ٧٤ - ٧٥).

وفيما يلي عرض دراسة مصرية وحيدة قام بها المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية في تقييم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي

الفني الصناعي (٢٠٠٢) "في حدود علم الباحث"، ثم عرض موجز للمستويات المعيارية للمعلم المصري من قبل وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣)، ثم وثيقة المعايير المعدلة للمعلم المصري من قبل وحدة التخطيط والمتابعة لبرنامج تحسين التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم (٢٠٠٥)، ثم المعايير المهنية للمعلم في المملكة الأردنية الهاشمية (٢٠٠٦)، ثم المعايير المهنية للمعلم في دولة قطر (٢٠٠٧)، وأخيراً عرض وثيقتين لمعايير المعلم "قبل الجامعي، والفني" للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر (٢٠٠٩)، وذلك من الدراسات والبحوث والنماذج المحلية والعربية في تحديد معايير أداء المعلم وفقاً لمستويات الجودة المعيارية بعد تطويعها لتتناسب مع معايير أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي كما سيتضح في العرض التالي:

١. دراسة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية (٢٠٠٢):

قام المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بدراسة ميدانية عام (٢٠٠٢) بعنوان "تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية".

بهدف تعرف واقع مستوى الأداءات التي يقوم بها معلمو ومعلمات التدريبات المهنية، والعوامل الشخصية المؤثرة في هذه الأداءات بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث بخمس محافظات : (القاهرة- الجيزة- أسيوط- الشرقية- الدقهلية) ما هو كائن بالنسبة لما يجب أن يكون لتشخيص جوانب التميز والضعف من أجل رفع مستوى أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية الكائن إلى المستوى الذي يجب أن يكون.

من خلال تطبيق استمارة تقويم الأداء على عينة بلغ قوامها (١٩٦) معلماً، ومعلمة للتدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وأسفر التطبيق الميداني والمعالجة الإحصائية عن العديد من النتائج أهمها إعداد استمارة تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث تضمنت أربعة أقسام هي:

- **القسم الأول:** ويتضمن بطاقة تعارف لمعلم التدريبات المهنية.
- **القسم الثاني:** ويتضمن تعليمات استخدام استمارة تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث.
- **القسم الثالث:** ويتضمن مجال تقويم أداء معلم التدريبات المهنية، ويشتمل على جزأين:

الجزء الأول، يتضمن أداءات يقوم بها معلم التدريبات المهنية، وهي:

- أ. أداءات قبل حصة الورشة، وتشمل واحد وعشرين أداءً.
- ب. أداءات في أثناء حصة الورشة، وتشمل أربعة عشر أداءً.
- ج. أداءات بعد حصة الورشة، وتشمل عشرة أداءات.

الجزء الثاني، يتضمن العوامل الشخصية المؤثرة في أداءات معلم

التدريبات المهنية، وهي:

- أ. قابليته للتعلم، وتشمل سبعة عوامل.
- ب. العلاقات الطيبة مع أطراف العملية التعليمية / التعليمية، وتشمل ستة أطراف للعملية التعليمية والتدريبية.

- ج. الخصائص الشخصية العامة لمعلم التدريبات المهنية، وتشمل ثمانى عشرة من خصائص شخصية.
- د. الخصائص الخلقية لشخصية معلم التدريبات المهنية، وتشمل ثمانى خصائص خلقية.
- **القسم الرابع:** ويتضمن التقدير العام لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية، ووصلت النسبة المئوية للدرجة الكلية لمستوى تقويم الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة في هذا الأداء لعينة البحث إلى (٧٠,٣٨٪) في حين أن البحث كان يتطلع إلى نسبة (١٠٠٪) أو مستوى تمكن/ إتقان (٨٠٪)، وهذا يلقي الضوء على الرؤية محكية المرجع بصرف النظر عن تفاوت كل من مستويات الأداء والعوامل الشخصية المؤثرة في هذا الأداء لمعلمي، ومعلمات التدريبات المهنية.
- واختتم الدراسة بتوصيات ومقترحات لرفع مستوى أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية وتطويره.

٢. معايير وزارة التربية والتعليم في مصر (٢٠٠٣):

- حددت وزارة التربية والتعليم في مصر عام (٢٠٠٣) معايير المعلم في خمسة مجالات انبثق عنها ثمانية عشر معياراً، وذلك كما يلي:
- **المجال الأول :** التخطيط، ومعايره هي:
 - تحديد الاحتياجات التعليمية للتلاميذ.
 - التخطيط لأهداف كبرى وليس لمعلومات تفصيلية.
 - تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.

- **المجال الثاني :** استراتيجيات التعلم وإدارة الفصل، ومعايير هي:
 - استخدام استراتيجيات تعليمية استجابة لحاجات التلاميذ.
 - تيسير خبرات التعلم الفعال.
 - إشراك التلاميذ في حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
 - توفر مناخ ميسر للعدالة.
 - الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.
 - إدارة وقت التعلم بكفاءة والحد من الوقت الفاقد.
- **المجال الثالث :** المادة العلمية، ومعايير هي:
 - التمكن من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها.
 - التمكن من طرق البحث في المادة العلمية.
 - تمكن المعلم من تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
 - القدرة على إنتاج المعرفة.
- **المجال الرابع :** التقويم، ومعايير هي:
 - التقويم الذاتي.
 - تقويم التلاميذ.
 - التغذية الراجعة.
- **المجال الخامس :** مهنية المعلم، ومعايير هي:
 - أخلاقيات المهنة.
 - التنمية المهنية.

واندرج تحت كل معيار من المعايير السابقة مجموعة من المؤشرات تحقق هذا المعيار، وكان في مجملها ٩٥ مؤشراً.

٣. معايير المعلم المعدلة لوحدّة التخطيط والمتابعة "PPMU" (٢٠٠٥):

عدلت " لجنة مدرجات التقدير Rubrics " بوحدّة التخطيط والمتابعة "PPMU" التابعة للبنك الدولي/ الإتحاد الأوربي بوزارة التربية والتعليم في جمهورية مصر العربية في مشروع المدرسة الفعالة ببرنامج تحسين التعليم مجالات ومعايير ومؤشرات أداء المعلم التي حددتها وزارة التربية والتعليم في مصر عام (٢٠٠٣) في (٢٠٠٥).

وقد تبين أنها تضمنت نفس المجالات والمعايير التي حددتها وزارة التربية والتعليم في مصر عام (٢٠٠٣) للمعلم، بينما تم دمج بعض المؤشرات مما أسفر عن انخفاض عددها من ٩٥ مؤشراً إلى ٧٧ مؤشراً.

٤. المعايير المهنية للمعلم في المملكة الأردنية الهاشمية (٢٠٠٦):

في مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيّاً الذي عقدته وزارة التربية والتعليم بالأردن في عام (٢٠٠٦)، تم إقرار المعايير التالية للمعلم:

- **التربية والتعليم في الأردن:** يظهر فهماً للمرتكزات التي يقوم عليها النظام التربوي في الأردن ولخصائصه الرئيسة ولاتجاهات تطويره.
- **المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية (التعليمية) الخاصة:** يظهر فهماً للمبحث أو المباحث التي يعلمها ولكيفية تحويل محتواها/ محتواها إلى محتوى قابل للتعليم.

- التخطيط للتدريس: يخطط لتدريس فعال.
 - تنفيذ التدريس: ينفذ الخطط التدريسية بفعالية.
 - تقييم تعلم الطلبة: يظهر فهمًا لاستراتيجيات وأساليب تقييم الطلبة ويستخدمها بفعالية.
 - التطوير الذاتي: يستخدم المصادر والأدوات والوسائل المتيسرة لتطوير نفسه مهنيًا.
 - أخلاقيات مهنة التدريس: يظهر في سلوكه داخل المدرسة وخارجها أخلاقيات مهنة التعليم.
- ٥- المعايير المهنية الوطنية للمعلمين لهيئة التعليم بدولة قطر (٢٠٠٧):
- حددت المعايير المهنية الوطنية للمعلمين في دولة قطر عام (٢٠٠٧) اثنا عشر معيارًا، هي:
- أ. تصميم خبرات تعلم تتسم بالمرونة والابتكار للطلبة أفرادًا وجماعات، ويتضمن ستة مؤشرات.
 - ب. توظيف طرائق التعليم ومصادره التي تشرك الطلبة في تعلم فاعل، ويتضمن ثلاثة مؤشرات.
 - ج. تعزيز المهارات اللغوية والحسابية وتطويرها، ويتضمن خمسة مؤشرات.
 - د. تهينة بيئات تعلم آمنة وداعمة ومثيرة التحدي، ويتضمن خمسة مؤشرات.
 - هـ. تصميم خبرات تعلم تربط الطلبة بالعالم خارج المدرسة، ويتضمن خمسة مؤشرات.

- و. توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة عملية تعلم الطلبة، ويتضمن ستة مؤشرات.
- ز. تقييم تعلم الطلبة وإصدار تقارير بذلك، ويتضمن خمسة مؤشرات.
- ح. توظيف المعرفة المتوافرة عن الطلبة، وطرائق تعلمهم في دعم نموهم، وتطويرهم، ويتضمن خمسة مؤشرات.
- ط. توظيف المعرفة بالتعليم، ومواد التخصص في دعم عملية التعلم، ويتضمن ثلاثة مؤشرات.
- ي. العمل في الفرق المهنية، ويتضمن أربعة مؤشرات.
- ك. بناء علاقات شراكة مع الأسر والمجتمع، ويتضمن ثلاثة مؤشرات.
- ل. التدبر في الممارسة المهنية وتقييمها وتطويرها، ويتضمن خمسة مؤشرات.

٦. **معايير المعلم للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر (٢٠٠٩):**
قدمت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بمصر في عام (٢٠٠٩)، وثيقة معايير اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي تضمنت في المجال السابع المعايير التي تتعلق بمعلم مؤسسات التعليم قبل الجامعي بصفة عامة، وهي أربعة معايير، انبثق عنها أربعة عشر مؤشراً، هي:

- **المعيار الأول:** التخطيط والاستراتيجيات الفعالة للتدريس، ومؤشراته هي:
 - يخطط المعلم للدرس في ضوء الأهداف التعليمية.
 - يستخدم المعلم استراتيجيات التعلم المتمركز حول المتعلم.

-
-
- يستخدم المعلم استراتيجيات تدريس متنوعة تلبي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - يصمم المعلم أنشطة تعليمية إثرائية تحقق أهداف التعلم بفاعلية.
 - **المعيار الثاني :** ممارسات مهنية فعالة، ومؤشراته هي:
 - يتمكن المعلم من جوانب التعلم الثلاث (المعرفية . المهارية . الوجدانية).
 - يدير المعلم وقت التعلم بكفاءة عالية.
 - يستخدم المعلم الأدوات والتجهيزات المتاحة لتفعيل العملية التعليمية.
 - يحرص المعلم على تنمية أدائه المهني باستمرار.
 - **المعيار الثالث :** الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومؤشراته هي:
 - يلتزم المعلم بالقواعد المنظمة للعمل بالمدرسة.
 - يظهر المعلم التزامًا أخلاقيًا بعلاقته بالآخرين (الزملاء . الرؤساء . أولياء الأمور).
 - يراعي المعلم المساواة والشفافية والتسامح مع جميع المتعلمين.
 - يراعي المعلم آراء الزملاء والمعنيين لتحسين أدائه.
 - **المعيار الرابع :** طرائق أساليب تقويم فعالة، ومؤشراته هي:
 - يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم جميع جوانب أداء المتعلمين وشخصياتهم.
 - يستفيد المعلم من نتائج تقويم المتعلمين في تقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم وتعديل أدائه التدريسية.

٧. وثيقة المستويات المعيارية لعلم التعليم قبل الجامعي للهيئة القومية

لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر (٢٠٠٩):

قدمت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بمصر في عام (٢٠٠٩) وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي، تضمنت ثمانية مجالات، انبثق عنها ثلاثة وعشرون معياراً، انبثق عنها أربعة وثمانون مؤشراً، هي:

- **المجال الأول : التخطيط، ومعاييره هي:**
 - تحديد الاحتياجات التعليمية للمتعلمين.
 - التخطيط للأهداف.
 - تصميم الأنشطة التعليمية الملائمة.
- **المجال الثاني : استراتيجيات التعلم/ التعلم، وإدارة الفصل، ومعاييره هي:**
 - استخدام استراتيجيات تعليمية/ تعلمية استجابة لحاجات المتعلمين.
 - تيسير التعلم الفعال.
 - تشجيع المتعلم على حل المشكلات والتفكير الناقد والإبداعي.
 - توفر مناخ ميسر للعدالة.
 - الاستخدام الفعال لأساليب متنوعة لإثارة دافعية المتعلمين.
 - إدارة وقت التعلم بكفاءة.

- **المجال الثالث : المادة العلمية، ومعاييره هي :**
 - التمكن من بنية المادة العلمية وفهم طبيعتها.
 - التمكن من طرائق البحث في المادة العلمية.
 - تحقيق تكامل مادته العلمية مع المواد الأخرى.
 - القدرة على إنتاج المعرفة.
- **المجال الرابع : تكنولوجيا التعلم، ومعاييره هي :**
 - استخدام تكنولوجيا التعلم.
 - ممارسة مهارات الاتصال.
- **المجال الخامس : السياق المجتمعي، ومعاييره هي :**
 - الإلمام بثقافة المجتمع المحيط بالمدسة وتوظيفها.
 - توطيد العلاقة بأعضاء المجتمع المحلي.
 - مشاركة المعلم في قيادة التغيير والتطوير التربوي في إطار ثقافة الجودة والتميز.
- **المجال السادس : التقويم، ومعاييره هي :**
 - التقويم الشامل.
 - التغذية الراجعة.
- **المجال السابع : أخلاقيات المهنة، ومعاييره هي :**
 - علاقة المعلم بالمتعلمين والزملاء.
 - أخلاقيات العمل.

- **المجال الثامن : التنمية المهنية المستمرة، ومعاييرها هي:**
 - التنمية المهنية الذاتية.
 - التنمية المهنية الجماعية.

وقد تبين أنها تضمنت نفس المجالات والمعايير التي حددتها وزارة التربية والتعليم في مصر عام (٢٠٠٣) للمعلم، وزادة عنها بثلاثة مجالات وستة معايير مما أسفر عن زيادة عددها من ٥ مجالات إلى ٨ مجالات، زيادة عددها من ١٨ معياراً إلى ٢٤ معياراً، وبالرغم من ذلك تم دمج بعض المؤشرات ، مما أسفر عن انخفاض عددها من ٩٥ مؤشراً إلى ٨٤ مؤشراً.

٨. وثيقة التعليم الفني للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر (٢٠٠٩):

قدمت الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بمصر في عام (٢٠٠٩) الإصدار الثاني لوثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي "وثيقة التعليم الفني"، تضمنت في المجال السابع الذي يتعلق بمعلم التعليم الفني أربعة معايير، انبثق عنها تسعة مؤشرات، هي:

- **المعيار الأول : التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم، ويتضمن مؤشرين:**
 - يخطط المعلم للتدريس في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.
 - يصمم المعلم استراتيجيات التعليم والتعلم المتمركزة حول المتعلم.
- **المعيار الثاني : تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم، ويتضمن أربعة مؤشرات:**
 - يتمكن المعلم (أو المدرب) من جوانب التعلم الثلاث (المعرفية . المهارية . الوجدانية).

- يدير المعلم وقت التعلم بكفاءة عالية.
- يستخدم المعلم الإمكانيات المتاحة؛ لتفعيل العملية التعليمية.
- يحرص المعلم على تنمية ذاته مهنيًا.
- **المعيار الثالث :** استخدام أساليب تقويم فعالة، ويتضمن مؤشرين:
 - يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم.
 - يستفيد من نتائج تقويم المتعلمين في تقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم، وتعديل أدائه التدريسية.
- **المعيار الرابع :** الالتزام بأخلاقيات المهنة، ويتضمن مؤشر واحد: يراعي المعلم المساواة، والشفافية، والتسامح مع جميع المتعلمين.

٩. **معايير الجودة الشاملة للمعلم في المملكة العربية السعودية لعدنان بن أحمد بن راشد الورتان (٢٠١١):**

اعتمد في إعداد معايير الجودة الشاملة لمعلم المملكة العربية السعودية بشكل أساسي على " مشروع المعايير القومية للتعليم الذي قامت به وزارة التربية والتعليم في مصر " ، وتضمنت ثمانية معايير لجودة أداء المعلم في المملكة العربية السعودية، وهي:

- أ. تخطيط وتصميم المواقف التعليمية، ويتضمن ستة مؤشرات.
- ب. توفر المناخ التعليمي الملائم والتقيد به والحفاظ عليه، ويتضمن ثمانية مؤشرات.
- ج. التمكن من المادة العلمية وفهم طبيعتها وتكاملها مع المواد الأخرى، ويتضمن ثمانية مؤشرات.

- د. استخدام الاستراتيجيات والتقنيات التعليمية، ويتضمن ستة مؤشرات.
- هـ. تقييم الطلاب ومتابعة نتائج التعلم، ويتضمن خمسة مؤشرات.
- و. التقويم الذاتي، ويتضمن ثلاثة مؤشرات.
- ز. التعاون مع رؤسائه وزملائه والطلاب وأوليا أمورهم، ويتضمن خمسة مؤشرات.
- ح. التنمية المهنية، ويتضمن ثلاثة مؤشرات.

ب. تجارب ونماذج عالمية في تحديد معايير جودة أداء المعلم:

يوجد العديد من الدراسات والتجارب والنماذج العالمية في تحديد معايير أداء المعلم وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وسنعرض منها أهم هذه الدراسات والنماذج بعد تطويعها لتتناسب مع معايير أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي كما سيتضح في العرض التالي:

١. دراسة أندريا وآخرين (Andrea O. Rou et al) (١٩٩١) بعنوان "ممارسات التدريس وأثرها في زيادة تحصيل الطلاب":

أجريت الدراسة في باكستان واستخدم فيها المنهج الوصفي لقياس أداءات المعلم من وجهة نظر الموجهين والمعلمين، ودراسة البيئة المدرسية، وأبرز نتائج هذه الدراسة أن الموجهين والمعلمين يحددون كفاية المدرسة بوضع النظام المدرسي في المرتبة الأولى. كما أسفرت الدراسة على أن مؤشرات الأداء الجيد للمعلم هي:

- القدرة على التدريس.
- إلمام المعلم بالموضوعات التي يقوم بتدريسها.
- مدى اهتمامه بتوجيه الطلاب.

- وضوح الشرح.
- درجة حماسة المعلم.
- أسلوب تنفيذ الإرشادات العلمية.
- تصحيح معلومات الطلبة.
- مراعاة النظام.
- الاهتمام بالتغذية المرتجعة.
- قدرته على حفظ نظافة ونظام حجرة الدراسة، وتنظيم الطلبة داخلها ومستوى الضوضاء.

كما أسفرت الدراسة على أن المعلم المتميز الأداء يخصص لكل درس نسبة معينة من الوقت داخل حجرة الدراسة للشرح ووقتاً آخر لتصحيح التدريبات والواجبات المنزلية، ووقتاً للتدريب على المسائل والأسئلة.

٢. معايير اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد بين الولايات (١٩٩٢):

قدم اتحاد دعم وتقييم المعلمين الجدد بين الولايات Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium (INTASC) في عام ١٩٩٢ المعايير التالية للمعلم:

- يفهم المعلم المفاهيم الرئيسية، وأساليب التحقق منها وأسس ما يعلمه، وهو يستطيع أن يخلق خبرات تعلم تجعل من هذه الجوانب من الموضوع أو تلك مفيدة للطلاب.
- يفهم المعلم كيف ينمو الطلاب وكيف يتعلمون؟ ويوفر فرص التعلم التي تدعم نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي.

- يفهم المعلم كيف تختلف مداخل التعليم المناسبة للطلاب؟ ويخلق فرصاً تعليمية تكون ملائمة لمختلف المتعلمين.
 - يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة لتشجيع الطلاب على التفكير الناقد وحل المشكلات والأداء الماهر.
 - يفهم المعلم الدوافع والسلوك الفردي والجماعي ليصمم بيئة تعلم تشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي، والمشاركة النشطة في التعلم، والدافعية الذاتية.
 - يستخدم المعلم التواصل اللفظي، وغير اللفظي، ووسائل التواصل التقنية ليعزز الاستفسارات النشطة، والتعاون، ودعم التفاعل داخل الفصل.
 - يخطط المعلم للمواقف التي تعتمد على المعرفة بـ (الموضوع، والطلاب، والمجتمع، وأهداف المنهج الدراسي).
 - يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات التقويم الرسمي وغير الرسمي ليقوم المتعلمين، ويتأكد من استمرار التنمية العقلية والاجتماعية والبدنية للمتعلمين.
 - المعلم هو مشارك تأملي ويقوم باستمرار تأثير الاختيارات والأحداث على الآخرين (الطلاب . الآباء . وغيرهم من الزملاء في المهنة)، وهو يسعى بنشاط لتحقيق فرص النمو المهني.
 - ينشئ المعلم علاقات مع الزملاء في المدرسة، والآباء، وآخرين في المجتمع ليدعم تعلم الطلاب ويجعله أكثر متعة.
٣. أما هولينجسوارث وسوكيت Hollingswarth & Sockett (١٩٩٤) قد حدد أهم ملامح المعلم الجديد في ثمان ملامح هي:

- باحث.
- يحب التساؤل ويسعى إلى معرفة الإجابة.
- معلم / متعلم في وقت واحد.
- منفذ مبدع.
- يراجع قراراته وأعماله في ضوء تغذية مرتدة Feed back سليمة.
- الغيرية.
- لديه روح الفريق.
- الإيمان بالعدالة واحترام (الذكور/الإناث . الأبيض/الملون . الفقير/الغنى).

٤. المعايير المهنية للمعلم في ولاية أريزونا (١٩٩٦): ٤.

قدم قسم التربية في ولاية أريزونا Arizona's Professional Teacher Standards, (APTS) بالولايات المتحدة الأمريكية في عام (١٩٩٦) المعايير

المهنية للمعلم، وهي تتمثل في أن :

- يصمم التدريس ويخطط له.
- يوفر مناخاً تعليمياً ويحافظ عليه.
- ينفذ التعليم ويديره.
- يقوم بنتائج التعلم والتواصل.
- يتعاون مع الزملاء والآباء والآخرين.
- يشارك في التنمية المهنية.
- يشرح المحتوى المعرفي.
- يشرح المحتوى المهني.

- يلم بمكونات التربية الخاصة.

٥. **قدم جونسن كاتلين، وجونيس إلين** Jonson, Kathleen & Jones, Ellen (١٩٩٨) **نموذجان لتقويم أداء المعلم هما:**

• **النموذج الأول : أداة تقويم أداء التعلم في أمريكا:**

Teach for America Performance Assessment Instrument (PAI) ويهدف إلى تحديد أوراق وتقارير الاعتماد المتعلقة بتعيين المعلم في مهنة التدريس، وأيضاً التعرف على تأثير المعلم على نمو وتعلم طلابه كمؤشر أساسي لتقويم أدائه، وتتكون أداة تقويم أداء المعلم من ستة محاور هي:

- إدارة نمو وتعلم الطالب.

- تنظيم المنهج من أجل نمو وتعلم الطالب.

- التعليم من أجل نمو وتعلم الطالب.

- التقويم من أجل نمو وتعلم الطالب.

- استخدام المصادر الخارجية من أجل نمو وتعلم الطالب.

- المهنية المتوافرة في المعلم من أجل نمو وتعلم الطالب.

ويتم تجميع البيانات والمعلومات التي تفي باستيفاء المحاور الستة السابقة من خلال التقارير الورقية الخاصة بذلك.

• **أما النموذج الثاني . معايير كاليفورنيا للتدريس المهني:**

California Standards for the Teaching Profession

ويهدف إلى تعرف الممارسة الفعلية للمعلمين المبتدئين، ويتألف من ستة معايير للتعرف على كفاية المعلم هي:

- دمج ومساعدة جميع الطلاب للتعلم الأقوى.
- خلق بيئة فعالة لتعلم الطلاب.
- فهم وتنظيم المعلومات الخاصة بموضوع الدرس في تعلم الطالب.
- تخطيط وتصميم التعليم والخبرات التعليمية لدى جميع الطلاب.
- تقويم تعلم الطالب.
- تطوير معلم متخصص ومحترف.

ويتم تجميع البيانات والمعلومات التي تقي باستيفاء المعايير الستة السابقة من خلال ملاحظة أداء المعلم من خلال المصادر التالية:

أ- بيئة فصلية فعالة Effective Classroom Environment من أجل:

- تعلم الطالب.
- تنظيم البيئة المادية.
- تخطيط وتطبيق الخطوات المعتادة داخل الفصل.
- بداية واستمرار سلوك الطالب.
- استخدام الوقت المخصص للتعليم بفعالية.
- تهيئة المناخ الذي يدعم العدل والاحترام.
- دعم النمو الاجتماعي واحترام الجماعة.

ب- تخطيط الدرس Lesson Planning خلال:

- توضيح وتحديد الأهداف لتعلم الطالب.
- فهم الاحتياجات التعليمية المرتبطة بنمو الطلاب.
- استخدام خلفية الطلاب من المعلومات، وخبراتهم لتخطيط التعليم.
- تقييم وتقدير الفروق الفردية بين الطلاب لتخطيط التعليم.
- تطوير وتسلسل المواد والأنشطة التعليمية لتعلم الطالب.
- تعديل الخطط التعليمية لتوافق احتياجات الطالب.

ج- التعلم القوى Powerful Learning خلال:

- جعل الأهداف التعليمية والخطوات التعليمية واضحة لجميع الطلاب.
- جعل المحتوى والعمليات مفهومة ذات معنى لجميع الطلاب.
- مخاطبة الخلفيات المتعددة لجميع الدارسين.
- تشجيع الطلاب على التوسع في تفكيرهم.
- تدعيم التعلم الموجه ذاتياً.
- توجيه وإرشاد الطلاب نحو الخبرات القوية.

وأخيراً حدد الأسس التي يجب أن تراعيها نماذج تقويم أداء المعلم، وهي:

- يوضح بها أهم عناصر التدريس الفعال.
- معايير تقويم أداء المعلم متداخلة لا يجب الحكم على كل معيار بمفرده.
- وضع في الاعتبار البيئات المختلفة والمعقدة التي يحدث فيها التعلم.
- متطلبات وظروف التدريس تختلف بدرجة كبيرة عند تقويم أداء المعلم.
- نمو وتعلم الطالب . يجب أن يرتبط بتقويم أداء المعلم.
- يكون تقويم أداء المعلم دقيقاً جداً عندما يبنى على دلائل متنوعة.

- يجب أن يتفق المعلمون والقائمون على التقييم على معايير تقويم الأداء.
- تقويم أداء المعلم عملية مستمرة مدى الحياة لمعرفة كفاية المعلم.

٦. **أكد روتشيلي دافيس Rochelle Davis (٢٠٠٠) على أن هيئة التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية أقرت نظام تقويم المعلم التي حددته الهيئة القومية للتدريس المهني ومعايير الأداء بمدارس مونتجومري العامة (MCPS)، والذي يركز على ستة معايير للأداء يمكن في ضوءها تقويم أداء المعلم مستفيداً من (سواء سيد مسعود، ٢٠٠٠، ص ص ٢٨-٢٥٢) هي:**

- **المعيار الأول :** علاقة المعلم بالمتعلم، ويتضمن ستة مؤشرات للأداء هي:
 - إيمان المعلمين بأن كل طالب يمكنه أن يتعلم، ويصل إلى حد التمكن من أي منهج صعب خلال طرائق تدريس مناسبة.
 - أن يضع المعلمون للطلاب مخرجات تعلم يمكن قياسها، وأن يتحمل المعلمون وطلابهم مسئولية تحقيق هذه المخرجات / الأهداف.
 - أن يتيح نمو يمكن قياسه في تقديم الطلاب إزاء الأهداف المرجوة.
 - مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب من خلال طرائق تدريسهم.
 - الوعي بخصائص نمو الطلاب، ونظريات تعلمهم.
 - عدم الاقتصار على النمو الأكاديمي للطلاب فقط بل يمتد إلى أبعد من ذلك.
- **المعيار الثاني:** علاقة المعلم بالمادة الدراسية، ويتضمن ثلاثة مؤشرات للأداء هي:

-
-
- إلمام المعلم بمحتوى المادة التي يقوم بتدريسها، وربطها بالمجالات الأخرى.
 - نقل المعرفة المستهدفة من المواد التي تدرس بوضوح لطلابهم.
 - التعددية في نقل المعرفة إلى الطلاب.
 - **المعيار الثالث:** علاقة المعلم بالإدارة، ويتضمن خمسة مؤشرات للأداء هي:
 - خلق مناخ تعليمي في الفصل يشجع على الانفتاح والاحترام المتبادل، والدعم والاستفسار.
 - توطيد العلاقات الطيبة مع أسر الطلاب.
 - تنسيق التعليم والتعلم في بيئات متنوعة.
 - دمج التكنولوجيا والبحث في تخطيط وتنفيذ الدروس.
 - إشراك جميع الطلاب في أنشطة تعلم ذات معنى.
 - **المعيار الرابع:** علاقة المعلم بالتقويم، ويتضمن مؤشران للأداء هما:
 - استخدام العديد من فنيات التقويم الشكلية وغير الشكلية.
 - تحليل نتائج الطلاب، والاستفادة منها في تخطيطه للتعليم مستقبلاً (تغذية مرتدة).
 - **المعيار الخامس:** علاقة المعلم بالتعليم المستمر، ويتضمن ثلاثة مؤشرات للأداء هي:
 - التفكير المستمر في الممارسات التي تهدف إلى دعم تعلم الطلاب.

- الاعتماد على البحوث والدراسات التربوية، وطلب النصيحة من المتخصصين.
- أن يكون المعلمين أعضاء في جماعات التعلم.
- **المعيار السادس:** علاقة المعلم بالنمو المهني، ويتضمن ثلاثة مؤشرات للأداء هي:
 - الالتزام وتدعيم النظام المدرسي.
 - تحمل المسؤولية كقادة داخل الجماعة التربوية.
 - يسهم في العمل السلس للبيئة المدرسية.

٧. **قدا ما أندرسون لورين، وبيليسير ليوناردو المعايير المهنية للمعلم (٢٠٠١):**

- قدا ما أندرسون لورين، وبيليسير ليوناردو Anderson, Lorin W. Pellicer, Leonardo & (٢٠٠١) في كتابها بعنوان "مساعدة ومراجعة أو تقويم المعلم لنظيره Teacher Peer Assistance & Review ملحق يتعلق بالمستوى القياسي أو المعايير التي يجب أن يبلغها المعلم هي:
- يعرف المعلم طبيعة المتعلم.
 - يعرف محتوى المنهج الدراسي.
 - يهيئ بيئة تعلم آمنة، وعامرة ب مواد التعلم، ويتيح فرص التفاعل الديمقراطي والعمل التعاوني.
 - يراعي تكافؤ الفرص خلال تنويع طرائق التدريس لتتلاءم مع قدرات المتعلمين المتنوعة.
 - يختار مواد التعلم المناسبة، وابتكارها، واستخدامها.

- يطبق المعرفة في مواقف حياتية.
- يمد المتعلمين بعدة طرائق لتعلم المفاهيم، واستكشافات الموضوعات، وفهم الدروس.
- يوظف التقويم في تحسين أداء وتحصيل المتعلم.
- يكون علاقات ايجابية متبادلة مع أسر المتعلمين.
- يدفع المتعلمين إلى التفكير المتأنى العميق بممارسة التحليل المنظم، والتقويم، وجودة الأداء.
- يتعاون مع زملائه المعلمين لتحسين المدرسة، وتقديم المعرفة، وتطوير طرائق التدريس، واستراتيجيات التعلم.

٨. معايير المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس (٢٠٠٢):

المجلس الوطني للمعايير المهنية للتدريس National Board for Professional Teaching Standards “NBPTS” منظمة مستقلة غير حكومية ولا تهدف إلى الربح، تشكلت في عام ١٩٨٧م للنهوض بجودة التعليم والتعلم خلال تطوير معايير مهنية للتعليم المتميز، وإنشاء نظام تطوعي للمصادقة على المعلمين الذين يستوفون هذه المعايير، وإدماج المعلمين المؤهلين ضمن جهود تطوير التعليم، وتتمثل المعايير والمؤشرات التي أشار إليها هذا المجلس في الآتي:

- أ. المعلمون ملتزمون بالطلاب ويتعلمهم، ومؤشراته:
 - يدرك المعلمون الفروق الفردية بين المتعلمين، ويضبطون ممارساتهم وفقاً لها.
 - يفهم المعلمون كيف ينمو الطلاب وكيف يتعلمون.

-
-
- يتعامل المعلمون مع المتعلمين بشكل متكافئ.
 - تتجاوز مهمة المعلمين تنمية الجانب المعرفي لدى المتعلمين.
- ب. يعرف المعلمون الموضوعات التي يدرسونها، ويعرفون كيف يعلمون هذه الموضوعات للطلاب، ومؤشرات:**
- يقدر المعلمون كيفية تصميم المحتوى الدراسي وتنظيمه، وكيف يربطونه بالتخصصات التعليمية الأخرى.
 - يتحكم المعلم في المعرفة الخاصة لكيفية نقل المعلومات إلى المتعلمين.
 - ينتج المعلم طرائق متنوعة للمعرفة.
- ج. المعلمون مسئولون عن إدارة ومراقبة تعلم الطلاب، ومؤشرات:**
- يستخدم المعلمون طرائق تدريس متعددة لتحقيق أهدافهم.
 - يؤلف المعلمون تعلمًا في مجموعات.
 - يضع المعلمون قيمة لمشاركات المتعلمين.
 - يقوم المعلمون بتقديم طلابهم بشكل منظم.
 - يعي المعلمون أهدافهم الرئيسية.
- د. يفكر المعلمون بشكل منهجي في ممارستهم، والتعلم من الخبرات، ومؤشرات:**
- يعد المعلمون اختبارات متنوعة بصورة مستمرة تقيس مدى قدرتهم على الاجتهاد.
 - يسعى المعلمون إلى الحصول على النصائح من الآخرين، ويستندون إلى البحوث التربوية والمنح الدراسية لتحسين ممارساتهم.
- هـ. المعلمون هم أعضاء في مجتمع التعلم، ومؤشرات:**

- يسهم المعلمون في تفعيل عمل المدرسة خلال التعاون مع غيرهم من المهنيين.
- يتعاون المعلمون مع الآباء والأمهات.
- يفيد المعلمون من الموارد المجتمعية.

٩. المعايير المهنية للمعلم في كوينزلاند (٢٠٠٦): ٩.

أعدت كلية المعلمين في كوينزلاند بأستراليا Queensland College of Teachers معايير مهنية للمعلمين في كوينزلاند Professional Standards for Queensland Teachers في ديسمبر عام ٢٠٠٦ بصورة مختلفة عن المعايير التي قدمت من هيئات أو مؤسسات أخرى، وعند عرض كل معيار من المعايير التالية، تم تناول (المعيار standard: ويقصد به جملة موجزة تصف بصورة موجزة جانباً رئيساً من جوانب عمل المعلم، والنطاق scope: ويقصد به جملة واضحة موجزة تصف التوقعات المطلوبة من المعلم في جانب من جوانب عمله، والممارسات Practice: تضم عددًا من الجمل المتتابعة التي تصف الأداء المتوقع من المعلم، وهي مستمدة من جملة النطاق، وتركز على الأداء والأشياء التي يمكن إثبات تحققها):

- تصميم وتنفيذ خبرات تعلم مرنة ومشجعة للأفراد والجماعات.
- تصميم وتنفيذ الخبرات التعليمية التي تنمي اللغة والقراءة والحساب.
- تصميم وتنفيذ الخبرات التعليمية التي تنمي التفكير.
- تصميم وتنفيذ الخبرات التعليمية التي تنمي الوعي بقيمة التنوع.
- تقييم وكتابة تقارير بناءة عن تعلم الطلاب.

- دعم القدرات الشخصية والمشاركة في المجتمع.
- إنشاء وصيانة بيئات تعلم آمنة وداعمة للتعلم.
- تعزيز علاقات إيجابية ومثمرة مع الأسر والمجتمع المحلي.
- المساهمة بفعالية في الفرق المهنية.
- الالتزام بالممارسة التأملية والتنمية المهنية المستمرة.

١٠. **معايير نيو ساوث ويلز** (New South Wales Institute of Teachers) (٢٠١٠):

حددت نيو ساوث ويلز (٢٠١٠) للمعلم معايير مهنية للتدريس في ثلاثة مجالات رئيسة تصف طبيعة عمل المعلمين، انبثق عنها سبعة معايير، وذلك كما يلي:

• **المجال الأول : المعارف المهنية، ومعايير: Knowledge Professional**

- يعرف المحتوى العلمي، وكيف يعلمه لطلابه.
- يعرف خصائص الطلاب الذين يعلمهم، وكيف يتعلمون.

• **المجال الثاني : الممارسة المهنية Professional Practice، ومعايير:**

- يخطط ويقوم بالتعلم الفعال.
- يتواصل بفعالية مع الطلاب.
- يصمم ويحافظ على بيئة تعلم آمنة من خلال استخدام مهارات الإدارة الصفية.

• **المجال الثالث : الالتزام المهني Professional Commitment، ومعايير:**

ومعايير:

- ينمي باستمرار معارفه وممارساته المهنية.
- يشجع بحماس أعضاء مهنته والمجتمع الكبير .

ومن خلال استقراء الباحث في مفاهيم جودة الأداء بصفة عامة والمستويات المعيارية المشار إليها سلفاً بصفة خاصة يستطيع أن يطوعها لتعرف جودة أداء معلم التدريبات المهنية الصناعي في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي "بأنها الأداء الذي يحقق رضا طلابه، ويحقق نواتج التعلم والتدريب أو الأهداف المرجوة من التعليم الثانوي الفني الصناعي كاملة"، والتوجهات المعاصرة في تحديد معايير جودة أداء المعلم من وثائق ودراسات وبحوث ونماذج محلية وعربية وعالمية وفقاً لستة مجالات وواحد وثلاثون معياراً موزعين كما يلي:

- **المجال الأول :** الممارسات المهنية الفعالة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل خمسة معايير هي:

١. يتقن المهارات الأساسية بمجالات بنية المادة التدريبية لتخصصه.
٢. يحدد متطلبات التدريبات المهنية.
٣. يجيد أساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة، والمعدات، وعناصر التطوير التكنولوجي اللازمة للتدريبات المهنية.
٤. يشكل مجموعات عمل من المتعلمين في نهاية حصة الورشة تحت إشرافه.
٥. يقوم ببعض الأدوار خارج الورشة.

- **المجال الثاني :** التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل ثلاثة معايير هي:

١. يخطط للتدريب وفقاً لنواتج التدريب المستهدفة.
 ٢. يصمم استراتيجيات التدريب المتمركزة حول المتعلم.
 ٣. يعد ملخصاً موجزاً للتدريب (ملخص سبوري يسجل بدفتر المكتب).
- **المجال الثالث :** التنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل ثمانية معايير هي:
١. يتمكن من تنمية جوانب التعلم "المهارية، والمعرفية، والوجدانية" لدى المتعلم.
 ٢. يستخدم استراتيجيات تدريب وتعلم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.
 ٣. ينوع في استخدام أنشطة تربوية وتخصصية إثرائية تحقق أهداف التدريب والتعلم الفعال.
 ٤. يستخدم في التدريب استراتيجيات تنمي التفكير وممارسة الأداء من قبل المتعلم.
 ٥. ينظم المهام اللازمة للتدريب في حصة الورشة.
 ٦. يدير وقت التدريب بكفاءة.
 ٧. يستخدم الإمكانيات المادية المتاحة لتفعيل عملية التدريب والتعلم لدى المتعلم.
 ٨. يشرف على المتعلمين ومتابعة أدائهم في أثناء التدريب وتوجيههم.
- **المجال الرابع :** التقويم الجيد لأداء المتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل سبعة معايير هي:

١. يحدد الأهداف التدريبية والتعليمية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة.
٢. يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف الإجرائية (المعرفي . الوجداني . المهاري).
٣. يستخدم مقاييس تقويم أداء المتعلم في المادة التدريبية التي تحقق الأهداف الإجرائية (المعرفي . الوجداني . المهاري).
٤. يلاحظ أداء المتعلم على تنفيذ التمرين أو التدريب في الورشة خلال قائمة التحقق من المهارة.
٥. يفسر نتائج أداء المتعلم خلال البحث عن أسبابها.
٦. يستخدم دفتر المكتب، وملف الإنجاز (Portfolio) في متابعة أداء المتعلم.
٧. يقدم التغذية الراجعة/ المرتدة وفقاً لدراسة نتائج المتعلم في التدريبات المهنية.

● **المجال الخامس : الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل خمسة معايير هي:**

١. يظهر التزاماً أخلاقياً بعلاقته بالآخرين (الزملاء . الرؤساء . أولياء الأمور).
٢. يراعي المساواة والشفافية والتسامح مع جميع المتعلمين.
٣. يراعي قيم العمل في الورشة.
٤. يلتزم بالقواعد المنظمة للعمل داخل الورشة وخارجها.

٥. يحرص على أن يتسم مظهره بالاحترام.

• **المجال السادس :** القابلية للتعلم والتدريب لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل ثلاثة معايير هي:

١. يحرص على التنمية المستمرة لأدائه المهني.

٢. يحرص على التنمية المستمرة لأدائه الفني الصناعي / التخصصي.

٣. يحرص على تنمية ذاته ثقافياً.

سادساً : الحاجة لدراسة الواقع المصري:

امتد العرض السابق في الإطار النظري ودراساته السابقة نقلاً من مراجع ومصادر ووثائق ونماذج ودراسات سابقة مختلفة أفادت في إعداد وبناء استمارة "تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية". كما أفادت في إتباع الأسلوب العلمي في إجراء الدراسة الحالية من حيث التعرف على مفهومي التقويم والأداء لغوياً وسيكولوجياً، والاتجاهات العالمية المعاصرة في تحديد معايير تقويم أداء المعلمين، ولكن هناك حاجة لاستطلاع رأي معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في الواقع المصري بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي لتحديد أهم مجالات ومعايير ومؤشرات الأداء التي يجب أن يؤديها داخل وخارج الورشة، وكذلك اقتراح مقاييس التقدير المتدرجة لتحديد مستويات الجودة المعيارية الملائمة من أجل الوصول إلى تصور علمي وعملي يمكن أن يسهم في تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية كما سيتضح في العرض التالي.

إجراءات الدراسة الميدانية

يتناول الباحث في إجراءات الدراسة الميدانية، أدوات الدراسة وفيها بناء وتصميم "استمارة تطوير نظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية"، وتحكيمها ثم اختيار العينة الممثلة، والتطبيق الميداني لاستطلاع رأي معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية إزاء مجالات، ومعايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء التي يجب أن يقوموا بها داخل وخارج الورشة (استمارة تقويم الأداء السابق ذكرها) على العينة الممثلة، وأخيراً أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات التطبيق الميداني للدراسة الاستطلاعية كما يتضح في العرض التالي:

أولاً : أدوات الدراسة:

تستخدم الدراسة الميدانية الحالية استمارة "تطوير نظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" من إعداد وتصميم الباحث، وتعد هذه الاستمارة عنصراً أساسياً في الدراسة الميدانية. فبقدر دقتها بقدر ما تتوافر الدقة في القياس، وما يترتب على ذلك من نتائج يمكن الاعتماد عليها، وهي استبانة عادية، ولكن يقترن استيفاء بياناتها الحوار بين الباحث مع المجيب أفراد عينة الدراسة "معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية" والإجابة على استفساراتهم، وذلك للإجابة عن السؤال الأول للدراسة الحالية، والذي ينص على:

ما آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي إزاء مجالات، ومعايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء أو المؤشرات التي يجب أن يؤديها داخل وخارج الورشة، ويقومون على أساسها وفقاً لمستويات الجودة المعيارية؟.

وفيما يلي وصف تفصيلي للخطوات الموضحة للأساس العلمي لبناء وتصميم هذه الاستمارة للإجابة عن السؤال المشار إليه سابقاً:

١. استقراء الأديبات المتعلقة بتحديد أداءات معلم التدريبات المهنية ومستوياتها المعيارية، ونظم تقويم أداءه التي أفادت في صياغة بنود الاستمارة، ومراعاة عدم الخلط بينها وبين الأبعاد المختلفة للدراسات الأخرى.

٢. إجراء مقابلات شخصية مفتوحة مع مجموعة من موجهي العملي، وكذلك مع بعض معلمي التدريبات المهنية "معلمي الورش" للوقوف على الأداءات التي يؤديها معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي، وأيضاً لمناقشة واقع نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي الحالي بالنسب لما يجب أن يكون وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، ليكون ذلك خطوة لبناء وتصميم الاستمارة. ثم تحليل استجاباتهم لتحديد أهم أبعاد أو مجالات الاستمارة، وصياغة عدد من المعايير تحت كل بعد أو مجال، وكذلك صياغة عدد من المؤشرات تحت كل معيار، وبذلك تم إعداد وتصميم الاستمارة في صورتها المبدئية.

٣. إجراء ورشة عمل بعنوان "تطوير نظام تقويم أداء معلم التدريبات المهنية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما المجالات التي يجب أن نقوم أداء معلم التدريبات المهنية على أساسها؟
- ما المعايير الملائمة التي تندرج تحت كل مجال يجب أن نقوم أداء معلم التدريبات المهنية على أساسه؟
- ما المؤشرات أو الأداءات الملائمة التي تندرج تحت كل معيار يندرج تحت كل مجال يجب أن نقوم أداء معلم التدريبات المهنية على أساسه؟.
- ما مستويات تقدير الأداء التي يجب أن نقدر بها مستوى أداء معلم التدريبات المهنية؟

وذلك بمدرسة شبرا الثانوية الميكانيكية الجديدة بإدارة الساحل التعليمية بشمال القاهرة التعليمية، بتاريخ ٧ ابريل ٢٠١١. لاستخلاص أهم الأداءات التي يجب أن يؤديها معلم التدريبات المهنية داخل وخارج الورشة، وأهم ما يناسب ويساعد على تطوير نظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.

٤. وأخيراً عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والتربية، والمناهج وطرائق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وبعض من خبراء قطاع التعليم الفني الصناعي، وقد أبدى المحكمون العديد من الآراء التي تمت مراعاتها عند إعداد الاستمارة.

٥. الاستمارة في صورتها النهائية (ملحق ١): أصبحت استمارة تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات

الجودة المعيارية" في صورتها النهائية بعد التعديلات السابقة تدور حول أربعة أقسام، هي:

• **القسم الأول:** يتضمن الهدف من تطبيق هذه الاستمارة، ويليه بعض التعليمات التي يجب مراعاتها في أثناء الاستجابة على الاستمارة، ثم بعض البيانات التعريفية المميزة للمستجيب.

• **القسم الثاني:** يتضمن بطاقة التعارف (بعض البيانات التعريفية المميزة لمعلم التدريبات المهنية).

• **القسم الثالث :** يتضمن ستة مجالات، وواحد وثلاثين معيارًا، ومائة واثنين وستين مؤشرًا لأداء معلم التدريبات المهنية يمكن أن يقوم من خلالها، وهي موزعة كالتالي:

• **المجال الأول :** الممارسات المهنية الفعالة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل خمسة معايير هي:

١ . يتقن المهارات الأساسية بمجالات بنية المادة التدريبية لتخصصه، ويشمل (٦ مؤشرات).

٢ . يحدد متطلبات التدريبات المهنية، ويشمل (٥ مؤشرات).

٣ . يجيد أساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة، والمعدات، وعناصر التطوير التكنولوجي اللازمة للتدريبات المهنية، ويشمل (٥ مؤشرات).

٤ . يشكل مجموعات عمل من المتعلمين في نهاية حصة الورشة تحت إشرافه، ويشمل (٤ مؤشرات).

٥. يقوم ببعض الأدوار خارج الورشة، ويشمل (٦ مؤشرات).
- **المجال الثاني :** التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم، ويشمل ثلاثة معايير هي:
 ١. يخطط للتدريب وفقاً لنواتج التدريب المستهدفة، ويشمل (٤ مؤشرات).
 ٢. يصمم استراتيجيات التدريب المتمركزة حول المتعلم، ويشمل (٤ مؤشرات).
 ٣. يعد ملخصاً موجزاً للتدريب (ملخص سيوري يسجل بدفتر المكتب) ، ويشمل (٧ مؤشرات).
 - **المجال الثالث:** التنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل ثمانية معايير هي:
 ١. يتمكن من تنمية جوانب التعلم "المهارية، والمعرفية، والوجدانية" لدى المتعلم، ويشمل (٣ مؤشرات).
 ٢. يستخدم استراتيجيات تدريب وتعلم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ويشمل (٥ مؤشرات).
 ٣. ينوع في استخدام أنشطة تربوية وتخصصية إثرائية تحقق أهداف التدريب والتعلم الفعال، ويشمل (٤ مؤشرات).
 ٤. يستخدم في التدريب استراتيجيات تنمي التفكير وممارسة الأداء من قبل المتعلم، ويشمل (٨ مؤشرات).

٥. ينظم المهام اللازمة للتدريب في حصة الورشة، ويشمل (٣ مؤشرات).
٦. يدير وقت التدريب بكفاءة، ويشمل (٤ مؤشرات).
٧. يستخدم الإمكانيات المادية المتاحة لتفعيل عملية التدريب والتعلم لدى المتعلم، ويشمل (٣ مؤشرات).
٨. يشرف على المتعلمين ومتابعة أدائهم في أثناء التدريب وتوجيههم، ويشمل (٦ مؤشرات).

• **المجال الرابع:** التقويم الجيد لأداء المتعلم لتحقيق نواتج التدريب

المستهدفة، ويشمل سبعة معايير هي:

١. يحدد الأهداف التدريبية والتعلمية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة، ويشمل (٣ مؤشرات) .
٢. يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف الإجرائية (المعرفي - الوجداني - المهاري) ، ويشمل (٣ مؤشرات) .
٣. يستخدم مقاييس تقويم أداء المتعلم في المادة التدريبية التي تحقق الأهداف الإجرائية (المعرفي - الوجداني - المهاري) ، ويشمل (٢ مؤشرين).
٤. يلاحظ أداء المتعلم على تنفيذ التمرين أو التدريب في الورشة خلال قائمة التحقق من المهارة، ويشمل (٤ مؤشرات).
٥. يفسر نتائج أداء المتعلم خلال البحث عن أسبابها، ويشمل (١٠ مؤشرات).

٦. يستخدم دفتر المكتب، وملف الإنجاز (Portfolio) في متابعة أداء المتعلم، ويشمل (٣ مؤشرات).
٧. يقدم التغذية الراجعة/ المرئدة وفقاً لدراسة نتائج المتعلم في التدريبات المهنية، ويشمل (١٢ مؤشراً).
- **المجال الخامس : الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل خمسة معايير هي:**
 ١. يظهر التزاماً أخلاقياً بعلاقته بالآخرين (الزملاء . الرؤساء . أولياء الأمور)، ويشمل (٦ مؤشرات).
 ٢. يراعي المساواة والشفافية والتسامح مع جميع المتعلمين، ويشمل (٥ مؤشرات).
 ٣. يراعي قيم العمل في الورشة، ويشمل (٨ مؤشرات).
 ٤. يلتزم بالقواعد المنظمة للعمل داخل الورشة وخارجها، ويشمل (١٣ مؤشراً).
 ٥. يحرص على أن يتسم مظهره بالاحترام، ويشمل (٤ مؤشرات).
 - **المجال السادس : القابلية للتعلم والتدريب لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة، ويشمل ثلاثة معايير هي:**
 ١. يحرص على التنمية المستمرة لأدائه المهني، ويشمل (٥ مؤشرات).
 ٢. يحرص على التنمية المستمرة لأدائه الفني الصناعي / التخصصي، ويشمل (٤ مؤشرات).

٣. يحرص على تنمية ذاته ثقافياً، ويشمل (٣ مؤشرات).

ويندرج تحت كل معيار مجموعة من المؤشرات أو الأداءات إذا توافرت في أداء معلم التدريبات المهنية أكدت على تحقق هذا المعيار.

• **القسم الرابع:** يتضمن مقاييس التقدير، ويشمل ثلاثة أساليب من مدرجات التقدير هي:

- **الأسلوب الأول:** يقاس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر خلال خمسة مستويات: (ضعيف . مقبول . جيد . جيد جداً . ممتاز).

- **الأسلوب الثاني:** يقاس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر خلال أربعة مستويات: (مبتدئ . نام . كفاء . متميز).

- **الأسلوب الثالث:** يقاس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر خلال ثلاثة مستويات: (غير متمكن . مقبول . متمكن).

بالإضافة إلى عبارة أو فقرة مفتوحة لكل مجال أو معيار من مجالات أو معايير الاستمارة؛ كي يضيف المستجيب ما يراه مناسباً لهذا المعيار أو المجال.

٦. **تقدير درجات الاستمارة:** اتبع في صياغة الاستمارة الحالية طريقة ليكرت . ويوجد أمام كل مجال أو معيار أو أداء/ مؤشر ثلاثة اختيارات متفاوتة لتحديد درجة أهمية كل من المجالات والمعايير والمؤشرات ومقاييس التقدير، وهي (مهم . إلي حد ما . غير مهم)، وتقدر لهم درجات (٣، ٢، ١) على التوالي،

بالإضافة إلى هذا إضافة عمود لتدوين الملاحظات، كي يضيف المستجيب ما يراه مناسباً أمام كل مجال أو معيار أو أداء/ مؤشر من عبارات الاستمارة.

٧. **الخصائص السيكومترية للاستمارة:** تم التأكد منها خلال التعرف على مدى صدق وثبات الاستمارة، كما سيتضح في العرض التالي:

أ. **حساب صدق الاستمارة** باستخدام صدق المحتوى Content - Validity
خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما مدى ملاءمة مجالات ومعايير ومؤشرات محتوى الاستمارة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية ؟
- هل محتوى مجالات الأداء لمعلم التدريبات المهنية يرتبط منطقياً بأهداف التعليم الثانوي الفني الصناعي ؟
- هل يتلاءم محتوى معايير الأداء لمعلم التدريبات المهنية يرتبط منطقياً بمجالات أدائه ؟
- هل يتلاءم محتوى مؤشرات الأداء لمعلم التدريبات المهنية يرتبط منطقياً بمعايير أدائه ؟
- ما مدى إجرائية مؤشرات الأداء لمعلم التدريبات المهنية في القياس ؟
- هل يتلاءم محتوى الاستمارة مع العينة المختارة ؟

وقد استخدم طريقة لاوشى Lawshe (١٩٧٥) الإحصائية للحصول على معدل الاتفاق بين المحكمين على (المؤشر باعتباره أساسي في القياس لمعرفة المعيار الذي يندرج تحته، والمعيار باعتباره أساسي في القياس لمعرفة المجال الذي يندرج تحته)، وكان عدد السادة المحكمين

(٣٠) محكمًا من المتخصصين في القياس والتقويم والمناهج وطرائق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، قطاع التعليم الفني الصناعي، وتم حسابه بمعادلة لاوشي (Cohen R, J., et al., 1988). (127-128) pp. التي أسفرت عن معاملات للصدق تتراوح ما بين (٠,٦٠ : ١)، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) مما يؤكد صدق الاستمارة في جميع مجالاتها ومعاييرها ومؤشراتها.

ب. حساب ثبات الاستمارة باستخدام معامل ألفا α للبناء الداخلي أو (التناسق الداخلي Internal Consistency Reliability Analysis - Scale (ALPHA)). ويعد معامل ألفا α حالة خاصة من قانون كودر وريتشارد سون، ويمثل متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاستمارة إلى أجزاء بطرائق مختلفة (سعد عبد الرحمن، ١٩٨٣، ص ص ٢١٠ - ٢١١).

وتم حسابه من خلال بيانات واستجابات أفراد عينة الدراسة من محافظات القاهرة، والشرقية، وأسيوط البالغ عددهم (٢٣٩) معلم، ومعلمة للتدريبات المهنية العملية بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث، فكانت نتائج معامل ألفا (ALPHA) أو معامل كرونباخ لجميع مؤشرات ومعايير ومجالات الاستمارة (٠,٩٩٤٤)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى اتساق داخلي عالي للاستمارة ككل، مما يؤكد أن الاستمارة ثابتة وصالحة للاستخدام، وكذلك معاملات كرونباخ لجميع مؤشرات ومعايير كل مجال من المجالات الستة لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية كما يلي:

١. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال الأول الذي يتعلق بالممارسات المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٧٠٧)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.
٢. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال الثاني الذي يتعلق بالتخطيط لعمليتي التدريب والتعلم المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٣١٤)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.
٣. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال الثالث الذي يتعلق بالتنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٧٤٢)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.
٤. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال الرابع الذي يتعلق بالتقويم الجيد لأداء المتعلم المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٧٣٨)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.
٥. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال الخامس الذي يتعلق بالالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٧٢٩)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.

٦. معامل ألفا α للبناء الداخلي للمجال السادس الذي يتعلق بالقابلية للتعلم والتدريب المهنية الفعالة لأداء معلم التدريبات المهنية (٠,٩٥٢٥)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات عالي لجميع معايير ومؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية في هذا المجال.

وهي قيم جميعها مرتفعة تدل على مستوى اتساق داخلي عالي للاستمارة في المجالات الستة لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية أو في الاستمارة ككل مما يؤكد أن الاستمارة ثابتة وصالحة للاستخدام.

ثانياً : عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٢٣٩) معلماً، ومعلمة للتدريبات المهنية العملية بعد استبعاد الاستجابات غير الصادقة، وذلك من تسعة عشر تخصصاً (ميكانيكا صيانة وإصلاح، وتركيبات ميكانيكية، وتشكيل ولحام المعادن، التشغيل علي الماكينات، كهرباء محطات قوي، والتريكو، والملابس الجاهزة، والزخرفة والإعلان والتسويق، والنسيج، والسيارات، وتشكيل المعادن، والتبريد والتكييف، والإلكترونيات وكمبيوتر، ونجارة الأثاث، ونجارة العمارة، والسجاد والكليم، وإصلاح وصيانة المعدات الكهربائية، والحفر علي الخشب، والأجهزة الدقيقة) بمدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث بمحافظة: "القاهرة، والشرقية، وأسيوط"، ويبين الجدول التالي توزيع عينة الدراسة بالنسبة لمتغيراتها:

جدول (٣)

بوضوح توزيع أفراد عينة الدراسة مع متغيري (المحافظة . النوع)

العينة الكلية	المحافظات			متغيرات الدراسة	النوع
	أسبوط	الشرقية	القاهرة		
١٣٤	٢٧	٣٢	٧٥	معلمو التدريبات المهنية.	
١٠٥	٢٣	٢٨	٥٤	معلمات التدريبات المهنية.	
٢٣٩	٥٠	٦٠	١٢٩	العينة الكلية	

ثالثاً : التطبيق الميداني:

تم تطبيق استمارة "تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" علي عينة استطلاعية من معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث بمحافظة "القاهرة الكبرى، والشرقية، وأسبوط" خلال شهر ابريل ٢٠١١م، وذلك وفق خطاب رسمي معتمد من المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وخطاب موافقة الجهات الأمنية بوزارة التربية والتعليم، وأيضاً خطاب بموافقة وكيل أول وزارة التربية والتعليم (قطاع التعليم الفني).

رابعاً : الأسلوب الإحصائي المستخدم:

تمت معالجة البيانات التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية إحصائياً من خلال حساب (المتوسطات التكرارية والنسب المئوية، والوزن النسبي، والترتيب التنازلي) لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك لتحديد درجة أهمية كل من (المجال، والمعيار، والمؤشر، ومقاييس التقدير المتدرجة) باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف باسم SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (16.0) .for Windows Release (2007).

نتائج الدراسة :

يعرض الباحث في هذا الفصل من الدراسة، النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، ثم توصيات الدراسة ومقترحاتها، كما يتضح في العرض التالي:

أولاً : نتائج الدراسة:

يعرض الباحث في نتائج الدراسة، النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من التطبيق الميداني لأداة الدراسة كمحاولة للإجابة عن السؤالين التاليين للدراسة الحالية، ويبين ذلك العرض التالي:

السؤال الأول ونتائجه:

ما آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي إزاء مجالات، ومعايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء أو المؤشرات التي يجب أن يؤديها داخل وخارج الورشة، ويقوموا على أساسها وفقاً لمستويات الجودة المعيارية؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ قوامها (٢٣٩) معلماً، ومعلمة للتدريبات المهنية العملية موزعين على (١٣٤) معلماً للتدريبات المهنية، (١٠٥) معلمة للتدريبات المهنية، وتم حساب المتوسطات التكرارية والنسب المئوية، والترتيب التنازلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، ويوضح الجدول التالي "آراء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث إزاء مجالات، ومعايير، ومؤشرات، ومقاييس تقدير الأداءات التي يجب أن يقوموا على أساسها" وفقاً لمستويات الجودة المعيارية:

جدول (٣)
يبين المتوسطات التكرارية والوزن النسبي والترتيب
لتحديد درجة أهمية المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية
في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
E	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٦	٣٥	١٥٨	١. المجال الأول: الممارسات المهنية الفعالة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:	
E.5	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٠	٤٠	١٥٩	٢. المعيار الأول: يتقن المهارات الأساسية بمجالات بنية المادة التدريبية لتخصصه، ومؤشراته:	
٣	٨٧,١٧	٢,٦١٥	٢٧	٣٨	١٧٤	١. يجيد الرسم الهندسي والصناعي.	
٢	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٩	٣٠	١٨٠	٢. يلم بالخامات والمعدات.	
٥	٨٥,٥	٢,٥٦٥	٣٩	٢٥	١٧٥	٣. يجيد عمل المقاييسات وحساب التكاليف.	
١	٨٨	٢,٦٤٠	٢٨	٣٠	١٨١	٤. يلم بتكنولوجيا أشغال الورش.	
٦	٨٥,٣٧	٢,٥٦١	٣٢	٤١	١٦٦	٥. يتمكن من طرائق البحث في المادة التدريبية.	

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

٤	٨٦,٣٣	٢,٥٩٠	٣٠	٣٨	١٧١	٦. يتمكن من تكامل مادته التدريبية لتخصصه مع التدريبات الأخرى.	٨.
---	-------	-------	----	----	-----	---	----

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
E.4	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	المعيار الثاني: يحدد متطلبات التدريبات المهنية، ومؤشراته:	٩.
٥	٨١,٦	٢,٤٤٨	٤٩	٣٤	١٥٦	١. يحدد الخامات اللازمة للتدريبات.	١٠.
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٢	٣٧	١٨٠	٢. يحدد العدد والأدوات اللازمة للتدريبات.	١١.
٤	٨٤,١	٢,٥٢٣	٣٩	٣٦	١٦٤	٣. يحدد المعدات والأجهزة اللازمة للتدريبات.	١٢.
٣	٨٥,٢	٢,٥٥٦	٣٢	٤٢	١٦٥	٤. يحدد قطع الغيار اللازمة للتدريبات.	١٣.
٢	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٧	٣٣	١٧٩	٥. يحدد النماذج ووسائل الإيضاح واللوحات الإرشادية والكتالوجات اللازمة للتدريبات.	١٤.
E.3	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٩	٣١	١٧٩	المعيار الثالث: يجيد أساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة، والمعدات، وعناصر	١٥.

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
						التطوير التكنولوجي اللازمة للتدريبات المهنية، ومؤشراته:	

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١	٩٠,٢٣	٢,٧٠٧	٢٣	٢٤	١٩٢	١. يحدد الغرض من استخدامها.	١٦.
٤	٨٦,٧٧	٢,٦٠٣	٣١	٣٣	١٧٥	٢. يجري عمليات الفك والتركيب حسب الأصول الفنية.	١٧.
٥	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	٣. يجري عمليات التشغيل، ومراجعة تعليماتها من الكتلوجات الخاصة بها.	١٨.
٣	٨٦,٩	٢,٦٠٧	٢٥	٤٤	١٧٠	٤. يجري عمليات الصيانة والإصلاح قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة.	١٩.
٢	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٢	٤٣	١٧٤	٥. يستخدم الأدوات والتجهيزات المتاحة في الورشة لتفعيل العملية التدريبية.	٢٠.
E.1	٩٤,٩٧	٢,٨٤٩	٦	٢٤	٢٠٩	المعيار الرابع: يشكل مجموعات	٢١.

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

م	المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			الترتيب
		مهم	إلى حد ما	غير مهم	
	عمل من المتعلمين في نهاية حصة الورشة تحت إشرافه، ومؤشراته:				
٢٢.	١. يتسلمون مشغولات المتعلمين لتخزينها.	٢١٠	٢٣	٦	١

تابع : جدول (٣)

م	المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			الترتيب
		مهم	إلى حد ما	غير مهم	
٢٣.	٢. يعيدون وضع العدد والأدوات والأجهزة في أماكنها.	١٨٨	٤٣	٨	٤
٢٤.	٣. يكشفون كشفاً دورياً على الأجهزة والآلات لتحديد الأعطال، وإصلاحها.	١٩٣	٣٧	٩	٣
٢٥.	٤. ينظفون الورشة.	١٩٩	٣١	٩	٢
٢٦.	المعيار الخامس: يقوم ببعض الأدوار خارج الورشة، ومؤشراته:	١٩٢	٣٥	١٢	E.2
٢٧.	١. يبلغ هيئة الأبنية التعليمية بالأعطال الجسيمة في الورشة لعمل الصيانة والإصلاح اللازم.	١٩٩	٢٨	١٢	١

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٩٠,٥	٢,٧١٥	١٩	٣٠	١٩٠	٢. ينظم جماعات النشاط المدرسي للمتعلمين.	٢٨.
٤	٨٨,٩٧	٢,٦٦٩	٢٠	٣٩	١٨٠	٣. يشترك مع إدارة المدرسة في الأعمال الإدارية، والإشرافية، والتنظيمية، وأعمال سير الامتحانات.	٢٩.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٦	٨٥,٥	٢,٥٦٥	٢٦	٥٢	١٦١	٤. ينظم تدريب للمتعلمين في إحدى الورش الصناعية في المنطقة المحيطة بالمدرسة.	٣٠.
٣	٨٩,٩٧	٢,٦٩٩	٢٦	٢٠	١٩٣	٥. ينظم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية في المجتمع المحلي.	٣١.
٥	٨٨,٤٣	٢,٦٥٣	٣٠	٢٣	١٨٦	٦. يشترك في مشروع رأس المال الدائم (في حالة تواجده).	٣٢.
A	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٥	٣١	١٨٣	المجال الثاني: التخطيط لعمليتي	٣٣.

(تطوير نظام تقييم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

						التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:	
A. 2	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٢	٤٤	١٧٣	المعيار الأول: يخطط للتدريب وفقاً لنواتج التدريب المستهدفة، ومؤشراته:	٣٤.
٤	٨٢,٨٣	٢,٤٨٥	٤٣	٣٧	١٥٩	١. يصمم مواقف تدريبية تحقق النمو المتكامل "معرفي، ومهاري، ووجداني" لشخصية المتعلم.	٣٥.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٨,٥٧	٢,٦٥٧	٣٠	٢٢	١٨٧	٢. يصمم مواقف تدريبية تنمي مهارات التفكير لدى المتعلم.	٣٦.
١	٩٠,١	٢,٧٠٣	١٨	٣٥	١٨٦	٣. يصمم مواقف تدريبية تنمي مهارات المتعلم للتعامل مع عناصر التطوير التكنولوجي.	٣٧.
٣	٨٣	٢,٤٩٠	٤١	٤٠	١٥٨	٤. يصمم أساليب وأدوات التقويم الفعالة التي تتسق مع نواتج التدريب المستهدفة.	٣٨.
A. 3	٨١,٧٣	٢,٤٥٢	٤٤	٤٣	١٥٢	المعيار الثاني: يصمم استراتيجيات التدريب المتمركزة حول المتعلم، ومؤشراته:	٣٩.

٤	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٢	٣٦	١٦١	١. يصمم برامج تشخيصية وعلاجية وإثرائية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	٤٠.
١	٩٦,٢	٢,٨٨٦	٦	١٥	٢١٨	٢. يخطط لتوفر بيئة تدريب وتعلم تراعي قواعد الأمن والسلامة في الورشة.	٤١.
٣	٩١,٦٣	٢,٧٤٩	٨	٤٤	١٨٧	٣. يخطط لتوظيف استراتيجيات تدريب وتعلم تراعي أساليب التعلم المفضلة في التدريب.	٤٢.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٤. يصمم أنشطة ومواقف تدريبية تنمي مهارات اكتشاف الأعطال.	٤٣.
A. 1	٩٦,٣٧	٢,٨٩١	٨	١٠	٢٢١	المعيار الثالث: يعد ملخصًا موجزًا للتدريب (ملخص سيوري يسجل بدفتر المكتب)، ومؤشراته:	٤٤.
١	٩٧,٠٧	٢,٩١٢	٧	٧	٢٢٥	١. يحدد أهداف التدريب العملي في حصة الورشة.	٤٥.
٢	٩١,٠٧	٢,٧٣٢	٢٠	٢٤	١٩٥	٢. يحدد الخامات والأدوات والأجهزة والمعدات وقطع الغيار المطلوبة لتحقيق أهداف التدريب.	٤٦.

(تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

٧	٨٢,٣	٢,٤٦٩	٤٦	٣٥	١٥٨	٣. يحلل محتوى المادة التدريبية في خطوات يمارسها المتعلم في الورشة.	٤٧.
٦	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٠	٤٠	١٥٩	٤. يحدد استراتيجيات التدريب التي تراعي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.	٤٨.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٤	٨٧,١٧	٢,٦١٥	٢٧	٣٨	١٧٤	٥. يحدد الوسائل المساعدة في التدريب من (وسائل إيضاح - نماذج . لوحات إرشادية . لوحات رسم هندسي . كتالوجات . عناصر التطوير التكنولوجي).	٤٩.
٣	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٩	٣٠	١٨٠	٦. يحدد الوسائل والأنشطة التدريبية التي يمارسها المتعلم في الورشة.	٥٠.
٥	٨٥,٦٣	٢,٥٦٩	٣٩	٢٥	١٧٥	٧. يحدد أساليب التقويم "العملي، والشفهي، والتحريري" لتقويم مدى تحقيق المتعلم لأهداف التدريب.	٥١.
B	٨٨	٢,٦٤٠	٢٨	٣٠	١٨١	المجال الثالث: التنفيذ لعمليتي	٥٢.

						التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:	
B.4	٨٦,٣٣	٢,٥٩٠	٣٠	٣٨	١٧١	المعيار الأول: يتمكن من تنمية جوانب التعلم "المهارية، والمعرفية، والوجدانية" لدى المتعلم، ومؤشراته:	.٥٣

تابع : جدول (٣)

التدريب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	١. يستخدم أساليب تدريب وتعلم تنمي مستوى النمو المتكامل لشخصية المتعلم.	.٥٤
٣	٨١,٦	٢,٤٤٨	٤٩	٣٤	١٥٦	٢. يربط المادة التدريبيية لتخصصه، ومشكلات المجتمع وتلبية احتياجاته.	.٥٥
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	١٨٠	٣٧	١٨٠	٣. يوجه المتعلم للعمل في مشروعات رأس المال (في حالة تواجده).	.٥٦
B.5	٨٤,١	٢,٥٢٣	٣٩	٣٦	١٦٤	المعيار الثاني: يستخدم استراتيجيات تدريب وتعلم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ومؤشراته:	.٥٧

(تطوير نظام تقييد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

٥	٨٥,٢	٢,٥٥٦	٣٢	٤٢	١٦٥	١. يوفر بيئة تدريب وتعلم تراعي قواعد الأمن والسلامة في الورشة.	٥٨.
١	٩٠,٢٣	٢,٧٠٧	٢٣	٢٤	١٩٢	٢. يعرض محتوى التدريب باستخدام استراتيجيات تدريب تراعي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.	٥٩.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٧	٣٣	١٧٩	٣. يُفَعَّل مشاركة جميع المتعلمين في الأنشطة التدريبية.	٦٠.
٣	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٩	٣١	١٧٩	٤. يوظف التكنولوجيا في عمليات التدريب والتعلم.	٦١.
٤	٨٦,٧٧	٢,٦٠٣	٣١	٣٣	١٧٥	٥. يستخدم برامج تشخيصية وعلاجية وإثرائية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	٦٢.
B.6	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	المعيار الثالث: ينوع في استخدام أنشطة تربوية وتخصصية إثرائية تحقق أهداف التدريب والتعلم الفعال، ومؤشراته:	٦٣.
٤	٨٦,٩	٢,٦٠٧	٢٥	٤٤	١٧٠	١. يحفز المتعلم على القيام بأنشطة تدريبية وتربوية متعددة	٦٤.

						"مسابقات وزيارات علمية، .. إلخ".
٣	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٢	٤٣	١٧٤	٦٥. ٢. يوجه المتعلم إلى العمل في مشروعات وأنشطة تدريبية وتربوية جماعية وفردية لحل المشكلات والقضايا.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية أداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٩٤,٩٧	٢,٨٤٩	٦	٢٤	٢٠٩	٦٦. ٣. يشجع المتعلم على استخدام مصادر المعرفة المتعددة "المطبوعة . الإلكترونية".	
١	٩٥,١٣	٢,٨٥٤	٦	٢٣	٢١٠	٦٧. ٤. ينوع في استخدام أنشطة إثرائية تراعي وتنمي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.	
B.2	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	٨	٤٣	١٨٨	٦٨. المعيار الرابع: يستخدم في التدريب استراتيجيات تنمي التفكير وممارسة الأداء من قبل المتعلم، ومؤشراته:	
٣	٩٢,٣٣	٢,٧٧٠	٩	٣٧	١٩٣	٦٩. ١. يحدد موضوع التدريب الذي يحتاج أو يريد أن يجمع عنه الأفكار.	

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

١	٩٣,١٧	٢,٧٩٥	٩	٣١	١٩٩	٢. يتجنب فرض أنماط معينة في التفكير أو تقديم إصلاح/ حلول جاهزة للأعطال أو للمشكلات.	٧٠.
٤	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	١٢	٣٥	١٩٢	٣. يخلق المواقف والمشكلات وصور التحدي العقلي التي تقتضي من المتعلم ممارسة قدراته على التفكير الابتكاري.	٧١.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٩٢,٧٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٤. يدرّب باستخدام استراتيجيات مثل: التعلم التعاوني أو الإدراك البصري بمساعدة الرسوم والنماذج التوضيحية.	٧٢.
٥	٩٠,٥	٢,٧١٥	١٩	٣٠	١٩٠	٥. يبث الثقة والطمأنينة في نفس المتعلم.	٧٣.
٧	٨٨,٩٧	٢,٦٦٩	٢٠	٣٩	١٨٠	٦. يزيل الخوف والرغبة من نفس المتعلم عند استخدام الآلات والأجهزة والمعدات.	٧٤.
٨	٨٥,٥	٢,٥٦٥	٢٦	٥٢	١٦١	٧. يحث دافعيه المتعلم خلال ربط موضوع التدريبات باهتماماته وميوله وقدراته.	٧٥.
٦	٨٩,٩٧	٢,٦٩٩	٢٦	٢٠	١٩٣	٨. يسمح بالمخاطرة غير الضارة والمحسوبة.	٧٦.

B.3	٨٨,٤٣	٢,٦٥٣	٣٠	٢٣	١٨٦	المعيار الخامس: ينظم المهام اللازمة للتدريب في حصة الورشة، ومؤشراته:	٧٧.
٣	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٧	٣٥	١٧٧	١. يحرص حالات غياب وتأخير الطلبة في كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب.	٧٨.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزني	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	٧٥	٣١	١٨٣	٢. يوزع المتعلمين على أماكنهم في الورشة.	٧٩.
٢	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٢	٤٤	١٧٣	٣. يوزع الخامات والأدوات والأجهزة لكل متعلم أو مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبي.	٨٠.
B.8	٨٢,٨٣	٢,٤٨٥	٤٣	٣٧	١٥٩	المعيار السادس: يدير وقت التدريب بكفاءة، ومؤشراته:	٨١.
٢	٨٨,٥٧	٢,٦٥٧	٣٠	٢٢	١٨٧	١. يلتزم بالتدريبات العملية المقررة وفق الخطة الزمنية المحددة.	٨٢.
١	٩٠,١	٢,٧٠٣	١٨	٣٥	١٨٦	٢. يوزع المعلم الأدوار والمهام بكفاءة على المتعلمين وفق الخطة الزمنية المحددة.	٨٣.

(تطوير نظام تقييد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

٣	٨٣	٢,٤٩٠	٤١	٤٠	١٥٨	٣. ينفذ خطة زمنية متكاملة للقيام بأدواره المختلفة بما يحقق نواتج التدريب.	٨٤.
٤	٨١,٤٧	٢,٤٤٤	٤٥	٤٣	١٥١	٤. يعدل في الخطة الزمنية بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التدريبية.	٨٥.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
B.7	٨٣,٥٣	٢,٥٠٦	٤١	٣٦	١٦٢	المعيار السابع: يستخدم الإمكانات المادية المتاحة لتفعيل عملية التدريب والتعلم لدى المتعلم، ومؤشراته:	٨٦.
١	٩٦,٢	٢,٨٨٦	٦	١٥	٢١٨	١. يوظف بفعالية الخامات والعدد والأدوات والمعدات والأجهزة المتاحة بالورشة في التدريب.	٨٧.
٣	٩١,٦٣	٢,٧٤٩	٨	٤٤	١٨٧	٢. يستخدم الإمكانات المتاحة في البيئة المحلية "الورش، والمصانع، .. إلخ" لزيادة فعالية التدريب.	٨٨.
٢	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٣. يكسب المتعلمين قيم ترشيد استخدام الخامات والعدد والأدوات والمعدات والأجهزة المتاحة	٨٩.

						بالورشة في التدريب.	
B.1	٩٦,٩٣	٢,٩٠٨	٦	١٠	٢٢٣	المعيار الثامن: يشرف على المتعلمين ومتابعة أدائهم في أثناء التدريب وتوجيههم، ومؤشرات:	٩٠.

تابع : جدول (٣)

التدريب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١	٩٧,٠٧	٢,٩١٢	٧	٧	٢٢٥	١. يوضح الأهداف المطلوبة من المتعلمين لتنفيذ التدريب.	٩١.
٢	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٤	٢٤	٢٠١	٢. يشرح خطوات العمل المطلوبة من المتعلمين لتنفيذ التدريب.	٩٢.
٦	٨٢,٣	٢,٤٦٩	٤٦	٣٥	١٥٨	٣. يراعي احتياطات الأمن الصناعي، والسلامة المهنية.	٩٣.
٥	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٠	٤٠	١٥٩	٤. يوضح للمتعلمين الأخطاء الواجب تجنبها.	٩٤.
٤	٨٧,١٥	٢,٦١٥	٢٧	٣٨	١٧٤	٥. يتيح الفرصة للمتعلم لممارسة التدريب بنفسه.	٩٥.
٣	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٩	٣٠	١٨٠	٦. يوفر الخامات الأدوات والأجهزة وقطع الغيار اللازمة لأداء التدريب.	٩٦.
D	٨٥,٣٧	٢,٥٦١	٣٢	٤١	١٦٦	المجال الرابع: التقويم الجيد لأداء المتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:	٩٧.

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

D. 6	٨٥,٣٧	٢,٥٦١	٣٢	٤١	١٦٦	المعيار الأول: يحدد الأهداف التدريبية والتعليمية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة، ومؤشراته:	.٩٨
---------	-------	-------	----	----	-----	---	-----

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١	٨٦,٣٣	٢,٥٩٠	٣٠	٣٨	١٧١	١. يحدد الأهداف المعرفية للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس عن طريق الاختبارات الشفهية.	.٩٩
٢	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	٢. يحدد الأهداف الوجدانية للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق مقاييس الميول والاتجاهات.	.١٠٠
٣	٨١,٦	٢,٤٤٨	٤٩	٣٤	١٥٦	٣. يحدد الأهداف المهارية للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق قائمة المعاينة أو التحقق Check List.	.١٠١
D. 3	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٢	٣٧	١٨٠	المعيار الثاني: يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف	.١٠٢

						الإجرائية (المعرفي . الوجداني . المهاري)، ومؤشراته:
--	--	--	--	--	--	--

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٣	٨٤,١	٢,٥٢٣	٣٩	٣٦	١٦٤	١.٠٣	١. يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف المعرفية للمادة التدريبية.
٢	٨٥,٢	٢,٥٥٦	٣٢	٤٢	١٦٥	١.٠٤	٢. يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف الوجدانية للمادة التدريبية.
١	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٧	٣٣	١٧٩	١.٠٥	٣. يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف المهارية للمادة التدريبية.
D. 5	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٩	٣١	١٧٩	١.٠٦	المعيار الثالث: يستخدم مقاييس تقويم أداء المتعلم في المادة التدريبية التي تحقق الأهداف الإجرائية (المعرفي . الوجداني . المهاري)، ومؤشراته:
١	٩٠,٢٣	٢,٧٠٧	٢٣	٢٤	١٩٢	١.٠٧	١. يجمع بين طريقتين في تقويم الأداء المعرفي (أسئلة الاستدعاء التي فيها يطلب من المتعلم إعطاء الإجابة من عنده . أسئلة

(تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

						التعرف التي فيها يطلب من المتعلم التعرف علي الإجابة فقط).
--	--	--	--	--	--	---

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٦,٧٧	٢,٦٠٣	٣١	٣٣	١٧٥	١٠٨	٢. يجمع بين طريقتين في تقويم الأداء المهاري (الإنتاج أو نتيجة العمل أو الأداء . المعاينة أو التحقق عن طريق ملاحظة الأداء).
D. 7	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	١٠٩	المعيار الرابع: يلاحظ أداء المتعلم على تنفيذ التمرين أو التدريب في الورشة خلال قائمة التحقق من المهارة، ومؤشراته:
٤	٨٦,٩	٢,٦٠٧	٢٥	٤٤	١٧٠	١١٠	١. يحدد أداء المهارة السليم.
٣	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٢	٤٣	١٧٤	١١١	٢. يحدد أداء المهارة الخطأ.
٢	٩٤,٩٧	٢,٨٤٩	٦	٢٤	٢٠٩	١١٢	٣. يوجه ويرشد المتعلم إلى الأسلوب السليم لأداء المهارة لتصحيح الخطأ.
١	٩٥,١٣	٢,٨٥٤	٦	٢٣	٢١٠	١١٣	٤. يكتب توجيهات وإرشادات للمتعلم عن عدم تمكنه من أداء المهارة.

D. 1	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	٨	٤٣	١٨٨	المعيار الخامس: يفسر نتائج أداء المتعلم خلال البحث عن أسبابها، ومؤشراته:
---------	-------	-------	---	----	-----	--

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٣	٩٢,٣٣	٢,٧٧٠	٩	٣٧	١٩٣	١. يبحث عن أسباب عزوف المتعلم عن أداء المهارة.	١١٥
٩	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٧	٣٥	١٧٧	٢. يبحث عن أسباب إقبال المتعلم على أداء المهارة.	١١٦
١	٩٣,١٧	٢,٧٩٥	٩	٣١	١٩٩	٣. يبحث عن أسباب عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من أول مرة.	١١٧
٤	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	١٢	٣٥	١٩٢	٤. يبحث عن أسباب عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من ثاني مرة.	١١٨
٢	٩٢,٧٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٥. يبحث عن أسباب عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من ثالث مرة.	١١٩
٥	٩٠,٥	٢,٧١٥	١٩	٣٠	١٩٠	٦. يبحث عن أسباب عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة.	١٢٠
٧	٨٨,٩٧	٢,٦٦٩	٢٠	٣٩	١٨٠	٧. يبحث عن أسباب تمكن المتعلم من أداء المهارة من أول مرة.	١٢١

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

١٠	٨٥,٥	٢,٥٦٥	٢٦	٥٢	١٦١	١٢٢. ٨. يبحث عن أسباب وجود أخطاء شائعة ومتكررة في أداء المهارة.
----	------	-------	----	----	-----	---

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزني	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٦	٨٩,٩٧	٢,٦٩٩	٢٦	٢٠	١٩٣	١٢٣. ٩. يبحث عن أسباب زيادة المتعلم في الزمن اللازم لأداء المهارة.	
٨	٨٨,٤٣	٢,٦٥٣	٣٠	٢٣	١٨٦	١٢٤. ١٠. يبحث عن أسباب تخفيض المتعلم في الزمن اللازم لأداء المهارة.	
D. 4	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٥	٣١	١٨٣	١٢٥. المعيار السادس: يستخدم دفتر المكتب، وملف الإنجاز (Portfolio) في متابعة أداء المتعلم، ومؤشراته:	
٢	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٢	٤٤	١٧٣	١٢٦. ١. يجمع كل أعمال المتعلم.	
٣	٨٢,٨٣	٢,٤٨٥	٤٣	٣٧	١٥٩	١٢٧. ٢. يخبر بما يعرفه المتعلم.	
١	٨٨,٥٧	٢,٦٥٧	٣٠	٢٢	١٨٧	١٢٨. ٣. يخبر بما يمارسه المتعلم فعلاً أو ما يستطيع أن يعمل.	
D. 2	٩٠,١	٢,٧٠٣	١٨	٣٥	١٨٦	١٢٩. المعيار السابع: يقدم التغذية الراجعة/ المرتدة وفقاً لدراسة نتائج المتعلم في التدريبات المهنية،	

						ومؤشراته:	
١٠	٨٣	٢,٤٩٠	٤١	٤٠	١٥٨	١. يحدد مستوى تحقيق المتعلم لنواتج التدريب.	١٣٠

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١٢	٨١,٤٧	٢,٤٤٤	٤٥	٤٣	١٥١	٢. يشخص مستوى أداء كل متعلم على حده.	١٣١
٨	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٢	٣٦	١٦١	٣. يزيد الاهتمام بتدريب بعض المهارات الخاصة في التدريبات.	١٣٢
٣	٩٦,٢٣	٢,٨٨٧	٦	١٥	٢١٨	٤. يستخدم وسائل تدريبية مبتكرة لأداء بعض التدريبات.	١٣٣
٦	٩١,٦٣	٢,٧٤٩	٨	٤٤	١٨٧	٥. يجدد استراتيجيات التدريب المتبعة في التدريبات.	١٣٤
٤	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٦. ينظم نشاط للمتعلمين لتدعيم جهد الحصة المحدود.	١٣٥
٢	٩٦,٦٧	٢,٩٠٠	٧	١٠	٢٢٢	٧. يضع الخطط العلاجية لتوجيه المتعلمين للتغلب على نقاط ضعفهم، وتعزيز نقاط قوتهم.	١٣٦
١	٩٦,٨	٢,٩٠٤	٨	٧	٢٢٤	٨. يدعو أولياء الأمور لتوضيح طرائق تحسين تدريب وتعلم أبنائهم على مهارات التخصص.	١٣٧
٥	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٤	٢٤	٢٠١	٩. يتعرف مشكلات المتعلمين	١٣٨

(تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

						الاجتماعية والاقتصادية والصحية والثقافية... إلخ.
--	--	--	--	--	--	--

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١١	٨٢,٣	٢,٤٦٩	٤٦	٣٥	١٥٨	١٠. يعمل على حل . أو ما يمكن حله . من مشكلات المتعلمين التي تعوق تدريبهم وتعلمهم.	١٣٩
٩	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٠	٤٠	١٥٩	١١. يمارس أساليب جديدة في الإرشاد والتوجيه التربوي والنفسي عند تقصير المتعلم في أداء المهارة.	١٤٠
٧	٨٧,١٧	٢,٦١٥	٢٧	٣٨	١٧٤	١٢. يستفيد من نتائج تقويم أداء المتعلم في تطوير أدائه.	١٤١
C	٨٥,٦٣	٢,٥٦٩	٣٩	٢٥	١٧٥	المجال الخامس: الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:	١٤٢
C.3	٨٨	٢,٦٤٠	٢٨	٣٠	١٨١	المعيار الأول: يظهر التزاماً أخلاقياً بعلاقته بالآخرين (الزملاء - الرؤساء . أولياء الأمور)، ومؤشراته:	١٤٣

٣	٨٥,٣٧	٢,٥٦١	٣٢	٤١	١٦٦	١٤٤	١. يتعاون مع رؤسائه وزملائه وأولياء الأمور في كل ما يحقق الأهداف التعليمية للمدرسة.
---	-------	-------	----	----	-----	-----	---

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	التكرار المتوسط	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٦,٣٣	٢,٥٩٠	٣٠	٣٨	١٧١	١٤٥	٢. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أولياء الأمور لصالح أبنائهم المتعلمين.
٥	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	١٤٦	٣. يحترم زملاءه ورؤسائه ويتواصل معهم جيداً.
٦	٨١,٦	٢,٤٤٨	٤٩	٣٤	١٥٦	١٤٧	٤. يقدم القدوة الحسنة في تعامله مع رؤسائه وزملائه وأولياء الأمور.
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٢	٣٧	١٨٠	١٤٨	٥. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة لصالح المتعلمين.
٤	٨٤,١	٢,٥٢٣	٣٩	٣٦	١٦٤	١٤٩	٦. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أصحاب المؤسسات الصناعية والإنتاجية بالمجتمع المحلى لصالح المتعلمين.

(تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

C.5	٨٥,٢	٢,٥٥٦	٣٢	٤٢	١٦٥	المعيار الثاني: يراعي المساواة والشفافية والتسامح مع جميع المتعلمين، ومؤشراته:
-----	------	-------	----	----	-----	--

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٢	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٧	٣٣	١٧٩	١. يوفر مناخاً في الورشة لتشجيع المتعلمين على المناقشة والحوار، وتقبل الرأي الآخر.	١٥١
٣	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٩	٣١	١٧٩	٢. يتعامل مع المتعلمين بعزة وكرامة، وثقة في النفس.	١٥٢
١	٩٠,٢٣	٢,٧٠٧	٢٣	٢٤	١٩٢	٣. يتعامل مع المتعلمين بشفافية ومساواة وعدالة.	١٥٣
٤	٨٦,٧٧	٢,٦٠٣	٣١	٣٣	١٧٥	٤. يراعي ردود أفعال المتعلمين في ممارساته، وأداء أدواره.	١٥٤
٥	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	٥. يستخدم أساليب تقويم واضحة ومعلنة.	١٥٥
C.4	٨٦,٩	٢,٦٠٧	٢٥	٤٤	١٧٠	المعيار الثالث: يراعي قيم العمل في الورشة، ومؤشراته:	١٥٦
٨	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٢	٤٣	١٧٤	١. يقدر الوقت مع الحماس للعمل.	١٥٧
٢	٩٤,٩٧	٢,٨٤٩	٦	٢٤	٢٠٩	٢. يستفيد من النقد الموضوعي	١٥٨

						في تطوير أدائه.
١	٩٥,١٣	٢,٨٥٤	٦	٢٣	٢١٠	١٥٩. ٣. يتحمل المسؤولية في نطاق عمله.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	التكرار المتوسط	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٦	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	٨	٤٣	١٨٨	١٦٠. ٤. يتقبل الأفكار الجديدة المبتكرة.	
٥	٩٢,٣٣	٢,٧٧٠	٩	٣٧	١٩٣	١٦١. ٥. يرغب في تدريب المتعلمين ورفع مستواهم المهارى.	
٣	٩٣,١٧	٢,٧٩٥	٩	٣١	١٩٩	١٦٢. ٦. يتعاون مع زملائه، ويساعدهم في أداء العمل.	
٧	٩١,٧٧	٢,٧٥٣	١٢	٣٥	١٩٢	١٦٣. ٧. يحب عمله ويتفانى في أدائه.	
٤	٩٢,٧٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	١٦٤. ٨. يثق في تقدير الأمور.	
C.2	٩٠,٥	٢,٧١٥	١٩	٣٠	١٩٠	١٦٥. المعيار الرابع: يلتزم بالقواعد المنظمة للعمل داخل الورشة وخارجها، ومؤشراته:	
٢	٨٨,٩٧	٢,٦٦٩	٢٠	٣٩	١٨٠	١٦٦. ١. يلتزم باللوائح والقوانين السائدة بالمدرسة.	
٩	٨٥,٥	٢,٥٦٥	٢٦	٥٢	١٦١	١٦٧. ٢. يلتزم بالانضباط داخل الورشة وخارجها.	
٣	٨٩,٩٧	٢,٦٩٩	٢٦	٢٠	١٩٣	١٦٨. ٣. ينتظم في الحضور	

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

						والانصراف في المواعيد المقررة.
٧	٨٨,٤٣	٢,٦٥٣	٣٠	٢٣	١٨٦	١٦٩. ٤. يحضر طابور الصباح.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	النسبة الوسطية	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	٥
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٥	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٧	٣٥	١٧٧	١٧٠. ٥. يحفظ النظام في أرض الطابور، ويصطحب المتعلمين إلى الورشة.	
٤	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٥	٣١	١٨٣	١٧١. ٦. يتجنب ما يعرضه للتحقيق، وتوقيع الجزاء التأديبي أو الجنائي عليه.	
٨	٨٧,٧٣	٢,٦٣٢	٢٢	٤٤	١٧٣	١٧٢. ٧. يمتنع نهائيًا عن تناول الطعام في أثناء وجود المتعلمين في حصة الورشة.	
١٢	٨٢,٨٣	٢,٤٨٥	٤٣	٣٧	١٥٩	١٧٣. ٨. يمتنع نهائيًا عن أية صداقات غير محترمة مع المتعلمين تهدر من احترامه وكرامته.	
٦	٨٨,٥٧	٢,٦٥٧	٣٠	٢٢	١٨٧	١٧٤. ٩. يتجنب ارتكاب أية مخالفات قانونية.	
١	٩٠,١	٢,٧٠٣	١٨	٣٥	١٨٦	١٧٥. ١٠. يتجنب الاستخدام السيئ للحق في الإجازات.	
١٠	٨٣	٢,٤٩٠	٤١	٤٠	١٥٨	١٧٦. ١١. يمتنع نهائيًا عن الضغط	

						على المتعلمين لأخذ الدروس الخصوصية.
--	--	--	--	--	--	--

تابع : جدول (٣)

الترتيب	النسبي الوزن	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية أداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
١٣	٨١,٤٧	٢,٤٤٤	٤٥	٤٣	١٥١	١٢. يتمتع عن التناظ بألفاظ نايبة للمتعلمين.	١٧٧
١١	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٢	٣٦	١٦١	١٣. يتمتع عن التدخين نهائياً داخل حصة الورشة أو خارجها.	١٧٨
C.1	٩٦,٢٣	٢,٨٨٧	٦	١٥	٢١٨	المعيار الخامس: يحرص على أن يتسم مظهره بالاحترام، ومؤشراته:	١٧٩
٤	٩١,٦٣	٢,٧٤٩	٨	٤٤	١٨٧	١. يرتدي البلطو أو الأفرول المناسب لطبيعة عمله، والذي يتيح له حرية الحركة داخل الورشة.	١٨٠
٣	٩٢,٨٣	٢,٧٨٢	١٢	٢٨	١٩٩	٢. يراعي تناسق ألوان الملابس التي يلبسها.	١٨١
٢	٩٦,٦٧	٢,٩٠٠	٧	١٠	٢٢٢	٣. يحرص على نظافة مظهره.	١٨٢
١	٩٦,٨	٢,٩٠٤	٨	٧	٢٢٤	٤. يراعي عدم المبالغة في استخدام الحلي والتزين بالنسبة للمعلمات.	١٨٣
F	٨٢,٣	٢,٤٦٩	٤٦	٣٥	١٥٨	المجال السادس: القابلية للتعلم والتدريب لتحقيق نواتج التدريب	١٨٤

(تطوير نظام توحيد أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

						المستهدفة:
--	--	--	--	--	--	------------

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
F.3	٨٣,٢٧	٢,٤٩٨	٤٠	٤٠	١٥٩	المعيار الأول: يحرص على التنمية المستمرة لأدائه المهني، ومؤشراته:	١٨٥
٢	٨٧,١٧	٢,٦١٥	٢٧	٣٨	١٧٤	١. يحضر برامج التدريب المستمر في أثناء الخدمة التي تنظمها (الإدارة . المديرية . الوزارة . سوق العمل).	١٨٦
٥	٧٨,٧٣	٢,٦٣٢	٢٩	٣٠	١٨٠	٢. يشارك في ندوات ومؤتمرات نقابة المهن التعليمية للاستفادة منها مهنيًا.	١٨٧
٣	٨٥,٦٣	٢,٥٦٩	٣٩	٢٥	١٧٥	٣. يواصل التعليم في دراسات ومؤهلات أعلى.	١٨٨
١	٨٨	٢,٦٤٠	٢٨	٣٠	١٨١	٤. يستخدم مصادر التعلم المتعددة في مجال تخصصه، والمجالات التربوية والنفسية "الكتاب المقرر، الأدلة، ولوحات الرسم الهندسي والصناعي، ولوحات توضيحية أو تخطيطية، والأقراص المدمجة، الإنترنت، والمواقع المتخصصة في مجاله ..	١٨٩

							الخ".
--	--	--	--	--	--	--	-------

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط التكراري	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
٤	٨٥,٣٧	٢,٥٦١	٣٢	٤١	١٦٦	١٩٠	٥. يستخدم أدوات متنوعة لتقويم ذاته؛ لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وعلاجها.
F.1	٨٦,٣٣	٢,٥٩٠	٣٠	٣٨	١٧١	١٩١	المعيار الثاني: يحرص على التنمية المستمرة لأدائه الفني الصناعي / التخصصي، ومؤشراته:
٣	٨٣,٩٧	٢,٥١٩	٣٤	٤٧	١٥٨	١٩٢	١. يشارك في برامج التدريب بنقابة التطبيقيين للاستفادة منها فنياً.
٤	٨١,٦	٢,٤٤٨	٤٩	٣٤	١٥٦	١٩٣	٢. يقوم برحلات وزيارات لمواقع التدريب الإنتاجي.
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٢	٣٧	١٨٠	١٩٤	٣. يتبادل الخبرات الفنية والعملية مع المعلمين زملائه.
٢	٨٤,١	٢,٥٢٣	٣٩	٣٦	١٦٤	١٩٥	٤. يشارك في الاجتماعات الخاصة بكل تخصص لتبادل الخبرات الفنية، والتجارب التدريبية الناجحة.

تابع : جدول (٣)

الترتيب	الوزن النسبي	التكراري المتوسط	معلمي التدريبات المهنية (ن = ٢٣٩)			المستويات المعيارية لأداء معلم التدريبات المهنية	م
			غير مهم	إلى حد ما	مهم		
F2	٨٥,٢	٢,٥٥٦	٣٢	٤٢	١٦٥	المعيار الثالث: يحرص على تنمية ذاته ثقافياً، ومؤشراته:	١٩٦
٢	٨٧,٨٧	٢,٦٣٦	٢٧	٣٣	١٧٩	١. يقرأ في الكتب والمجلات العلمية الحديثة.	١٩٧
٣	٨٧,٦	٢,٦٢٨	٢٩	٣١	١٧٩	٢. يشارك في المؤتمرات والندوات العلمية.	١٩٨
١	٨٨,٧	٢,٦٦١	٢٢	٣٧	١٨٠	٣. يشارك في برامج تدريب الحاسب الآلي واللغات.	١٩٩
١	٩١,٦٣	٢,٧٤٩	٨	٤٤	١٨٧	<u>وأخيراً: يقاس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر خلال:</u> ١. خمسة مستويات (ضعيف - مقبول - جيد - جيد جداً - ممتاز).	٢٠٠
٢	٥٤,١	١,٦٢	١٥٠	٢٩	٦٠	٢. أربعة مستويات (مبتدئ - نام - نكفاء - متميز).	٢٠١
٣	٤١,٧	١,٢٥	١٨٧	٤٤	٨	٣. ثلاثة مستويات (غير متمكن - مقبول - متمكن).	٢٠٢

* تشير الحروف A, B, C, D, E, F إلى ترتيب المجالات الأول، والثاني، والثالث، والرابع، والخامس، والسادس على التوالي.

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق يتضح أن معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث أفراد عينة الدراسة أكدوا على أن جميع مجالات ومعايير ومؤشرات الأداء التي يجب أن يقوم على أساسها معلم التدريبات المهنية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وعلى درجة كبيرة من الأهمية (٧٨,٧٣٪ فأكثر)، كما أكدوا على أن يقاس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر خلال خمسة مستويات (ضعيف . مقبول . جيد . جيد جداً . ممتاز)، وكان على درجة كبيرة من الأهمية بنسبة (٩١,٦٣ ٪)، ويليه من خلال أربعة مستويات (مبتدئ . نام . كفاء . متميز) بنسبة (٥٤,١ ٪) أي بفارق (٣٧,٥٣ ٪) الأول من خلال خمسة مستويات (ضعيف . مقبول . جيد . جيد جداً . ممتاز)، واعتبروا قياس تقدير الأداء لمعلم التدريبات المهنية بالنسبة لكل أداء أو مؤشر من خلال ثلاثة مستويات (غير متمكن . مقبول . متمكن) غير مهم بنسبة (٤١,٧ ٪) .

وبذلك يمكن القول أنه من الضروري أن يقوم أداء معلم التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث وفقاً لمستويات الجودة المعيارية على أساس تلك المجالات والمعايير والمؤشرات، ومقاييس تقدير الأداء المتدرجة وفق خمسة مستويات (ضعيف . مقبول . جيد . جيد جداً . ممتاز) لتحقيق نواتج التدريبات المهنية المستهدفة لمواجهة تحديات سوق العمل لاستيفاء مستويات الجودة المعيارية في أدائهم.

السؤال الثاني ونتائجه:

ما التصور المقترح لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث بالخطوات التالية:

- تحليل الإطار النظري ودراساته السابقة لاستخلاص أهم الرؤى الحديثة الموائمة لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.
- تحليل أهم نتائج المقابلات الشخصية المفتوحة مع مجموعة من موجهي العملي، وكذلك مع بعض معلمي التدريبات المهنية "معلمي الورش" لتحديد الأداءات التي يقوم بها معلمي التدريبات المهنية بالتعليم الثانوي الفني الصناعي، والتعرف على واقع نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي الحالي بالنسب لما يجب أن يكون وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وكذلك لتحديد أهم أبعاد أو مجالات التصور، وصياغة عدد من المعايير تحت كل بعد أو مجال، وكذلك صياغة عدد من المؤشرات تحت كل معيار.
- تحليل ورشة عمل "تقويم أداء معلم التدريبات المهنية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" بمدرسة شبرا الثانوية الميكانيكية الجديدة بإدارة الساحل التعليمية بشمال القاهرة التعليمية بتاريخ ٧ ابريل ٢٠١١. لاستخلاص أهم الأداءات التي يجب أن يؤديها معلم التدريبات المهنية داخل الورشة وخارجها، وأهم ما

يناسب ويساعد علي تطوير نظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.

- وضع تصور مبدئي لنظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، وعرضه ومناقشته مع مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس والتربية، والمناهج وطرائق التدريس بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، وبعض من خبراء قطاع التعليم الفني الصناعي، وبناء علي نتائج المناقشة تم تعديل التصور المقترح لنظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية" في ضوء مجمل الآراء الواردة من السادة الأساتذة المحكمين والخبراء.

- تحليل أهم نتائج الدراسة الميدانية الحالية التي أجريت علي عينة قوامها (٢٣٩) فرداً موزعين علي (١٣٤) معلماً للتدريبات المهنية الصناعية، (١٠٥) معلمة للتدريبات المهنية الصناعية لتحديد درجة أهمية كل من (المجال، والمعيار، والمؤشر، ومقاييس التقدير المتدرجة) لنظام تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات

الجودة المعيارية، وكذلك للتأكد من مدى قدرة الأداء / المؤشر على التمييز والفهم.

- وأخيراً عرض التصور المقترح لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث وفقاً لمستويات الجودة المعيارية، ومناقشته مع عينة مختارة من معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالغ قوامها (٩٨٦) معلم، ومعلمة بالتعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث من جميع المراكز الرئيسة للشبكة القومية للتدريب عن بعد، وعددها (٧١) مركزاً من جميع محافظات الجمهورية أُل (٢٧) محافظة طبقاً للقائمة المقدمة من مركز التدريب عن بعد، وذلك خلال شبكة التدريب عن بعد (الفيديو كونفرانس) بمنشأة البكري "القاهرة ١"، والشيخ زايد "مدينة السادس من أكتوبر" التابعان لإدارة التدريب بمركز التطوير التكنولوجي بوزارة التربية والتعليم يومي الأربعاء والخميس الموافق ٢٠ / ٧ / ٢٠١١ م في الفترة المسائية، ويوم الخميس الموافق ٢٨ / ٧ / ٢٠١١ م في الفترة الصباحية. وبناء على نتائج المناقشة تم الاتفاق والموافقة على التصور المقترح في ضوء مجمل الآراء الواردة من أُل (٢٧) محافظة، وبذلك أصبح التصور المقترح نهائياً كما في العرض التالي:

التصور المقترح

لتطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية

في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث وفقاً لمستويات الجودة المعيارية

يهدف التصور المقترح تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث في جمهورية مصر العربية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتتوفر فيه معايير التقويم الجيد الذي ينظر إلى المعلم نظرة شاملة متكاملة لا يهمل أي جانب من جوانب أدائه لكي يكون قادراً على تطوير أدائه في تدريب طلاب التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث على المهارات العملية المهنية / الصناعية داخل وخارج الورشة. كما يجعله مهياً للتعامل مع عالم سريع التغير والتطور، ولكي يتحقق ذلك كان لابد أن يكون التقويم الجيد:

- أصيلاً: يعتمد على عمل حقيقي واقعي يقوم به المعلم، وعلى تقويم الأداء بالاعتماد على معايير ومستويات محددة، تغطي مجالات الأداء المختلفة التي ينبغي أن يصل إليها المعلم.
- شاملاً: لجميع جوانب الأداء المختلفة للمعلم "المهنية، والتخصصية العملية، والثقافية". واعتماد مفهوم التنمية المهنية المستمرة في أثناء الخدمة كأساس لعمليات التقويم.
- مستمراً: طوال العام الدراسي يبدأ ببداية العام الدراسي ويسير معه جنباً إلى جنب حتى يعرف المعلم ما استطاع إنجازه، وما لم يستطيع إنجازه وأكثر الأسباب المحتملة لذلك وصولاً إلى تخطي ما قد يصادف عملية التدريس

والتدريب من عقبات لتصحيح المسار وتحسين الأداء، وهو تقييم يكفل تعزيزه وتحفيزه عند التمكن وتدعيمه عند الضعف خلال برامج تدريبية علاجية للوصول به إلى المستوى المعياري المرجو لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة من هذا النوع من التعليم.

- تعاونياً: أي يتم بمعرفة المعلم نفسه، وزملائه المعلمين، والمعلمين الأوائل، ووكلاء التخصص، والموجهين، والموجهين الأوائل، الطالب، وولي الأمر.

ولذا يجب توفر ما سبق في ملف إنجاز المعلم الذي يقصد به التجميع الهادف والمنظم لما يقوم به المعلم من أعمال تحت إشراف المعلم الأول ووكيل التخصص سواء داخل المدرسة أو خارجها ليقدم صورة واقعية ومتكاملة عن أدائه طوال العام الدراسي، ويصنف الباحث التصور المقترح إلى أربعة أقسام بملف إنجاز المعلم كما في العرض التالي:

القسم الأول : بطاقة التعارف:

١. المحافظة:	٢. المديرية التعليمية:
--------------------	------------------------------

..... ٣. الإدارة التعليمية:	٤. المدرسة:
٥. نوع المدرسة: بنين () بنات ()	٦. الفترة: صباحية () مسائية () يوم كامل ()
٧. التخصص الصناعي:	٨. عملي: () نظري وعملي ()
٩. اسم المعلم:	١٠. العنوان:
١١. التليفون:	١٢. محمول:
١٣. البريد الإلكتروني:	
١٤. النوع: ذكر () أنثى ()	١٥. تاريخ الميلاد / /
١٦. الحالة الاجتماعية: أعزب () متزوج () متزوج ويعول () مطلق/أرمل ويعول ()	
١٧. المؤهلات العلمية (الدراسية) وتواريخها:	
١٨. تاريخ التعيين:	١٩. الدرجة المالية وتاريخها:
٢٠. الوظيفة الحالية:	
٢١. رقم القيد بنقابة المهن التعليمية: ..	٢٢. رقم القيد بنقابة التطبيقيين:
٢٣. رقم بطاقة التأمين الصحي:	
٢٤. عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية: أقل من ٥ سنوات () من ٥ : ١٠ سنوات () أكثر من ١٠ سنوات ()	
٢٥. التقارير السنوية للعامين الأخيرين:	
٢٦. الجزاءات التي وقعت خلال العام:	
٢٧. حضور برامج التدريب ونتائجها:	

القسم الثاني : تعليمات استخدام استمارة تقويم أداء معلم التدريبات المهنية وفقاً لمستويات الجودة المعيارية:

يمكن أن تتحدد التعليمات الخاصة باستخدام هذه الاستمارة على النحو التالي:

١. تهدف هذه الاستمارة إلى تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث من خلال ملاحظة هذا الأداء، وذلك وفقاً لستة مجالات هي : (التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم، التنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم، الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة، التقويم الجيد لأداء المتعلم، الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة، الممارسات المهنية الفعالة، القابلية للتعلم والتدريب). يندرج تحت كل مجال مجموعة من المعايير التي تحقق المجال الذي تندرج تحته، ومجمل عدد المعايير واحد وثلاثون معياراً، ويندرج تحت كل معيار مجموعة من المؤشرات التي تحقق المعيار الذي تندرج تحته، ومجمل عدد المؤشرات مائة واثنان وستون مؤشراً.
٢. عدم إطلاع المعلمين موضوع الملاحظة على بنود الاستمارة حتى لا يؤثر هذا على أدائهم التدريبي.
٣. تتم الملاحظة من حضور طابور الصباح واصطحاب الطلاب إلى بداية حصة الورشة حتى نهايتها.
٤. توفر الدقة في الملاحظة، حيث إن المعلومات التي سيتم جمعها عن طريق استمارة التقويم سيتم التحقق منها، ومن مدى صدقها عن طريق مصادر أخرى غير هذه الاستمارة، وبطرائق معينة من خلال بنود هذه الاستمارة.

٥. تسجيل الدرجات المناسبة لكل بند يتم ملاحظته في أثناء القيام بعملية الملاحظة، وفي حالة عدم التمكن من ذلك، يتم تسجيل الدرجة بعد الملاحظة مباشرة.
٦. الإطلاع على كراسة تحضير المعلم للتأكد من إعداد تحليل شامل للمقرر في مقدمة الدفتر وتوزيعه على أشهر السنة، واهتمامه بالإعداد الجيد للتدريبات المهنية، ويتضمن إعداد التدريب العملي ملخصاً موجزاً وافيًا لمؤشرات المعيار الثالث في المجال الأول الخاص بالتخطيط لعمليتي التدريب والتعلم. ثم معرفة ما قطع من المقرر.
٧. فحص أعمال الطلاب للتمارين العملية، لمعرفة مدى اهتمام المعلم بتصحيح التمارين للطلاب، والتزامه بدقة وجودة التدريب والإنتاج.
٨. فحص ملفات انجاز الطلاب، لمعرفة مدى اهتمام المعلم بتجميع عينات ممثلة من أعمال الطلاب توضح أداءهم وتقدمهم وجهودهم داخل وخارج الورشة.
٩. الإطلاع على بطاقات الملاحظة واختبارات الشهور التي يجريها المعلم لمعرفة أنماط الأسئلة ومناسبتها لمستوى الطلاب. ثم دقته في تقدير الدرجات ومطابقتها مع دفتر المكتب.
١٠. الإطلاع على دفتر النشاط المرتبط بالتدريبات المهنية، ومتابعة الخطة، وما تم تنفيذه.
١١. الإطلاع على تقارير المعلمين الأوائل، ووكلاء التخصص، والموجهين، والموجهين الأوائل.

١٢. الإطلاع على تقارير لجان المتابعة الدورية للمدرسة الخاصة بالمعلم.
١٣. مقابلة عدد من الطلاب لمعرفة مدى رضائهم عن أداء معلمهم.
١٤. مقابلة عدد من المعلمين زملاء المعلم لمعرفة مدى رضائهم عن أداء زميلهم.
١٥. مقابلة مدير المدرسة ووكيل التخصص لمعرفة مدى رضائهم عن أداء المعلم.
١٦. زيارة القائم بأعمال التقويم لمكتبة المدرسة والاطلاع على دفاتر استعارات المدرسين والطلاب ليتعرف على مدى إقبالهم على الاستعارة، وتوجيه المعلمين إلى قراءة بعض الكتب التي تزيد من معلوماتهم وتفيدهم في تخصصهم، وفي طرائق التدريب الحديثة، ومن ناحية أخرى فحص عينة من الأبحاث التي يعدها الطلاب المرتبطة بالتدريبات المهنية لتخصصه.
١٧. الإطلاع على سجل الدورات التدريبية التي شارك فيها المعلم داخل وخارج المدرسة، والشهادات الخاصة باجتياز هذه الدورات التدريبية.
١٨. الإطلاع على سجل الرحلات والزيارات الميدانية التي قام بها المعلم مع طلابه، وتوجيهه في حالة التقصير إلى العمل على تنظيم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية، وفي هذا مشاركة لخبرات وتجارب الآخرين، والتعرف على آليات السوق الحديثة.
١٩. الإطلاع على سجل جزاءات المعلم في المدرسة لمعرفة مدى تعرضه للمخالفات القانونية والأخلاقية.

٢٠. فحص الرسائل البريدية أو غير ذلك لتوثيق الاتصال مع اشتراك أولياء الأمور.
٢١. مناقشة القائم بأعمال التقويم المعلم على انفراد في ملاحظاته، وأن يكون رائده التوجيه والإرشاد، وأن يستمع إلى وجهه نظر المعلم.
٢٢. توجيه المعلم إلى ضرورة الإسهام في المعارض التي تقام عادة في آخر العام الدراسي بعينات من إنتاج نشاطهم.
٢٣. متابعة جهود المعلم في تحقيق الانضباط والنظام العام ومواظبة الطلاب، ثم العناية بالورشة والنظافة بصفة خاصة، وأثر كل ذلك في العملية التربوية.
٢٤. توجيه المعلم إلى ضرورة الاشتراك في مشروعات رأس المال الدائم تمثيلاً مع سياسة الدولة، وخدمة المجتمع والبيئة المحيطة.
٢٥. أن يكون التقويم مفتوحاً ولا ينتهي في الزيارة. وفي نهاية التقويم يعقد السيد القائم بأعمال التقويم اجتماعاً مع السادة المعلمين لمناقشة الإيجابيات والسلبيات، وتقديم الحلول والمقترحات بروح الأسرة الواحدة.
٢٦. كتابة تقرير مفصل في دفتر الزيارات بالمدرسة يحدد مستوى المعلمين والطلاب لإبراز نواحي القوة والضعف، والمقترحات العملية لتحسين الأداء.
٢٧. التقدير الصادق السليم المتزن من جانب القائم بعملية التقويم يعد من الأمور الهامة التي توجه العملية التعليمية/ التعليمية، وتؤثر فيها تأثيراً كبيراً وتقودها في الاتجاه المنشود.

٢٨. وتتحدد عناصر التميز، وعناصر الضعف على سبيل المثال وليس الحصر كما يلي:

أ - عناصر التميز:

- الإنجازات أو الأعمال التي تجاوزت معدلات أداء العمل، وبالجودة المطلوبة في التوقيت المناسب.
- الجهد الملموس في تحديد المشكلات التي تعوق سير العمل، ومدى الإسهام في علاجها أو اقتراح حلول عملية لها وبما ييسر أداء جيد للطلاب.
- الإسهامات التي حققها المعلم وأدت إلى تطوير في أنظمة العمل وأساليبه وإجراءاته أو ترشيد الخامات والأجهزة والمعدات.
- أن تبرز إنجازات وإسهامات المعلم الفائقة في مجال عمله وسلوكياته الإيجابية مع الرؤساء والمرؤوسين والطلاب وأولياء أمورهم.
- مدى الانتظام في العمل، واستخدام الحق في الأجازات، وعدم توقيع أية جزاءات تأديبية.

ب - عناصر الضعف:

- أن يكون إنجاز أو إنتاج المعلم دون المستوى أو المعدل العادي للأداء طبقاً لمعدلات الأداء المحددة، وأن يكون معتاداً للتأخير في الإنجاز عن التوقيتات المحددة.
- أن يكون أداء المعلم منسوباً بالأخطار والتجاوزات رغم تنبيهه إلى ذلك وإخطاره بأوجه القصور في أدائه نتيجة التقييم الدوري للعمل.

- ما ثبت من ملاحظات الرؤساء أو شكوى الزملاء والمرؤوسين والطلاب وأولياء أمورهم.
- سوء استخدام أدوات العمل والإمكانات المادية المتاحة.
- الجزاءات التأديبية الموقعة.

٢٩. إرشادات عامة: لا يعتبر من قبيل الأسباب المحددة للامتياز أو الضعف ذكر عبارات عامة أو رسالة مثل:

- متفاني في عمله.
- قيادة فعالة.
- أداءه يتسم بالعنف.

وإنما يتعين أن تكون الأسباب المؤدية للامتياز أو الضعف محددة ومستمدة من الواقع، وثابتة في ملفات الخدمة أو السجلات المعدة لهذا الغرض أو التقارير والأوراق الرسمية، وفيما عدا ذلك يمثل عدم الالتزام بالضوابط المقررة واللائحة التنفيذية ومما ورد بالكتاب الدوري رقم ٨ لسنة ١٩٩٢م عن وضع تقارير الكفاية ويعتبر مخالفاً لحكم القانون ولا يجوز اعتمادها.

٣٠. طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لأداء معلم التدريبات المهنية (مقاييس التقدير للأداء):

يوجد أمام كل مؤشر أو أداء من مؤشرات الاستمارة خمسة مستويات للأداء الأول يمثل الأداء الضعيف ودرجته (١)، والثاني يمثل الأداء المقبول ودرجته (٢)، والثالث يمثل الأداء الجيد ودرجته (٣)، والرابع يمثل الأداء الجيد جداً ودرجته (٤)،

والخامس والأخير يمثل الأداء الممتاز ودرجته (٥)، ويجب على الملاحظ أن يضع علامة (٧) أمام المؤشر في العمود الذي يراه القائم بأعمال التقويم للأداء في الخانة المخصصة لذلك، والجدول التالي يوضح طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لأداء معلم التدريبات المهنية.

جدول (٤)

يوضح طريقة حساب مرتبة الكفاية / التقدير العام لأداء معلم التدريبات المهنية

النسبة %	الدرجة	التقدير العام
أقل من ٥٠ %	أقل من ٤٠٥	ضعيف
٥٠ % . أقل ٦٥ %	٤٠٥ . أقل من ٥٢٦,٥	مقبول
٦٥ % . أقل من ٧٥ %	٥٢٦,٥ . أقل من ٦٠٧,٥	جيد
٧٥ % . أقل من ٨٥ %	٦٠٧,٥ . أقل من ٦٨٨,٥	جيداً جداً
٨٥ % فأكثر	٦٨٨,٥ فأكثر	ممتاز

القسم الثالث : المستويات المعيارية لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية، وتتضمن مقاييس تقدير الأداء أو المؤشرات وفق خمسة مستويات (ضعيف، ومقبول، وجيد، وجيد جداً، وممتاز، ومجالات ومعايير ومؤشرات الأداء كما في العرض التالي (مرتبة ترتيباً تنازلياً) :

المجال الأول : التخطيط لعمليتي التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول : يعد ملخصاً موجزاً للتدريب (ملخص سبوري يسجل بدفتر

المكتب)، ومؤشراته:

١. يحدد أهداف التدريب العملي في حصة الورشة.
٢. يحدد الخامات والأدوات والأجهزة والمعدات وقطع الغيار المطلوبة لتحقيق أهداف التدريب.
٣. يحدد الوسائل والأنشطة التدريبية التي يمارسها المتعلم في الورشة.
٤. يحدد الوسائل المساعدة في التدريب من (وسائل إيضاح – نماذج . لوحات إرشادية . لوحات رسم هندسي . كتالوجات . عناصر التطوير التكنولوجي).
٥. يحدد أساليب التقويم "العملي، والشفهي، والتحريري" لتقويم مدى تحقيق المتعلم لأهداف التدريب.
٦. يحدد استراتيجية التدريب التي تراعي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.
٧. يحلل محتوى المادة التدريبية في خطوات يمارسها المتعلم في الورشة.

المعيار الثاني : يخطط للتدريب وفقاً لنواتج التدريب المستهدفة، ومؤشراته

يصمم:

١. مواقف تدريبية تنمي مهارات المتعلم للتعامل مع عناصر التطوير التكنولوجي.
٢. مواقف تدريبية تنمي مهارات التفكير لدى المتعلم.
٣. أساليب وأدوات التقويم الفعالة التي تتسق مع نواتج التدريب المستهدفة.

٤. مواقف تدريبية تحقق النمو المتكامل "معرفي، ومهاري، ووجداني" لشخصية المتعلم.

المعيار الثالث : يصمم استراتيجيات التدريب المتمركزة حول المتعلم، ومؤشراته:

١. يخطط لتوفر بيئة تدريب وتعلم تراعي قواعد الأمن والسلامة في الورشة.
٢. يصمم أنشطة ومواقف تدريبية تنمي مهارات اكتشاف الأعطال.
٣. يخطط لتوظيف استراتيجيات تدريب وتعلم تراعي أساليب التعلم المفضلة في التدريب.
٤. يصمم برامج تشخيصية وعلاجية وإثرائية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.

المجال الثاني : التنفيذ لعمليتي التدريب والتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول : يشرف على المتعلمين ومتابعة أدائهم في أثناء التدريب وتوجيههم، ومؤشراته:

١. يوضح الأهداف المطلوبة من المتعلمين لتنفيذ التدريب.
٢. يشرح خطوات العمل المطلوبة من المتعلمين لتنفيذ التدريب.
٣. يراعي احتياطات الأمن الصناعي، والسلامة المهنية.
٤. يوضح للمتعلمين الأخطاء الواجب تجنبها.
٥. يتيح الفرصة للمتعلم لممارسة التدريب بنفسه.
٦. يوفر الخامات الأدوات والأجهزة وقطع الغيار اللازمة لأداء التدريب.

المعيار الثاني : يستخدم في التدريب استراتيجيات تنمي التفكير وممارسة الأداء من قبل المتعلم، ومؤشراته:

١. يتجنب فرض أنماط معينة في التفكير أو تقديم إصلاح/ حلول جاهزة للأعطال أو للمشكلات.
٢. يدرّب باستخدام استراتيجيات مثل: التعلم التعاوني أو الإدراك البصري بمساعدة الرسوم والنماذج التوضيحية.
٣. يحدد موضوع التدريب الذي يحتاج أو يريد أن يجمع عنه الأفكار.
٤. يخلق المواقف والمشكلات وصور التحدي العقلي التي تقتضي من المتعلم ممارسة قدراته على التفكير الابتكاري.
٥. يبث الثقة والطمأنينة في نفس المتعلم.
٦. يسمح بالمخاطرة غير الضارة والمحسوبة.
٧. يزيل الخوف والرغبة من نفس المتعلم عند استخدام الآلات والأجهزة والمعدات.
٨. يحث دافعيه المتعلم خلال ربط موضوع التدريبات باهتماماته وميوله وقدراته.

المعيار الثالث : ينظم المهام اللازمة للتدريب في حصة الورشة، ومؤشراته:

١. يوزع المتعلمين على أماكنهم في الورشة.
٢. يوزع الخامات والأدوات والأجهزة لكل متعلم أو مجموعة حسب متطلبات الموقف التدريبي.

٣. يحصر حالات غياب وتأخير الطلبة في كل حصة بدقة وتسجيلها بدفتر المكتب.

المعيار الرابع : يتمكن من تنمية جوانب التعلم "المهارية، والمعرفية، والوجدانية" لدى المتعلم، ومؤشراته:

١. يوجه المتعلم للعمل في مشروعات رأس المال (في حالة تواجده) .

٢. يستخدم أساليب تدريب وتعلم تنمي مستوى النمو المتكامل لشخصية المتعلم.

٣. يربط المادة التدريبية لتخصصه، ومشكلات المجتمع وتلبية احتياجاته.

المعيار الخامس : يستخدم استراتيجيات تدريب وتعلم متنوعة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ومؤشراته:

١. يعرض محتوى التدريب باستخدام استراتيجيات تدريب تراعي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.

٢. يفعل مشاركة جميع المتعلمين في الأنشطة التدريبية.

٣. يوظف التكنولوجيا في عمليات التدريب والتعلم.

٤. يستخدم برامج تشخيصية وعلاجية وإثرائية تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.

٥. يوفر بيئة تدريب وتعلم تراعي قواعد الأمن والسلامة في الورشة.

المعيار السادس : ينوع في استخدام أنشطة تربوية وتخصصية إثرائية تحقق أهداف التدريب والتعلم الفعال، ومؤشراته:

١. ينوع في استخدام أنشطة إثرائية تراعي وتنمي أساليب التعلم المفضلة لدى المتعلم في التدريب.
٢. يشجع المتعلم على استخدام مصادر المعرفة المتعددة "المطبوعة . الإلكترونية".
٣. يوجه المتعلم إلى العمل في مشروعات وأنشطة تدريبية وتربوية جماعية وفردية لحل المشكلات والقضايا.
٤. يحفز المتعلم على القيام بأنشطة تدريبية وتربوية متعددة "مسابقات وزيارات علمية، .. إلخ".

المعيار السابع : يستخدم الإمكانات المادية المتاحة لتفعيل عملية التدريب والتعلم لدى المتعلم، ومؤشراته:

١. يوظف بفعالية الخامات والعدد والأدوات والمعدات والأجهزة المتاحة بالورشة في التدريب.
٢. يكسب المتعلمين قيم ترشيد استخدام الخامات والعدد والأدوات والمعدات والأجهزة المتاحة بالورشة في التدريب.
٣. يستخدم الإمكانات المتاحة في البيئة المحلية "الورش، والمصانع، .. إلخ" لزيادة فعالية التدريب.

المعيار الثامن : يدير وقت التدريب بكفاءة، ومؤشراته:

١. يوزع المعلم الأدوار والمهام بكفاءة على المتعلمين وفق الخطة الزمنية المحددة.

٢. يلتزم بالتدريبات العملية المقررة وفق الخطة الزمنية المحددة.
٣. ينفذ خطة زمنية متكاملة للقيام بأدواره المختلفة بما يحقق نواتج التدريب.
٤. يعدل في الخطة الزمنية بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التدريبية.

المجال الثالث : الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول : يحرص على أن يتسم مظهره بالاحترام، ومؤشراته:

١. يراعي عدم المبالغة في استخدام الحلي والتزين بالنسبة للمعلمات.
٢. يحرص على نظافة مظهره.
٣. يراعي تناسق ألوان الملابس التي يلبسها.
٤. يرتدي البلطو أو الأفرول المناسب لطبيعة عمله، والذي يتيح له حرية الحركة داخل الورشة.

المعيار الثاني : يلتزم بالقواعد المنظمة للعمل داخل الورشة وخارجها،

ومؤشراته:

١. يتجنب الاستخدام السيئ للحق في الإجازات.
٢. يلتزم باللوائح والقوانين السائدة بالمدرسة.
٣. ينتظم في الحضور والانصراف في المواعيد المقررة.
٤. يتجنب ما يعرضه للتحقيق، وتوقيع الجزاء التأديبي أو الجنائي عليه.

٥. يحفظ النظام في أرض الطابور ، وبصطحب المتعلمين إلى الورشة.
٦. يتجنب ارتكاب أية مخالفات قانونية.
٧. يحضر طابور الصباح.
٨. يمتنع نهائيًا عن تناول الطعام في أثناء وجود المتعلمين في حصة الورشة.
٩. يلتزم بالانضباط داخل الورشة وخارجها.
١٠. يمتنع نهائيًا عن الضغط على المتعلمين لأخذ الدروس الخصوصية.
١١. يمتنع عن التدخين نهائيًا داخل حصة الورشة أو خارجها.
١٢. يمتنع نهائيًا عن أية صداقات غير محترمة مع المتعلمين تهدر من احترامه وكرامته.
١٣. يمتنع عن التلطف بألفاظ نابية للمتعلمين.

- المعيار الثالث :** يظهر التزامًا أخلاقيًا بعلاقته بالآخرين (الزملاء . الرؤساء . أولياء الأمور)، ومؤشراته:
١. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أصحاب الورش الصناعية المحيطة بالمدرسة لصالح المتعلمين.
 ٢. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أولياء الأمور لصالح أبنائهم المتعلمين.
 ٣. يتعاون مع رؤسائه وزملائه وأولياء الأمور في كل ما يحقق الأهداف التعليمية للمدرسة.

٤. يكون علاقات إيجابية متبادلة مع أصحاب المؤسسات الصناعية والإنتاجية بالمجتمع المحلى لصالح المتعلمين.

٥. يحترم زملاءه ورؤسائه ويتواصل معهم جيداً.

٦. يقدم القدوة الحسنة في تعامله مع رؤسائه وزملائه وأولياء الأمور.

المعيار الرابع : يراعي قيم العمل في الورشة، ومؤشراته:

١. يتحمل المسؤولية في نطاق عمله.

٢. يستفيد من النقد الموضوعي في تطوير أدائه.

٣. يتعاون مع زملائه، ويساعدهم في أداء العمل.

٤. يدقق في تقدير الأمور.

٥. يرغب في تدريب المتعلمين ورفع مستواهم المهارى.

٦. يتقبل الأفكار الجديدة المبتكرة.

٧. يحب عمله ويتفانى في أدائه.

٨. يقدر الوقت مع الحماس للعمل.

المعيار الخامس : يراعي المساواة والشفافية والتسامح مع جميع المتعلمين،

ومؤشراته:

١. يتعامل مع المتعلمين بشفافية ومساواة وعدالة.

٢. يوفر مناخاً في الورشة لتشجيع المتعلمين على المناقشة والحوار، وتقبل الرأي

الأخر.

٣. يتعامل مع المتعلمين بعزة وكرامة، وثقة في النفس.

٤. يراعي ردود أفعال المتعلمين في ممارساته، وأداء أدواره.

٥. يستخدم أساليب تقويم واضحة ومعلنة.

المجال الرابع : التقويم الجيد لأداء المتعلم لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول : يفسر نتائج أداء المتعلم خلال البحث عن أسبابها، ومؤشراته

يبحث عن أسباب:

١. عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من أول مرة.

٢. عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من ثالث مرة.

٣. عزوف المتعلم عن أداء المهارة.

٤. عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة من ثاني مرة.

٥. عدم تمكن المتعلم من أداء المهارة.

٦. زيادة المتعلم في الزمن اللازم لأداء المهارة.

٧. تمكن المتعلم من أداء المهارة من أول مرة.

٨. تخفيض المتعلم في الزمن اللازم لأداء المهارة.

٩. إقبال المتعلم على أداء المهارة.

١٠. وجود أخطاء شائعة ومتكررة في أداء المهارة.

المعيار الثاني : يقدم التغذية الراجعة/ المرتبة وفقاً لدراسة نتائج المتعلم في

التدريبات المهنية، ومؤشراته:

١. يدعو أولياء الأمور لتوضيح طرائق تحسين تدريب وتعلم أبنائهم على مهارات

التخصص.

٢. يضع الخطط العلاجية لتوجيه المتعلمين للتغلب على نقاط ضعفهم، وتعزيز نقاط قوتهم.
٣. يستخدم وسائل تدريبية مبتكرة لأداء بعض التدريبات.
٤. ينظم نشاط للمتعلمين لتدعيم جهد الحصة المحدود.
٥. يتعرف مشكلات المتعلمين الاجتماعية والاقتصادية والصحية والثقافية ..إلخ.
٦. يجدد استراتيجيات التدريب المتبعة في التدريبات.
٧. يستفيد من نتائج تقويم أداء المتعلم في تطوير أدائه.
٨. يزيد الاهتمام بتدريب بعض المهارات الخاصة في التدريبات.
٩. يمارس أساليب جديدة في الإرشاد والتوجيه التربوي والنفسي عند تقصير المتعلم في أداء المهارة.
١٠. يحدد مستوى تحقيق المتعلم لنواتج التدريب.
١١. يعمل على حل . أو ما يمكن حله . من مشكلات المتعلمين التي تعوق تدريبهم وتعلمهم.
١٢. يشخص مستوى أداء كل متعلم على حده.

المعيار الثالث : يحلل المادة التدريبية على ضوء الأهداف الإجرائية

(المعرفي . الوجداني . المهاري)، ومؤشراته يحلل المادة التدريبية وفقاً للأهداف:

١. المهارة للمادة التدريبية.
٢. الوجدانية للمادة التدريبية.
٣. المعرفة للمادة التدريبية.

المعيار الرابع : يستخدم دفتر المكتب، وملف الإنجاز (Portfolio) في متابعة أداء المتعلم، ومؤشراته:

١. يخبر بما يمارسه المتعلم فعلاً أو ما يستطيع أن يعمل.
٢. يجمع كل أعمال المتعلم.
٣. يخبر بما يعرفه المتعلم.

المعيار الخامس : يستخدم مقاييس تقويم أداء المتعلم في المادة التدريبية التي تحقق الأهداف الإجرائية (المعرفي . الوجداني . المهاري)، ومؤشراته يجمع بين طريقتين في تقويم الأداء:

١. المعرفي (أسئلة الاستدعاء التي فيها يطلب من المتعلم إعطاء الإجابة من عنده . أسئلة التعرف التي فيها يطلب من المتعلم التعرف علي الإجابة فقط).
٢. المهاري (الإنتاج أو نتيجة العمل أو الأداء . المعاينة أو التحقق عن طريق ملاحظة الأداء).

المعيار السادس : يحدد الأهداف التدريبية والتعلمية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة، ومؤشراته يحدد الأهداف:

١. المعرفية للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس عن طريق الاختبارات الشفهية.
٢. الوجدانية للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق مقاييس الميول والاتجاهات.

٣. المهارة للمادة التدريبية بطريقة إجرائية قابلة للقياس والملاحظة عن طريق قائمة المعاينة أو التحقق Check List.

المعيار السابع : يلاحظ أداء المتعلم على تنفيذ التمرين أو التدريب في الورشة خلال قائمة التحقق من المهارة، ومؤشراته:

١. يكتب توجيهات وإرشادات للمتعلم عن عدم تمكنه من أداء المهارة.
٢. يوجه ويرشد المتعلم إلى الأسلوب السليم لأداء المهارة لتصحيح الخطأ.
٣. يحدد أداء المهارة الخطأ.
٤. يحدد أداء المهارة السليم.

المجال الخامس : الممارسات المهنية الفعالة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول : يشكل مجموعات عمل من المتعلمين في نهاية حصة الورشة تحت إشرافه، ومؤشراته:

١. يستلموا مشغولات المتعلمين لتخزينها.
٢. ينظفوا الورشة.
٣. يكشفوا كشافاً دورياً على الأجهزة والآلات لتحديد الأعطال، وإصلاحها.
٤. يعيدوا وضع العدد والأدوات والأجهزة في أماكنها.

المعيار الثاني : يقوم ببعض الأدوار خارج الورشة، ومؤشراته:

١. يبلغ هيئة الأبنية التعليمية بالأعطال الجسيمة في الورشة لعمل الصيانة والإصلاح اللازم.
٢. ينظم جماعات النشاط المدرسي للمتعلمين.

٣. ينظم رحلات وزيارات ميدانية لبعض المؤسسات الصناعية والإنتاجية في المجتمع المحلي.
٤. يشترك مع إدارة المدرسة في الأعمال الإدارية، والإشرافية، والتنظيمية، وأعمال سير الامتحانات.
٥. يشترك في مشروع رأس المال الدائم (في حالة تواجده).
٦. ينظم تدريب للمتعلمين في إحدى الورش الصناعية في المنطقة المحيطة بالمدرسة.

المعيار الثالث : جيد أساليب استثمار الخامات والأدوات والأجهزة،

والمعدات، وعناصر التطوير التكنولوجي اللازمة للتدريبات المهنية، ومؤشراته:

١. يحدد الغرض من استخدام الخامات والأدوات والأجهزة، والمعدات.
٢. يستخدم الأدوات والتجهيزات المتاحة في الورشة لتفعيل العملية التدريبية.
٣. يجري عمليات الصيانة والإصلاح قبل أو أثناء أو بعد حصة الورشة.
٤. يجري عمليات الفك والتركيب حسب الأصول الفنية.
٥. يجري عمليات التشغيل، ومراجعة تعليماتها من الكتلوجات الخاصة بها.

المعيار الرابع : يحدد متطلبات التدريبات المهنية، ومؤشراته يحدد:

١. العدد والأدوات اللازمة للتدريبات.
٢. النماذج ووسائل الإيضاح واللوحات الإرشادية والكتالوجات اللازمة للتدريبات.
٣. قطع الغيار اللازمة للتدريبات.
٤. المعدات والأجهزة اللازمة للتدريبات.

٥. الخامات اللازمة للتدريبات.

المعيار الخامس : يتقن المهارات الأساسية بمجالات بنية المادة التدريبية

لتخصصه، ومؤشراته:

١. يلم بتكنولوجيا أشغال الورش.
٢. يلم بالخامات والمعدات.
٣. يجيد الرسم الهندسي والصناعي.
٤. يتمكن من تكامل مادته التدريبية لتخصصه مع التدريبات الأخرى.
٥. يجيد عمل المقاييس وحساب التكاليف.
٦. يتمكن من طرائق البحث في المادة التدريبية.

المجال السادس : القابلية للتعلم والتدريب لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة:

المعيار الأول: يحرص على التنمية المستمرة لأدائه الفني

الصناعي/التخصصي، ومؤشراته:

١. يتبادل الخبرات الفنية والعملية مع المعلمين زملائه.
٢. يشارك في الاجتماعات الخاصة بكل تخصص لتبادل الخبرات الفنية، والتجارب التدريبية الناجحة.
٣. يشارك في برامج التدريب بنقابة التطبيقيين للاستفادة منها فنياً.
٤. يقوم برحلات وزيارات لمواقع التدريب الإنتاجي.

المعيار الثاني : يحرص على تنمية ذاته ثقافياً، ومؤشراته:

١. يشترك في برامج تدريب الحاسب الآلي واللغات.
٢. يقرأ في الكتب والمجلات العلمية الحديثة.
٣. يشترك في المؤتمرات والندوات العلمية.

المعيار الثالث : يحرص على التنمية المستمرة لأدائه المهني، ومؤشراته:

١. يستخدم مصادر التعلم المتعددة في مجال تخصصه، والمجالات التربوية والنفسية "الكتاب المقرر، الأدلة، ولوحات الرسم الهندسي والصناعي، ولوحات توضيحية أو تخطيطية، والأقراص المدمجة، الإنترنت، والمواقع المتخصصة في مجاله .. إلخ".
 ٢. يحضر برامج التدريب المستمر في أثناء الخدمة التي تنظمها (الإدارة . المديرية . الوزارة . سوق العمل).
 ٣. يواصل التعليم في دراسات ومؤهلات أعلى.
 ٤. يستخدم أدوات متنوعة لتقويم ذاته؛ لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف، وعلاجها.
 ٥. يشارك في ندوات ومؤتمرات نقابة المهن التعليمية للاستفادة منها مهنيًا.
- وينتهي القسم الثالث بالمجموع الكلي لمستوى تقديرات مؤشرات أداء معلم التدريبات المهنية، يليه المجموع الكلي لمستوى تقديرات مجالات أداء معلم التدريبات المهنية، ثم مرتبة الكفاية / التقدير العام لأداء المعلم، وأخيرًا توقيع القائم بأعمال التقويم (الرئيس المباشر).

(تطوير نظام تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية)

القسم الرابع: التقدير العام لتقويم أداء معلم التدريبات المهنية لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لعام

٢٠١١م / /

مدير المدرسة	تقدير						النهاية العظمى	مجالات التقويم
	وجه التخصص		وكيل التخصص		المدرس الأول			
	بالأرقام	بالحروف	بالأرقام	بالحروف	بالأرقام	بالحروف		
							٧٥	١. التخطيط لعملية التدريب والتعلم.

							١٨٠	٢. التنفيذ لعمليات التدريب والتعلم.
							١٨٠	٣. الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة.
							١٨٥	٤. التقويم الجيد لأداء المتعلم.
							١٣٠	٥. الممارسات المهنية الفعالة.
							٦٠	٦. القابلية للتعلم والتدريب.
							٨١٠	المجموع الكلي
								مرتبة الكفاية / التقدير العام
								توقيع الرؤساء

نتيجة التقويم النهائي: قدرت كفاية المعلم: () درجة بمرتبة / بتقدير عام ()

(

وفيما يلي عرض محدد لعناصر التميز، والضعف وأخيراً بعض التوصيات
والمقترحات للحد من عناصر الضعف، وتدعيم عناصر التميز لرفع مستوى جودة
أداء معلم التدريبات المهنية المذكورة أعلاه:

أولاً: عناصر التميز:

ثانياً: عناصر الضعف:

ثالثاً: توصيات ومقترحات للحد من عناصر الضعف، وتدعيم عناصر التميز:

المدرس الأول المشرف
وكيل التخصص
موجه التخصص
مدير المدرسة

عرض التقرير على لجنة شئون العاملين وقدرت كفاية المعلم () درجة بمرتبة)
(.

تحريراً في / / ٢٠١١م

توقيع رئيس اللجنة

ثانياً : توصيات ومقترحات الدراسة:

وفقاً لما أسفرت عنه نتائج الدراسة يقدم الباحث عدداً من التوصيات التي قد تساعد في رفع مستوى أداءات معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية وتطويرها بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث، وأيضاً قد تساعد هذه التوصيات إذا كانت محل التنفيذ في تهيئة أنسب بيئة تعليمية Optimum Educational Environment تثير معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية بفاعلية وكفاءة، وتشبع حاجاتهم المهنية

والتخصصية والثقافية والشخصية مما ينعكس ذلك على جودة أدائهم، والتفاعل بفاعلية مع البيئة التعليمية والتدريبية سواء داخل الورشة أو خارجها، وهذه التوصيات تتعلق بتدريب معلمي التدريبات المهنية في أثناء الخدمة، وتطوير تقويم أداءه، ثم توصيات عامة، وأخيراً مقترحات لمجالات بحوث أخرى.

١. توصيات تتعلق بتدريب معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في أثناء الخدمة:

- أن يتدرب معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في أثناء الخدمة على:
 - وضع أسئلة تقييمية للمهارات العملية وفق قوائم التحقق Check lists من اكتساب المهارات العملية.
 - تنظيم الأنشطة الطلابية، والإشراف عليها.
 - المشاركة في مشروعات رأس المال الدائم.
 - المشاركة في بعض المهام الإدارية كإدارة طابور الصباح، والإشراف على الفناء في أثناء الفسحة، أعمال سير الامتحانات... الخ
 - المشاركة بفاعلية في أنشطة مجالس الآباء والمعلمين.
 - إبداع وسائل تعليمية وتدريبية باستخدام الخامات المحلية.
 - وضع خطة تدريبية تغطي أكثر من تمرين عملي وفق رؤية متكاملة.

٢. توصيات تتعلق بتطوير تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية:

- أن تلبى إجراءات تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية الاحتياجات والمستويات والنماذج المعيارية المحلية، والعربية، العالمية.
- أن ترتبط إجراءات التقويم بالأهداف المحددة للتقويم، وهي رفع مستوى الأداء وتطويره.

- أن تكون اتجاهات القائمون بتقويم أداء المعلم (التوجيه . الإشراف . الإدارة) في إطار الإجراءات التي تنفذ لرفع مستوى أداء المعلم وتطوير أدائه.
- الاهتمام بتوسيع مجالات الملاحظة لأداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية، وألا تقتصر هذه الملاحظة على الأداء داخل حصة الورشة فقط بل تمتد لتشمل كل ما يتعلق بطبيعة مهنة التدريس/ التدريب والنمو المهني والتخصصي والثقافي.
- أن تكون نتائج تحصيل الطلاب، وخصائص المعلم، وفعالية العمل داخل الورشة والمدرسة من البنود الهامة والمؤثرة عند تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية.
- مشاركة (المدرسة والمدرسين الأوائل . ونظار ومديري المدارس . الموجهين . الطلبة وأولياء أمورهم ... وغيرهما) في عمليات تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، وعدم اقتصر تلك العمليات على الموجهين فقط لضمان الدقة والموضوعية والشمول من ناحية، وتجنب السطحية والتعسف من ناحية أخرى.
- أن تتم عملية تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية علناً وبإحاطة المعلم بكل تفاصيل مراحلها ونتائجها بهدف تحسين مستوى أدائه وتطويره مستقبلاً.
- تشجيع معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية على الاشتراك في عمليات التقويم الذاتي.
- إشراك كل من معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية، والموجهين الصناعيين (العملي) في دورات ومؤتمرات دورية.

٣. توصيات عامة:

- العناية باختيار أفضل العناصر للعمل في مهنة التدريس/ التدريب بالتعليم الثانوي الفني الصناعي.
- أن يراعى في إعداد معلم التعليم الفني الصناعي، إنشاء مؤسسات متخصصة، تتوفر لديها الورش والمعامل، والأجهزة والمعدات والآلات التي يتطلبها التدريس والتدريب في هذا النوع من التعليم، بحيث يتخرج قادرًا على التدريس والتدريب والعمل في وقت واحد.
- كما يمكن الاستفادة من خريجي كليات الهندسة، والتكنولوجيا في التدريس والتدريب بالتعليم الفني الصناعي، بعد التحاقهم بالدبلوم العامة في التربية لإعدادهم تربويًا.
- وضع نظام متعدد لتدريب معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية في أثناء الخدمة، يزيد من كفاءتهم المهنية والفنية، يوفر لهم مصادر الاتصال بالجديد في تخصصاتهم. ويراعى في هذا النظام تنوع أشكاله ما بين تدريب إقامة، وتدريب من خلال شبكات الفيديوكونفرانس تستخدم فيه عناصر التطوير التكنولوجي.
- تفعيل دور التعاون الدولي مع الدول والهيئات المانحة في مجال التدريب ورفع المهارات واكتساب الخبرات التكنولوجية للتخصصات المختلفة.
- متابعة المعينون والقائمون على عملية تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية نظام السنوات الثلاث عملية التقويم المستمر باستخدام التصور المقترح بالدراسة الراهنة في تقويم أداء معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية.

٤. مقترحات لمجالات بحوث أخرى:

أبرزت هذه الدراسة أن هناك حاجة لإجراء دراسات أخرى في المجالات التالية:

- تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية في مدارس التعليم الثانوي الفني الصناعي نظام السنوات الثلاث وفقاً لمستويات الجودة المعيارية المستخدمة في التصور المقترح بالدراسة الراهنة لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة.
- الاحتياجات التدريبية لمعلمي، ومعلمات التدريبات المهنية بالتعليم الثانوي الفني الصناعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة.
- تصميم برنامج تدريبي لتمكين معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية من أداء أدوارهم وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة.
- خطة مستقبلية لتأهيل جميع معلمي، ومعلمات التدريبات المهنية إلى المستوى الجامعي وفقاً لمستويات الجودة المعيارية لتحقيق نواتج التدريب المستهدفة.
- إجراء بحوث أخرى لتطوير نظام تقويم أداء فئات أخرى من المعلمين في التعليم الفني الصناعي أو أنواع أخرى من التعليم وفقاً لمستويات الجودة المعيارية.

المراجع

أولاً : المراجع العربية:

١. أحمد إسماعيل حجي: الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٨.
٢. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: تقويم أداء معلمي التدريبات المهنية بالمدارس الثانوية الفنية الصناعية، بحث ميداني، قسم التعليم الصناعي والتكنولوجيا، شعبة بحوث التعليم الفني، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٢.
٣. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة معايير اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي "المجال السابع: المعلم"، القاهرة، ٢٠٠٩. ص ٣٨ - ٣٩.
٤. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي، القاهرة، ٢٠٠٩. ص ٢٠٧ - ٢١٠.

٥. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: وثيقة التعليم الفني "المجال السابع: المعلم"، الإصدار الثاني، القاهرة، ٢٠٠٩. ص ص ٢٤، ٣٦ - ٤٨.
٦. آمال سيد مسعود، وسناء سيد مسعود: تقويم جوده الأداء التدريسي للمعلم (أهدافه، مداخله، متطلبات نجاحه) في معايير جوده الأداء التدريسي لمعلم التعليم العام في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠١. ص ص ١٠ - ٣٢.
٧. حسين عبد العزيز الدريني: تقويم المعلم أو المدرب في برامج محو الأمية وتعليم الكبار، المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، القاهرة، ١٩٩٦.
٨. وزارة التربية والتعليم: تقرير عن تطوير أساليب ونظم الامتحانات خلال العشر سنوات الماضية (السلبيات والإيجابيات) ومقترحات بشأن تطوير هذه النظم، إدارة التقويم والامتحانات، مقدم لوحدة اليونسكو الإقليمية لتنسيق برنامج التجديد التربوي من أجل التنمية في الدول العربية (إبيداس) للمشاركة في الحلقة الدراسية الإقليمية حول نظم الامتحانات وبنوك الأسئلة، ٣٥-٢٩/١١/١٩٨٩، دولة الكويت.
٩. رشدي أحمد طعيمه، حسين غريب حسين: الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي "دراسة ميدانية"، دراسات وبحوث مؤتمر معلم التعليم الأساسي. الحاضر والمستقبل، كلية التربية بالزمالك. جامعة حلوان، ١٠ - ١٢ فبراير ١٩٨٦. ص ص ٢٩٩ - ٣٣٩.

١٠. رشدي فام منصور: التقويم وبناء الاختبارات، في أسس التربية لإعداد المعلم الجامعي، ط (٢)، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥.
ص ص ١٩٣-٢٠٥.
١١. سعد عبد الرحمن: القياس النفسي، مكتبة الفلاح، الكويت، ١٩٨٣.
١٢. سناء سيد مسعود: الاتجاهات العالمية المعاصرة في تقويم جودة الأداء التدريسي للمعلم، في معايير جودة الأداء التدريسي لمعلم التعليم العام في مصر، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة ٢٠٠١.
ص ص ٣٣ - ٥٤.
١٣. صلاح الدين جوهر: التقويم، الإدارة التربوية في الوطن العربي، أوراق عربية ومحلية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠٣.
١٤. عبد العزيز عبد الهادي الطويل: تطوير نظام تقويم أداء الطالب وأساليب التوعية والإقناع به، في فيليب إسكاروس، التقويم التراكمي في التعليم الثانوي كصيغة لمواجهة مشكلات التعليم، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ص ٧ - ٤٣.
١٥. عبد العزيز محمد عبد العزيز: الاتجاهات الحديثة في التدريس، مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات (FLDP)، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٤.
١٦. عدنان بن أحمد بن راشد الورتان (٢٠١١): مدى تقبل المعلمين لمعايير الجودة الشاملة في التعليم "دراسة ميدانية بمحافظة الإحساء"، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جسنتن) الجودة في التعليم العام، المملكة العربية السعودية.

١٧. فؤاد عبد اللطيف أبو حطب، وسيد أحمد عثمان: التقويم والقياس النفسي، القاهرة، الأنجلو المصرية، ١٩٨٥.
١٨. فيليب إسكاروس: الجديد في التربية "في الأدبيات الأجنبية" حتى ٢٠٠٧، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧.
١٩. فيليب إسكاروس، وعصام قمر: الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي في مصر ٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢ "نظرة عامة"، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ٢٠٠٨.
٢٠. ماجد محمد حنفي: نمو زيادة فعالية الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي مع جماعات النشاط المدرسي، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة ٢٨-٢٩ مارس ٢٠٠١. ص ص ٢٤٧-٢٧٨.
٢١. ماهر إسماعيل صبري محمد يوسف، ومحب كامل الرفاعي: التقويم التربوي "أسسه وإجراءاته"، مكتبة الرشد، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٢.
٢٢. ميخائيل فولان، أندى هارجريفز: النمو المهني للمعلم والتغيير التربوي، سلسلة الكتب المترجمة، تلخيص وتعقيب المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٠. ص ص ٦٣-٦٥.
٢٣. هيئة التعليم: المعايير المهنية الوطنية للمعلمين وقادة المدارس في دولة قطر، المجلس الأعلى للتعليم، قطر ٢٠٠٧.
٢٤. وحدة التخطيط والمتابعة (PPMU): وثيقة المعايير المعدلة "مجال المعلم"، برنامج تحسين التعليم، مشروع المدرسة الفعالة، البنك الدولي/الاتحاد الأوروبي، وزارة التربية والتعليم، ج.م.ع. القاهرة ٢٠٠٥.

٢٥. وزارة التربية والتعليم: نموذج (٤) تقرير كفاية الأداءات لشاغلي وظائف التدريس وأخصائي النشاط والخدمات وباقي الوظائف التخصصية المعادلة لها.
٢٦. وزارة التربية والتعليم: المعايير القومية للتعليم في مصر، المجلد الأول، مطبوعات وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠٠٣. ص ص ٢٠٧ - ٢١٠.
٢٧. وزارة التربية والتعليم: مبارك والتعليم النقلة النوعية في المشروع القومي للتعليم، تطبيق مبادئ الجودة الشاملة، مطبوعات وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ٢٠٠٢.
٢٨. وزارة التربية والتعليم: قانون رقم (٧٥) لسنة ١٩٧٠، بشأن التعليم الفني، مطبوعات وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٧٠.
٢٩. وزارة التربية والتعليم: قانون رقم (١٣٩) لسنة ١٩٨١ المعدل بالقانون رقم (٢٣٣) لسنة ١٩٨٨، مادة (٣٠)، التعليم الثانوي الفني، مطبوعات وزارة التربية والتعليم، القاهرة، ١٩٨٨.
٣٠. وزارة التربية والتعليم: مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، عمان، الأردن، (٢٠٠٦)، ص ص ٢٦ : ٣٠.
٣١. وزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي: المؤتمر القومي لتطوير التعليم الثانوي وسياسات القبول بالتعليم العالي، وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي، القاهرة، مايو ٢٠٠٨.

٣٢. وزارة التربية والتعليم، المركز القومي للاختبارات والتقويم التربوي: ورشة عمل "التقويم الشامل... ماذا بعد"، وزارة التربية والتعليم، القاهرة، يوليو ٢٠٠٨.

ثانياً : المراجع الأجنبية:

33. Alport, C. W., (1991): Pattern and Growth in Personality., New York., Holttrinfarf.
34. Arter, J. A & Spandel, V., (1992): Using Portfolios of Student Work in Instruction and Assessment., Education Measurement Issues and Practice., pp. 36 – 40.
35. Anderson, Lorin W. & Pellicer, Leonardo., (2001): Teacher Peer Assistance & Review., California., Corwin Press., Inc.
36. Andrea O, Rugh et al; (1991): Teaching Practices to increase Student's Achievement, Evidence from Pakistan Harvard University Research Report March No.8.
37. Arizona Department of Education, (1996): Arizona's Professional Teacher Standards, Arizona.
38. Ashcroft, K & Lee, J., (eds.), (2002): Improving Teaching & Learning in the Core Curriculum., London., Falmer Press., v.8,9.
39. Brown, G & Irly, B. J., (2001): The Principal Portfolio., California., Corwin Press., Inc., 2nd Ed., V. 4.
40. Cohen, R. J. etal., (1988): Psychological Testing., California., Mayfield Publishing., Co.

41. Hay, J., (2003): Teaching Assistant's Handbook., London., Continuum., v.6.
42. Hollingsworth, S., & Sockett, H., (1994): Teacher Research & Educational Reformation.
43. Houston, W.R. (1973): Desiging competency-based Instruction systems in the Journal of Teacher Education., Vol., 24, No. 3 Fall pp. 201-203.
44. Interstate New Teacher Assessment & Support Consortium, (1992): Model Standards for Beginning Teacher Licensing, Assessment and Development: A Resource for State Dialogue, Washington.
45. Jacobs, L. C., & Chase, C. I., (1992): Developing and Using Tests Effectively: A Guide for Faculty., San Francisco: Jossey-Bass.
46. Jim, M.,(2002): Power & Portfolios: Best Practices for High School Classrooms., Portsmouth: Heineman.
47. Jonson, Kathleen. Feeney; & Jones,. Ellen. M, (1998): promoting teaching excellence: A comparison of two performance-based teacher Assessment frameworks., Education (Chula vista, calif)., V. 118, No 4.. pp. 499-514.
48. Knox, A. B., (2002): Evaluation for Continuing Education: A Comprehensive Guide to Success., San Francisco., Jossey- Bass.
49. Narayana, P. V. V. Satya & Krishna, G., (2004): School Administration & Management., New Delhi., Sonali Publications., v. 12.

50. National Board for Professional Teaching Standards,(2002):
What Teachers Should Know and Be Able to Do?
NBPTS Offices, Arlington, August.
51. National Council for Accreditation of Teacher Education
(NCATE), (2008): Professional Standards for the
Accreditation of Teacher Preparation Institutions,
Washington.
52. Nevo, D., (1995): School based Evaluation., A Dialogue for
school Improvement., Cambridge., Elsevier Science
Ltd.
53. New South Wales Institute of Teachers, (2010): Professional
Teaching Standards, New South Wales.
54. Okey, J.R. & Brown; J.P.: “Acquiring Teaching Competency
Reports and studies”., Bloomington, National center
for the Development of Training Material in
Teacher Education, Indiana University, N.D.,
pp. 2-3.
55. Preskill, H & Russ – Eft, D., (2005): Building Evaluation
Capacity., London., Sage Publications.
56. Queensland College of Teachers, (2006): Professional
Standards for Queensland Teachers, December.
57. Robert, J. S., (1994): Encyclopedia of Human Intelligence.,
Macmillan Publishing Co., New York.V.1.
58. Rochelle Davis (2000): Teacher Evaluation system. MCPS of
Human Resources, USA, August 2000, Retrieved
fromWWW.MCPS K12.md US/departments /
personnel/TE/standard 1-6. htm1.
59. Roth, R.: “Teacher Competencies and Assessment technique;
ERIC; ED 104 838.

60. Savin-Baden, M & Wilkie, K., (eds.), (2004): Challenging Research in Problem – Based Learning., Berkshire McGraw-Hill House., v. 1.
 61. Tuijnman, Albert, C , Postlethwaite, T, Nevelle., (1994): Monitoring the Standards of Education, Papers in Honor of John. P. Keeves, U.K: Elsevier Science Ltd& Pergamon.
-