

سلسلة محاضرات مقياس ورشة التقييم

الأستاذة : جيهان رواجية

طلبة السنة الثانية ماستر

تخصص لسانيات تطبيقية

السداسي الثالث

الفوجان الأول و الثاني

تمهيد :

طلبتي الأجزاء ، مقياس ورشة التقييم هو عبارة عن ممارسة تطبيقية لمقياس علم التقييم الذي درستوه في السداسيين الأول و الثاني من السنة الأولى ماستر (لسانيات تطبيقية) ، يقوم فيه الطالب باستثمار المكتسبات المسبقة في علم التقييم من معارف و مهارات و قيم في تأدية ممارسات تقييمية حقيقية ، متعلقة بتقويم المتعلم أو تقويم المعلم أو تقويم محتوى معين ، طبعا في إطار عمل جماعي تعاوني ، وعليه كان ينبغي علينا تحضير سلسلة من الورشات مع الفوج الواحد ، حيث نقسم كل فوج إلى ثلاث مجموعات منفصلة نسميها ورشات ، و يتعين على طلاب كل ورشة إنجاز عمليات تقويم مختلفة لكل أقطاب العملية التعليمية التعلمية في مختلف المراحل الدراسية ، كتدوين بعض الملاحظات ، تحليل بعض الأفكار ، القيام ببعض النشاطات التقييمية و التصحيحية... ، و ذلك بشكل دوري و منتظم بعد استحضار كل المفاهيم التي تم التطرق إليها في مقياس علم التقييم. ونظرا للظروف الحالية التي نعيشها يصعب على الطالب التدرب على هذا العمل المنهجي الجماعي عمليا ، لذلك سنكتفي بالإشارة إلى أهم معطيات علم التقييم الواجب الاستناد إليها عند القيام بتقويم حقيقي للمتعلمين أو المعلمين أو محتوى معين مما كانت الظاهرة المقومة .

1. مفهوم التقييم: (Evaluation)

يتضمن التقييم :

- عملية جمع البيانات اللازمة التي تسمح بالانتقاء من بين مجموعة من الاختيارات.
- عملية القياس باستخدام أدوات دقيقة تربط بين تقدير وحكم أو عدد رقمي بشيء أو حدث ما حسب قاعدة مقبولة منطقياً ومعروفة.
- عملية إصدار الحكم، ويعني إعطاء قيمة نتيجة القياس بوضع النتيجة في إطارها المرجعي لتكتسب دلالتها.
- ولقد تنوعت في الآونة الأخيرة أساليب التقييم وأهدافه وموضوعه ليتلاءم مع المتغيرات الطارئة على منهجية التدريس واستراتيجيته.

2. مجالات التقييم:

يُخَصُّ التقييم كل عنصر من عناصر العملية التعليمية / التعليمية :

أ. تقييم المتعلم :

- إن أشهر جوانب تقييم المتعلم هي المعارف والمعلومات المنظمة والمكتسبة بواسطة نشاطه الذهني، ولعل أبرز الميادين المتعلقة بهذا الجانب هي :
- المعارف الأدائية: هي قدراته على الإنجاز أو التكيف مع موقف موضوعي محدد، ويتم بقياس مقدار القدرة على أداء مهمة ضمن شروط مضبوطة.
 - المعارف السلوكية الاجتماعية: هي الاستجابات التي يؤديها في مختلف المواقف الاجتماعية.
 - المعارف التعبيرية: هي كيفية تعبيره بوضوح عما يشعر به مثل تحليل، إجراء مقابلة، تعبير...

ب. تقويم المعلم:

ويتم ذلك من قبل الرؤساء والمديرين والمفتشين والموجهين، أو حتى من قبل المعلم نفسه، لجمع معلومات عن ممارساته وتحليلها من أجل التوصل إلى نتائج تفيدي في تطوير أدائه، وإصدار أحكام على درجة امتلاكه للكفايات الضرورية للتدريس، والتي تظهر في سلوكه على شكل مهارات أدائية مثل:

- التخطيط للتدريس
- تنفيذ التدريس
- تقويم التدريس
- المظهر العام والسمات العامة

وتكمن الفائدة من تقويم أداء المعلمين في قياس مدى قيامهم بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم، ومدى تقدمهم في العلم والاستفادة من فرص الترتي في تحسين ممارساتهم.

ج. تقويم المنهاج:

يكون من خلال تقويم الأهداف والمحتويات والطرائق والوسائل، وحتى التقويم بدوره يخضع للتقويم المستمر للوصول إلى معرفة نجاح هذه العناصر من عدمه.

وبصفة عامة يتم تقويم المنهاج في ضوء الشروط والمواصفات التالية: التكامل - الوظيفية- التنظيم - التنسيق - الإثارة - التشويق - الإيجابية...

3. أنواع التقويم:

إن أكثر التصانيف شيوعاً: تلك القائمة على الوظيفة التي يؤديها والمرحلة التي يتم فيها، وهو على ثلاثة أنواع:

أ- التقويم الشخصي = التمهيدي = Evaluation diagnostique = Priori = Initiale

ب- التقويم التكويني = التنبئي = البنائي = Evaluation formative

ج- التقويم التجمعي = النهائي = الختامي = الإجمالي = Evaluation sommative

ويقصد بالأول ، التقاط المعلم معلومات ومؤشرات حول مدى تمكن المتعلم من التعلّمات الماضية، ومعرفة احتياجاته فيما يخص المعارف و السلوكات و الكفايات، وتشخيص الرصيد العلمي لديه قصد تحديد نقطة الانطلاق لمواقف تعليمية جديدة.

أما الثاني ، فهو التقويم الذي يجري خلال المسار الدراسي والذي يدلنا على المشوار المقطوع، والسبل الواجب إتباعها لكي نحسن النتائج ونعدل البرامج، ويزودنا بالمعلومات الكافية عن طرق وأساليب التدريس والأنشطة والوسائل التعليمية المستخدمة، ونستفيد من نتائجها في العلاج المبكر، ومن أدواته الأسئلة الصفية أثناء التدريس، الاختبارات القصيرة والتارين والملاحظات والمناقشات الجماعية.

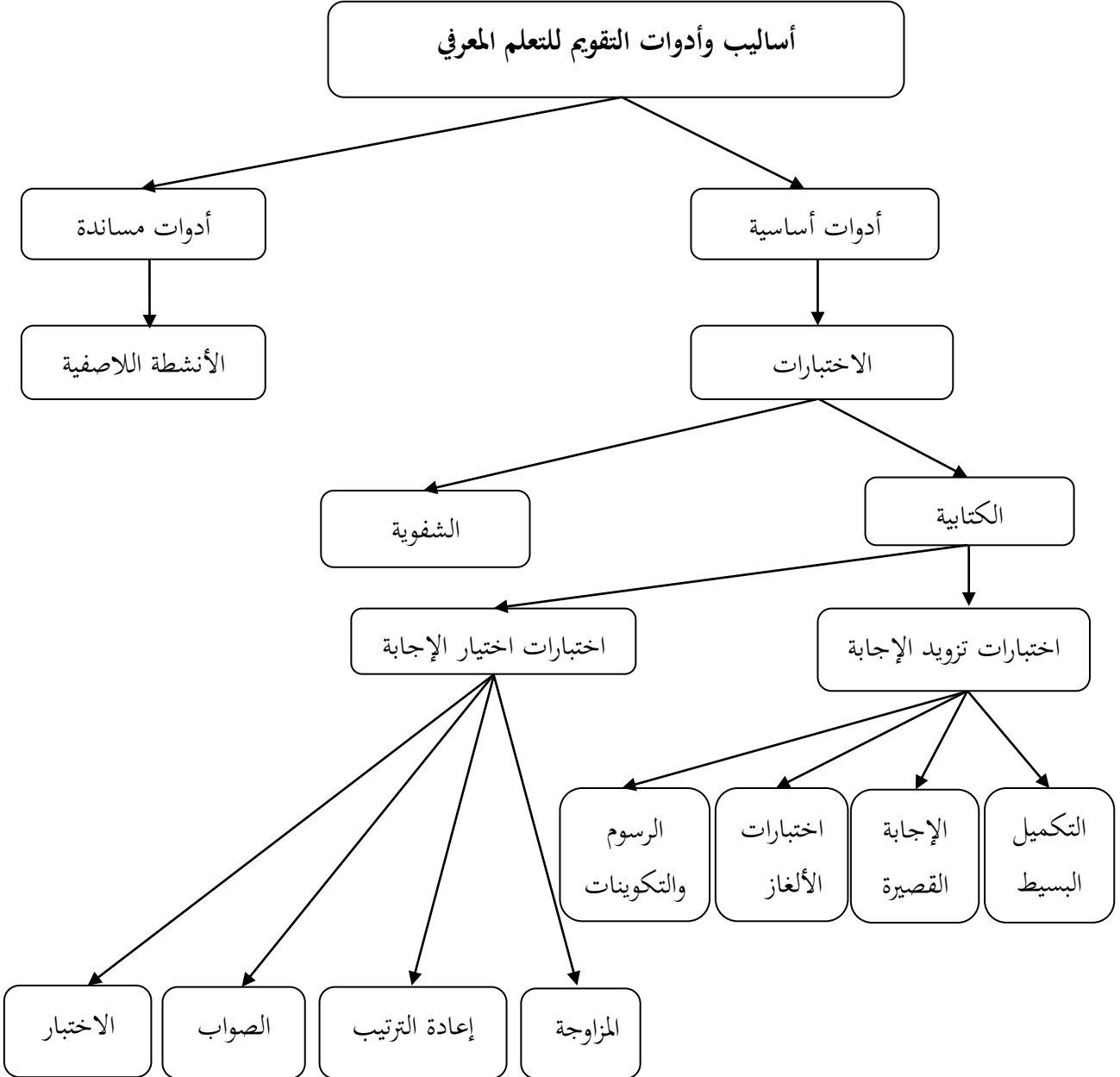
وبذلك فإن هذا النوع من التقويم يكشف عن درجة مساهمة المتعلمين للدرس ومدى تمكنهم من المضامين التي يتلقونها وكذا الصعوبات التي تعترضهم حتى يتمكن المعلم من التدخل بالتعديل والمساعدة على التدارك.

أما النوع الثالث ، فيحدث في نهاية التدريس ويهدف إلى معرفة مدى تحقيق الأهداف المنشودة ثم تقدير درجات المتعلمين وتصنيفهم ويرتبط بأهداف المقرر، إذن فهو يأتي بعد مجموعة دروس ويرتبط بالكفاية المراد تحقيقها لأجل اتخاذ قرارات تربوية عادلة في حق المتعلمين .

ومن هنا فإن عملية التقويم تكتسي أهمية بالغة لاتصافها بالطابع المستمر في كل محطات الفعل التعليمي والذي يمنحنا التأكد التام من تحول المضامين المدرسة إلى أنماط سلوكية ومعرفية وأدائية وعلى ضوء النتائج تُقترح الحلول المناسبة.

4. أدوات التقييم:

يعتمد التقييم على أدوات مضبوطة منها ما يأتي عرضه في المخطط التلخيصي الآتي :



الشكل : مخطط تلخيصي لأدوات التقييم

5. الفرق بين القياس والتقدير والتقييم:

تتداخل في الاستعمال مصطلحات كثيرة مع التقييم، ومن أكثرها شيوعاً القياس و يليه التقدير، وفي الحقيقة أنهما مصطلحان يحملان مفهومين مختلفين عن مفهوم التقييم اختلافاً كبيراً، فالقياس (Measure) هو أحد وسائل التقييم التي لا يمكن الاستغناء عنها، وهو من الفعل قاس، ويعني: «التحقق الكمي من مدى تعلم المعلمين باستخدام وسائل متنوعة، كالملاحظة المباشرة، المقابلة، الاختبارات...».

ومعنى التحقق الكمي هنا هو ربط شيء بعدد أو حدث يحدد حسب قاعدة مقبولة منطقياً ومتفق عليها مسبقاً ومتعارف على نتائجها.

بينما يعتبر التقييم - كما رأينا سابقاً - العملية التي تستخدم البيانات والمعلومات والأرقام التي يوفرها القياس بهدف إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات تتعلق بالسبل المختلفة للعمل التربوي والتعليمي؛ إذ نبدأ عملية القياس بمقارنة العمل المقاس أو الشيء مع القاعدة المتعارف عليها (وتعني المعيار المحدد) أي تنسب الأرقام للأشياء وفق قواعد محددة.

ثم يأتي التقييم بإصدار الحكم، ثم اتخاذ القرار بالمعالجة والإصلاح إن كان هناك نقص، أو المحافظة والدعم إن كان هناك تمام، ومن هنا يمكن أن نعلن عن الأهمية القصوى لمقاييس التقييم، وبذلك ينبغي للمعلم أن يصرح بها ويعلن عنها لتعليمه عند تكليفهم بإنجاز أية مهمة، حتى يحرصوا على تحقيقها وتفعيلها في العمل المطلوب منهم.

أما مصطلح التقدير فيطغى عليه الجانب التخميني، حيث «يقدّر الفرد بناءً على تخمينات شخصية مثلاً: أقل من، أكثر من، أكثر دقة من...». والتقدير لا يرتقي إلى القياس الكمي، ويُستعمل في الحالات التي لا تتوفر فيها أدوات قياس مناسبة لجمع البيانات المراد تحصيلها بخصوص حالة معينة أو موضوع ما.

6. تقويم الكفاية :

لقد أصبح التعليم اليوم يهدف إلى تنمية الكفايات وتحقيقها لدى المتعلمين ،ولا يخفى عنا أنها ظاهرة غير مرئية ومتشابكة الأبعاد،ولذلك فإن تقويمها يتطلب نوعاً من الجهود الخاص والمتمثل في إجراءات منهجية تتناسب مع محطات بناء الكفاية في حد ذاتها.

«ولتقويم الكفاءة لا يطرح المعلم سؤالاً عن معرفة ما، بل يقدم للمتعلم عملاً معقداً نسبياً يناسب مستواه،أو وضعية مشكلة ويراقبه أثناء الإنجاز والممارسة،ويقدر مدى تمثله لما طُلب منه، ونجاحه في تجنيد معارفه ومهارته أو قدراته، فيصدر المعلم حكماً عن الكفاءات في شكل ملاحظات دقيقة بعيدة عن الأحكام العامة».

وبناءً على ذلك فإن تقويم كفاية الطالب في دروسه لا يمكن حصوله إلا عن طريق تقويم الأداء أي الجانب العملي الإجرائي الذي يقوم به سواء كان نوعياً أو كميّاً عند إنجاز عمل معين،وبالتالي فإن دور مُقَوِّم الكفاية هو البحث عن الإنجاز الأكثر تمثيلاً للمطلوب،ومزيد من الإجرائية في تقويم الكفاية ينبغي أن يحدد المعلم المسؤول عن التدريس أعمالاً قائمة على نشاطات قابلة للإخراج والملاحظة في صور ملموسة وحقيقية حتى تسهل عملية تقويمها، مع رسم جميع الظروف المحيطة بعملية التأدية من مقاييس ومدة ووسائل الأداء.

إن تقويم الكفاية لا يركز على تقويم المعلومات والمعارف المحصلة فقط، بل يتعداها إلى المراحل التي يسلكها المتعلم والخطوات التي يعمل بها ومحاولة اكتشاف مواقع العجز،والتدخل لتوجيهها وتصويبها بطريقة مناسبة وعليه ينبغي للمعلم أن يَتَوَقَّع جميع جوانب شخصيته وفق ما يراه مناسباً، لقياس الكفاية باعتبارها تتكون من معارف (مفاهيم وتصورات)ومهارات (تأدييات و عادات)ومواقف (ميول واتجاهات)، معتمداً في ذلك على مختلف أدوات التقويم المعروفة، وإنّ أنسب أسلوب لتقويم الكفاية هو تكليفه بإنجازات سريعة وآنية جزئية وتواكب تدرج بناء الكفايات في الدروس وخطوات تنفيذها،ولذلك ينبغي للمعلم أن يكون على دراية تامة بطرائق تقويمها،وسبل جمع البيانات الوافية عن الأداء المطلوب قياسه والوقت المناسب لذلك،وأن يكون متمكناً من أدوات القياس كالاختبارات وشبكات التقويم المختلفة وقوائم المتابعة وأساليب الملاحظة الدقيقة.

نموذج تطبيقي حول كيفية تقويم المعلم :

و الآن عزيزي الطالب إليك نموذج تطبيقي حول كيفية إعداد ورشة تقويمية ، تخص طريقة تقويم المعلم ، في مرحلة تعليمية معينة ، من طرف القائمين على هذه العملية وهم على التوالي :
المفتش ، المدير ، الأستاذ المكون :

السؤال الأول: ما مفهومك للتقويم؟.

لقد كان السؤال الأول سؤالاً مشتركاً؛ إذ وُجِه لكل من المفتش والمدير والأستاذ المكوّن عن مفهومهم لتقويم المعلم، وقد قمنا بطرح هذا السؤال بهذه الشّكلة لرصد الاختلافات بين العيّنات، وباعتبار أنّ إجابة كلّ عيّنة تعكس دورها في عملية تقويم المعلم، وقد كانت إجاباتهم كالآتي:

- التقويم بالنسبة للمعلم هو الكشف عن مدى كفاءته في المادة المعرفية.
 - تقويم المعلم هو الوقوف على جوانب النقص التي يعاني منها المعلم.
 - التقويم هو تصحيح اعوجاج.
- المفتش:
- تقويم المعلم هو تصحيح لما هو موجود في الخطأ، وبأتي ذلك بعد تشخيص الوضعية.
 - تعديل الاعوجاج؛ أي تعديل سلوك التلميذ أو أي موظف في المؤسسة.
 - التقويم بالنسبة للمعلم هي عملية تبدأ بالتقييم لاكتشاف السلبيات، وتنتهي بالمعالجة.
- المدير:
- التقويم هو عملية تهدف إلى تعديل الاعوجاج إذا كان المعلم لا يلتزم بالمنهجية المثلى.
 - التقويم هو عملية تهدف إلى تعديل مواطن الإخفاق مع التوجيه إلى ما هو أنجح.
 - هو حكم يُصدر لتبيان مدى الاقتراب أو الابتعاد عن الأهداف المسطرة، واتخاذ الإجراءات.
- الأستاذ:
- لقد كانت إجابات أفراد العيّنة عن هذا السؤال تتشابه تقريبا فكلّهم أجمعوا واتفقوا على أنّ تقويم المعلم يبدأ بعملية التقييم وينتهي بعملية التقويم (أي المعالجة)، كذلك تقويمهم للمعلم هو حصر لسلبياته وإيجابياته، وذلك لغرض تعزيز هذه الإيجابيات وتعديل كلّ ما هو سلبي.
- والمخطط التالي يوضّح مفهوم تقويم المعلم بالنسبة لكلّ عيّنة:

الأستاذ المكوّن



حيث يأخذ الأستاذ

التقويم هو نوع من الأحكام المعيارية التي تصدر حول المعلم لتبيان اقترابه أو ابتعاده عن الأهداف المسطرة قصد اتخاذ الإجراءات المناسبة.

المدير



ويتم أخذ المدراء

التقويم هو عملية إصلاح وتعديل لما هو سلبي، وتعزيز لما هو إيجابي في سلوك المعلم. ويكون ذلك بعد عملية التشخيص (التقييم) ومن خلال هذه العملية نحكم أنّ المعلم متمكّنًا في العملية التعليمية.

المفتش



لرأي أحد المفتشين

التقويم في مجمله هو عملية يتم فيها التحقق من مدى كفاءة المعلم، وتدارك اللقائص التي يعاني منها وتصحيحها، وسدّ الثغرات الموجودة.

التقويم هو حصر السلبيات والإيجابيات لغرض التعزيز والتعديل.

كيفية تقويم المدير للمعلم :

السؤال الثاني: فيما تكمن النقاط التي تركز عليها أثناء التقويم؟.

- الجانب الإداري:** - الالتزام بقوانين المهنة (الغيابات والتأخرات).
- علاقته بباقي المعلمين وبالطاقم الإداري (الاحترام المتبادل...).
- الجانب البيداغوجي:** - التحكم في القسم.
- الأداء الجيد.
- الجانب الشخصي:** - يتعلق بشخصية المعلم [مستهتر، جاد، متقلب المزاج (...)].
- الهيئة والهندام؛ فعلى المعلم أن يكون هندامه مناسباً فهو يُعدّ قدوة التلميذ.
- فصاحة اللسان وسلامة النطق؛ فهذا يؤثر في إ فهم المتعلم.
- جانبه الاجتماعي يؤثر في سلوكه أثناء العمل.

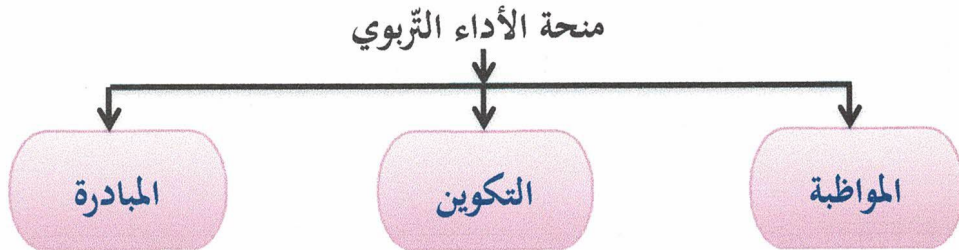
السؤال الثالث: هل يكون المعلم على دراية بزيارتك له؟.

لقد أجمع كل أفراد العينة بعدم دراية المعلم بزيارة المدير له، معللين بذلك أنّ على المدير ألا يُعلم المعلم بزيارته له؛ ذلك أنّ الهدف من الزيارة في الأساس هو تقويم المعلم على الواقع على حين غرة (فجأة)، بحيث يلاحظ إيجابيات المعلم ويعززها، وسلبياته ويحاول معالجتها بالنصيحة. فالمعلم حين يكون على علم بزيارة المدير له يحاول بكل الطرق تغطية سلبياته أمامه، وذلك عن طريق تحضيره للدرس مثلاً (...).

السؤال الرابع: ما المقصود بالمرودية؟ وما هي العناصر المتدخلة في حسابها؟.

المرودية هي منحة الأداء التربوي، وهي ليست خاصة بالمعلم فقط، بل خاصة بكل موظف (مدير، مفتش، مراقب...)، وهذه المنحة يتلقاها المعلم أربع مرات (04) خلال السنة الدراسية؛ أي كل ثلاثة أشهر (03).

أما العناصر المتدخلة في حسابها فهي:



1/ المواظبة: وتقابلها 16 نقطة وتضم:

- **الغيابات:** ب 12 نقطة، حيث غياب واحد يسقط من الرصيد 06 نقاط.
- **التأخرات:** ب 04 نقاط، حيث تأخر واحد يسقط من الرصيد نقطتين.

- وفي حالة الغيابات المرضية لأكثر من أسبوع تسقط نقاط المواظبة كاملة.

2/ التكوين: ويقابله 12 نقطة ويضم:

- **الندوات** ب 06 نقاط، وهي الاجتماعات أو الجلسات التكوينية التي يعقدها المفتش، والتغيب في ندوة تربوية واحدة خلال الشهر يصبح الرصيد صفر.
- **النشاط التربوي** ويقابله 06 نقاط كذلك، ويضم المشاركة في النشاط التربوي (الخلايا التربوية) ب 03 نقاط؛ وتمثل هذه الأخيرة في النوادي الثقافية التي يكوّنها المعلم ويكون مسؤولاً ومشرفاً عليها وعلى مختلف النشاطات التربوية التي تقدمها، مثل النادي التاريخي، والنادي الثقافي (...). وأيضا التحضير الجيد للدرس ب 03 نقاط، وذلك من خلال مذكرة التقديم.

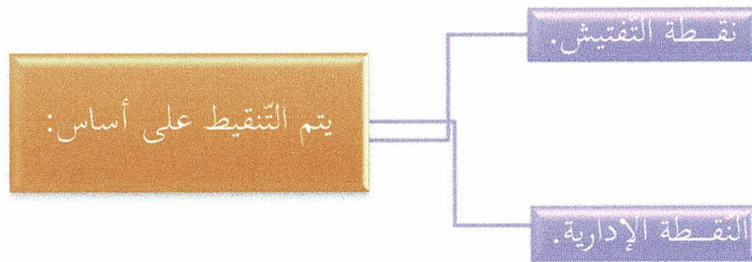
3/ المبادرة: وتقابلها 12 نقطة، وهي مبادرة المعلم في المؤسسة من خلال استعمال وسائل الإيضاح،

وتشخيص وإثراء وتنويع التحضير التربوي، والمشاركة في تجميل القسم، والحفاظ على جمال المؤسسة ومحيط العمل والوسائل والتجهيزات؛ فهناك فرق كبير بين معلم يحمل محفظته ويدخل القسم، ومعلم يحمل وسائل أخرى مثل: الخريطة، المساح الضوئي (...). والتي تساهم في تنويع الدرس والقضاء على صفة التقليدية والرتابة خلال عرضه.

فمنحة الأداء التربوي إذن: هي استمارة تشتمل على مجموعة من المعايير الواجب مراعاتها أثناء العملية

التعليمية، وتتضمن عناصر ثلاث هي المواظبة والتكوين والمبادرة السابقة الذكر.

السؤال الخامس: على أي أساس يتم تنقيط المعلم؟.



يتم تنقيط المعلم على أساسين هما: نقطة التفتيش والنقطة الإدارية، وهذا ما يوضحه المخطط السابق.

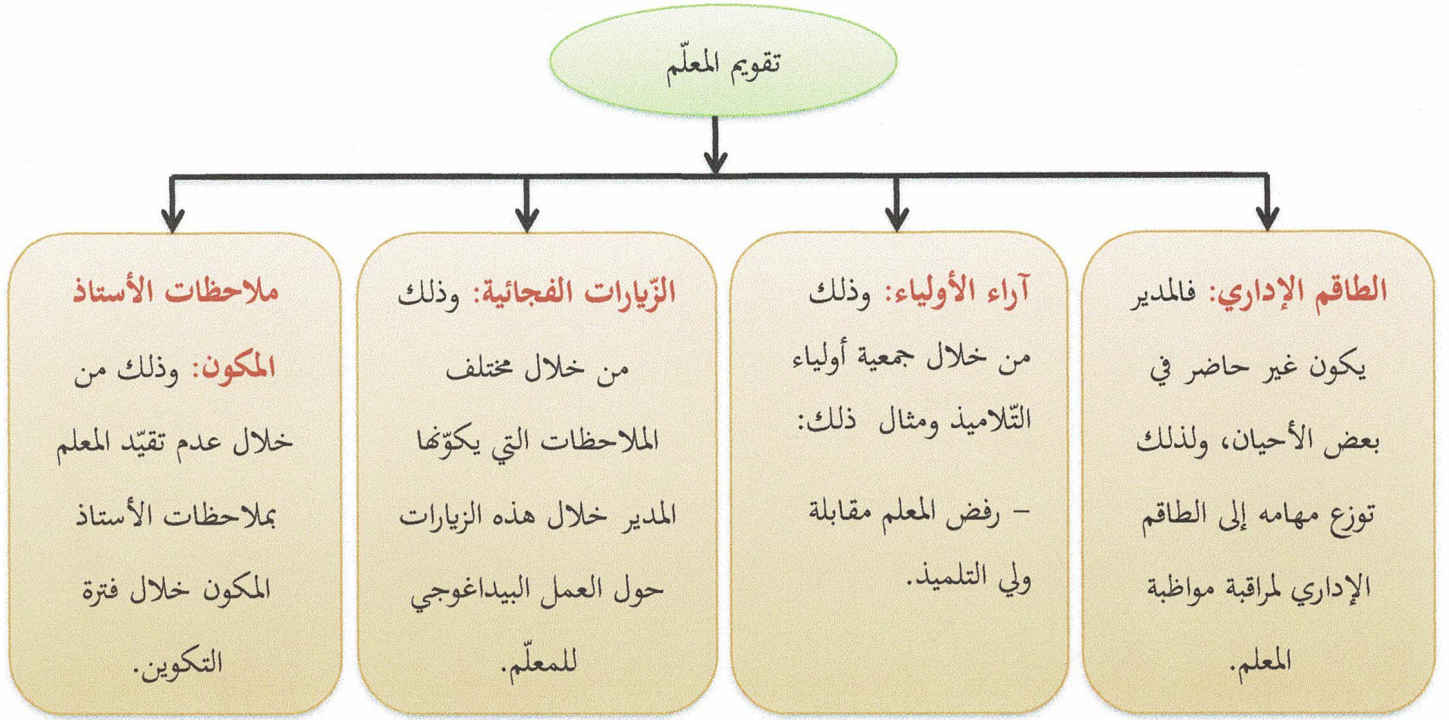
1/ نقطة التفتيش: وتتمثل في التقارير أو النقاط التي يمنحها المفتش أثناء الزيارات.

2/ النقطة الإدارية: وتتمثل في:

- ❖ الزيارات الإدارية: وتكون هذه الزيارات فجائية من طرف المدير؛ بحيث تكون زيارة واحدة خلال السنة الدراسية - من المفروض - أو زيارتين على الأكثر، وذلك بالنظر إلى سلوك المعلم (إذا كانت له مشاكل مع المتعلم، شكاوي من الأولياء...)، بالإضافة إلى مراقبة عمله طيلة السنة الدراسية.
- ❖ الجلسات التنسيقية: وهو الإنجاز الذي قام به المعلم خلال الجلسة التنسيقية (وهي عبارة عن جلسات تُعقد بين المعلمين فقط - غياب المدير - يُنسق فيها العمل؛ بطرح المشاكل التي تواجه المعلم أثناء عمله، وطرح البديل، ذكر نقائص المؤسسة من وسائل وتنظيم إداري مثلاً...).
- ❖ استعمال الوثائق الإدارية: لكل معلم وثائق إدارية يراقبها المدير من فترة إلى أخرى، وهي:
 - ✓ المذكرة: وبها جميع خطوات الدرس، وكذلك الوسائل التي تُسهل هذه الخطوات وتجسدها وتقرب المفاهيم للمتعلم، إضافة إلى توفرها على الحجم الساعي لكل حصة؛ فالمعلم ملزم باحترام الوقت.
 - ✓ دفتر التنقيط: يُسجل عليه نقاط التلاميذ تقويمهم من جوانب عدّة: سلوكية، وكتابية (فروض واختبارات، واجبات منزلية، وبحوث) وشفوية (الاستجابات الشفوية خاصة في بداية كل حصة -التقويم التشخيصي-) ✓ الكراس اليومية: تُوضع عليه الخطوات العريضة للدرس (المجال، الوحدة، النشاطات التي ستنجز مع المتعلمين في القسم، التقويم التحصيلي في نهاية كل حصة) الموارد (معرفة، منهجية، سلوكية، قيمية...).
 - ✓ دفتر النصوص: ما يُسجل على الكراس اليومية يُسجل على دفتر النصوص الخاص بكل قسم.
 - ✓ مذكرة عرض الحال: وتضم عناصر أساسية وهي: المستوى، التوقيت، المجال، الكفاءة المرحلية، الوحدات المفاهيمية، التوقعات (سهل، صعب، متوسط الصعوبة...)، القدرات (التحليل، الربط بين المعلومات والمعطيات...)، المعايير (الاستعمال السليم لأدوات المادة، الانسجام، الإتقان...).

السؤال السادس: بمن تستعين أثناء تقويمك للمعلم؟.

يستعين المدير أثناء تقويمه للمعلم بعناصر أربعة ممثلة في المخطط التالي:



السؤال السابع: هل تُعلم المعلم بزيارات المفتش التوجيهية له؟.

لقد أجمعت جميع الإجابات بأنّ المعلم من المفروض ألاّ يكون على علم بزيارة المفتش التوجيهية له؛ إذ تكون فجائية، باعتبار أن تقويم المفتش للمعلم يكون في الواقع بدون استعداد المعلم وتحضير مسبق منه.

- في حين أنّ المعلم يكون على علم بزيارة المفتش له أثناء عملية التّرسيم؛ إذ ترسل له مديرية التربية قرار التّرسيم، وذلك قبل مدة (10-15 يوم) من يوم التّرسيم.

السؤال الثامن: حسب رأيك هل معايير تقويم المعلم:

100%	موحدة لجميع الأساتذة.
100%	الالتزام بمبادئ المهنة.
0%	مراعاة خصوصية المادة.

- حسب الإجابة المقترحة إنّ معايير تقويم المعلم موحدة لجميع الأساتذة؛ فالتوحيد هنا من حيث الجانب الإداري في هذه المرحلة، والهدف من التقويم واحد وهو نجاح العملية التعليمية، مهما اختلف الأستاذ.

- كذلك يعدّ الالتزام بمبادئ المهنة (التعليم) من معايير تقويم المعلّم؛ أي أنّ المعلّم يجب عليه أن يلتزم بمبادئ المهنة، وهي العناصر المتدخلة في حساب منحة الأداء التربوي.
- لا يراعي المدير خصوصية المادة التعليمية أثناء تقويمه للمعلّم، فالمهم عنده هو المعلّم وسلوكه وامكانياته بحد ذاته بغض النظر عن المادة المدرسة

السؤال التاسع: هل لك دور في إصدار القرار النهائي أثناء التّرسيم؟

- أجمع كلّ المدراء بأنّ لهم دورًا في إصدار القرار النهائي أثناء التّرسيم؛ بحيث يكون استشاري توجيهي، وليس إلزامي؛ أي أن المفتش يأخذ رأي المدير بعين الاعتبار، ولكنّه ليس ملزمًا باتباعه أو الأخذ به.
- فعلى المدير أن يعرض ملف المعلّم قبل اتخاذ القرار بتّرسيمه أم لا، وملف المعلّم يتضمن ثلاث جوانب يجب الاطلاع عليها وهي:

✓ المسار الوظيفي:

- ← محاضر التّسيق: وهو دور المعلّم في الجلسة التّسيقية واسهاماته.
- ← الترقيات: وهي مجموع التّقيات التي تحصّل عليها المعلّم أثناء مساره الدّراسي.
- ← التفتيش: وهي التّقاط التي يتحصل عليها المعلّم أثناء الزيارات التوجيهية من طرف المفتش.
- ← التّقيط: ونعني به النقطة الإدارية التي يمنحها المدير للمعلّم بعد زيارته له.
- ← شؤون مختلفة: أي سلوك المعلّم أثناء العمل وامكانياته مثلاً.

✓ الحالة العائلية والمؤهلات:

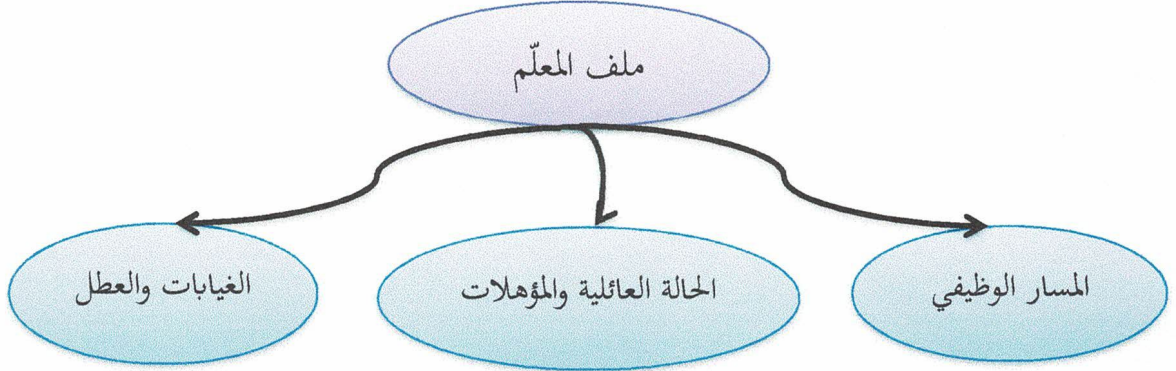
- ← الحالة العائلية للموظف: إن كان أعزب، متزوج، عدد الأولاد (...).
- ← المؤهلات العلمية: وهي مختلف الشهادات المتحصل عليها.

✓ الغيابات والعطل:

- ← الغيابات: أي عدد الغيابات خلال شهر، أو ثلاثي (...).

← الإجازات: وتضم الإجازات المرضية، وإجازات الأمومة .

والمخطط التالي يبيّن الجوانب الثلاثة في ملف المعلم:



- إذا فدور المدير يكمن في تقديم معطيات حول المعلم، والمفتش ملزم بأخذ هذه المعطيات بعين الاعتبار قبل إصدار القرار بترسيم المعلم أم لا.

تكوين الأستاذ المكون للمعلم .

السؤال الثاني: كيف تقوم بتكوين المعلم؟.

أجمعت إجابات الأساتذة المكونين أنّ تكوين المعلم يكون عن طريق:

- ✚ طريقة التدريس.
- ✚ فتح الباب البيداغوجي بالتدرج، وكسب الشجاعة الأدبية، والأخلاقية عند الأداء.
- ✚ مساعدته على استعمال الوثائق التربوية (دفتر النصوص، المذكرة اليومية، دفتر التنقيط، مذكرة عرض الحال ...).
- ✚ طريقة التعامل مع أولياء التلاميذ.

ويكون ذلك من خلال تبادل الزيارات بين المعلم والأستاذ المكون أثناء الحصص التربوية.

السؤال الثالث: كم تستمر فترة تكوينك للمعلم؟.

تستمر فترة تكوين المعلم من ستة أشهر إلى تسعة أشهر

السؤال الرابع: بناءً على ماذا تتم زيارتك للمعلم؟.

كانت إجابات الأساتذة متباينة حيث كانت زيارتهم للمعلم بناءً على:

- ❖ طلب من المعلم، أي التكوين الذاتي من طرف المعلم.
- ❖ أمر من المدير.
- ❖ رغبة الأستاذ المكون، ويكون ذلك حسب وقته.
- ❖ أمر من المفتش.

فالمهم هنا هو تكوين الأستاذ المكون المستمر للمعلم، بغض النظر عن من يكلف الأستاذ المكون بتكوين هذا المعلم.

السؤال الخامس: هل تكون حاضرًا في جميع الزيارات التوجيهية للمعلم؟.

لقد أجمع جميع الأساتذة المكونين بضرورة حضورهم في جميع الزيارات التوجيهية للمعلم، ويتمثل دورهم في كونه توجيهيا لا غير؛ إذ يقتصر على حصر النقائص والأخطاء التي يقع فيها المعلم، وإعطاء البديل، بالإضافة إلى تعزيز الإيجابيات.

السؤال السادس: على أي أساس تبنى ملاحظتك المقدمة للمعلم؟.

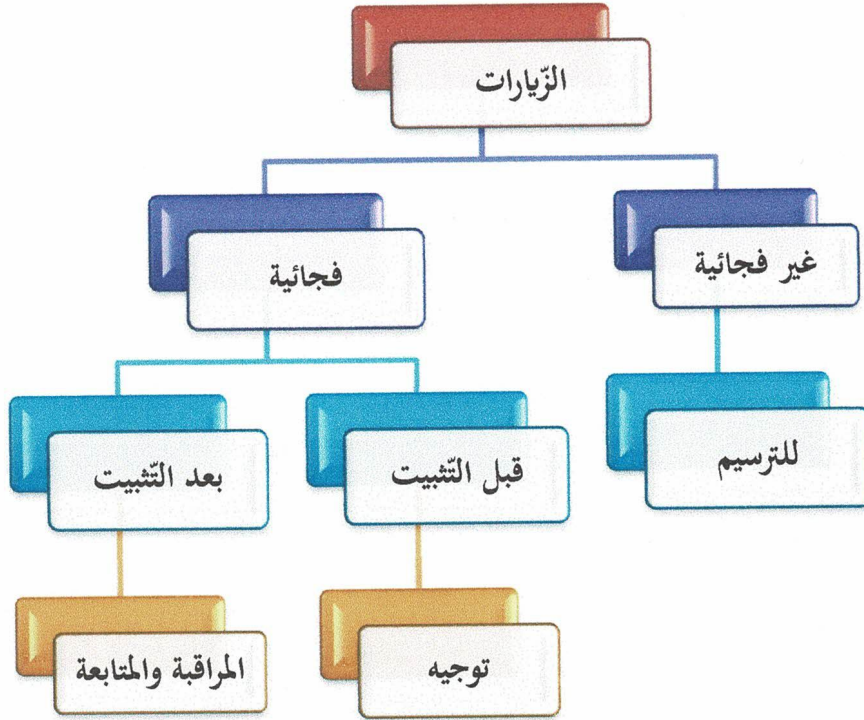
تراوحت إجابات الأساتذة المكونين بين:

- تحسين مستوى المتعلم.
- تحسين أداء المعلم.
- السير الجيد في البرنامج.
- تجنب الوقوع في الأخطاء أثناء زيارات المفتش.
- تنظيم وضعيات التعلم والتخطيط لها.

تقويم المفتش للمعلم :

الاستنتاج الأول:

تتنوع زيارات المفتش للمعلم بين فجائية وغير فجائية تتلخص في المخطط التالي:



الاستنتاج الثاني:

من أنواع التقويم التي يستعملها المفتش في تقويمه للمعلم: **التقويم التشخيصي، والتكويني.**

وبناءً على هذا فإنّ التقويم التكويني يقتصر على الفترة السابقة للتثبيت فحسب، دون أن يكون مساهماً لفترة عمل الأستاذ بأكملها.

- وبالتالي نلاحظ غياب التقويم التبعي أو المستمر الذي له دور في مراقبة ومتابعة سيرورة العملية التعليمية التعليمية.

والمخطط التالي يبيّن أنواع التقويم التي يستعملها المفتش أثناء تقويمه للمعلم.



الاستنتاج الثالث:

يتم تكوين المعلم خلال السنة الدراسية كاملة، أو خلال الملتقيات والندوات المقترحة من طرف المفتش، ويسمى هذا التقويم بالتقويم التكويني أو التناوبي.

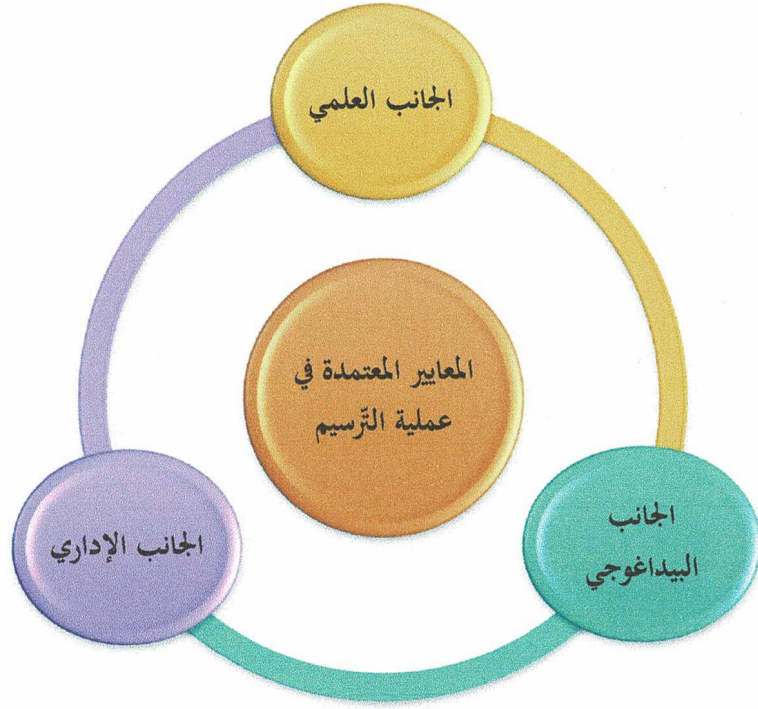
- تم إلغاء التكوين الذي يكون قبل الشروع في ممارسة المهنة (أي كان يشمل الأساتذة الجدد)؛ على أساس أن مديرية التربية تأخذ بعين الاعتبار المرحلة الجامعية، حيث تستند إلى ما تلقاه المعلم، وهذا ما يطلق عليه بالتقويم الإقامي.

- كما أن الجميع - الأساتذة - معني بالتكوين لأن الهدف من التكوين:

- الأساتذة الجدد: تزويدهم بالأمور الأساسية.
- الأساتذة القدامى: إعلامهم بالمتغيرات والمستجدات الحاصلة.

الاستنتاج الرابع:

يعتمد المفتش على معايير ثلاثة في عملية ترسيم المعلم مُثلة في المخطط التالي:



- **فالجانب العلمي:** ونقصد به الجانب المعرفي العلمي المقدم أمام المفتش، حيث يركز هذا الأخير على الأخطاء العلمية التي يمكن للمعلم أن يرتكبها ...

- **أما البيداغوجي:** والذي يركز على قدرة المعلم في التحكم في الوقت وحسن توزيعه على الأنشطة المعرفية، وقدرته على الربط بين الدرس السابق واللاحق، وطريقة تقديمه للدرس، وحسن تعامله مع الوسائل التكنولوجية ...

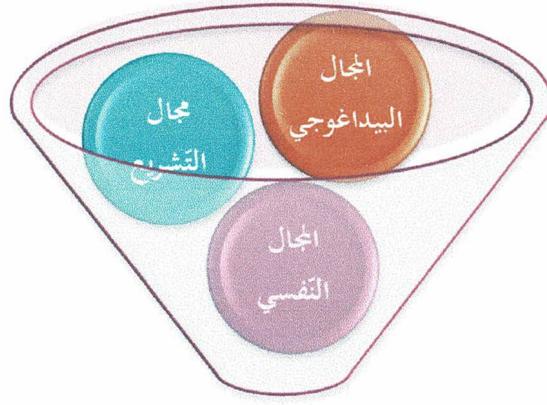
- **وأخيراً الجانب الإداري:** ونقصد به انضباط المعلم من حيث الغيابات والتأخرات، والتزامه بمواعيد الندوات والملتقيات، بالإضافة إلى مظهره الخارجي ...

الاستنتاج الخامس:

تُوجه للمعلم العديد من الأسئلة على انفراد (بينه وبين المدير والمفتش) قبل اتخاذ القرار بترسيمه أم لا؛ حيث تمس هذه الأسئلة مجالات ثلاثة هي:

- ✚ المجال البيداغوجي: كيفية تحكمه في القسم مثلاً.
- ✚ المجال التشريعي: ويقصد به مدى اطلاع المعلم بالقانون الداخلي للمؤسسة التعليمية.
- ✚ المجال النفسي: ويقصد به كيفية تعامل المعلم مع المتعلم.

والشكل الآتي يبيّن طبيعة الأسئلة الموجهة للمعلم على انفراد.

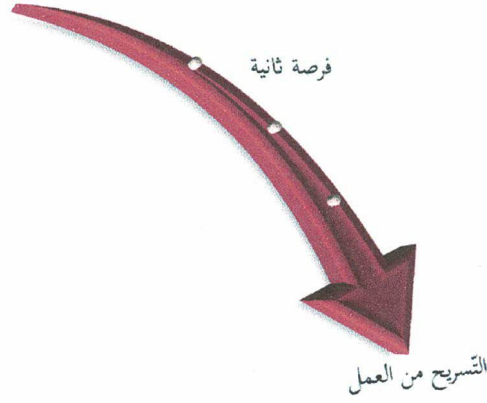


طبيعة الأسئلة الموجهة للمعلم على
انفراد

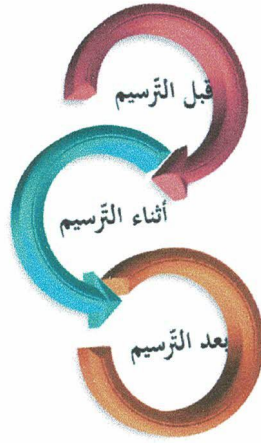
الاستنتاج السادس:

- ❖ تستمر الزيارات التوجيهية بعد ترسيم المعلم (بمجرد تكون زيارة واحدة على الأقل)؛ تهدف إلى معرفة مدى تقيّد والتزام المعلم بالملاحظات والتوجيهات الصادرة عن الزيارات السابقة.
- ❖ في حالة عدم نجاح المعلم في عملية الترسيم تعطى له فرصة ثانية؛ بحيث تُمدد له فرصة تربص ثانية، بنفس مدة التربص الأولى (تسعة أشهر).
- ❖ تقدم للمعلم فرصة واحدة بعد فشله في عملية الترسيم الأولى؛ وعند الفشل الثاني يتم تسريحه من منصبه مباشرة.

الفشل عند الترسيم الأول



الاستنتاج السابع:



يمثل المخطط السابق مراحل التقويم بالنسبة للمعلم؛ إذ يتم التقويم عبر مراحل ثلاثة هي:

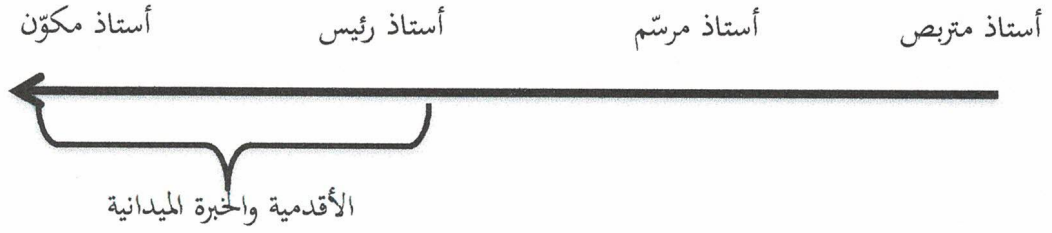
✓ **قبل الترسيم (مرحلة التّربص):** من خلال انضباط المعلم والتزامه بقواعد المهنة (الجانب الإداري)، ومعرفة المعلم بحقوقه وواجباته، بالإضافة تمكنه من الجانب البيداغوجي (من خلال زيارات الأستاذ المكّون، والمدير).

✓ **أثناء الترسيم:** الأخذ بعين الاعتبار المعطيات السابقة، تقديم درسين في مستويين مختلفين (إذ يراقب المفتش المعلم ويقومه بطريقة غير مباشرة، من خلال أداءه ونطقه السليم...)، توجيه الأسئلة التربوية والإدارية على انفراد.

✓ بعد الترسيم: من خلال زيارات المفتش، والمدير.

الاستنتاج الثامن:

يمر المعلم بمراحل لينتقل من أستاذ متربص إلى أستاذ مكوّن



امتحان مقياس ورشة التقويم

بعد اطلاعك على النموذج التطبيقي المقدم أعلاه استنتج منه أساسيات عملية تقويم المعلم ، قدم إجابتك على شكل بحث مختصر لا تتجاوز فيه الصفحتين ، اترك العمل في مكتب الأستاذ فصيح نائب رئيس قسم اللغة العربية و آدابها ، آخر أجل لجمع الأعمال يوم 15 فيفري 2021

بالتوفيق أحبابي الطلبة