

وسائل قياس الكفايات التدريسية لدى المدرسين

أ. قندوز أحمد

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة (الجزائر)

أ. شيخة محمد الأيشر

جامعة الجلفة (الجزائر)

لا نستطيع أن نتحدث من الناحية العملية، عن عملية بناء ونمو الكفايات التدريسية بمعزل عن قياسها، فعملية القياس هي عملية مصاحبة لبناء ونمو وتطور الكفايات التدريسية تستهدف تحسين التدريس، ورفع كفايته وفعاليته في إحداث التعلم الفعال.

إننا عندما نتحدث عن الإشراف التربوي فإننا ننظر إليه على أنه عامل من عوامل نمو الكفايات التدريسية وهو في نفس الوقت وسيلة وأداة لقياس تلك الكفايات، والمعلم الذي يمارس كفايات التدريس، والذي يعمل على تنمية كفاياته بصورة ذاتية هو نفسه يمكن أن يكون وسيلة لقياس تلك الكفايات، فيقول: هنا أصبت وهنا أخطأت، وحتى التلميذ تجده يمارس وظيفة القياس بشكل أو بآخر، فيقول:

قد فهمت الدرس، أو لم أفهم هذه النقطة، أو أن المعلم عاملني بغلظة.

ن علمية علم التدريس تتبع من كونه يعمل على الوصول إلى نماذج وقوانين تدريسية تقترح للتطبيق، باستخدام المنهج العلمي، لكنه لا يتوقف عند هذه الحدود، فهو يمارس وظيفة تقويمية ووظيفة متابعة لما يتم تطبيقه واستخدامه في الميدان التربوي، ويقدم صورة موضوعية وفق مرجعية معينة تمكن من اتخاذ القرارات الملائمة للمعالجة والتعديل والتصويب.

يعرف (حمدان، 1985). القياس بأنه عملية كمية تركز بالدرجة الأولى على عد السلوك أو حصر المواصفات كمياً (إيجاد مقاديرها، أو مجموعها، أو طولها، أو عرضها، أو ارتفاعها، أو مساحتها، أو حجمها). (حمدان، 1985، ص25).

ويعرف (حمدان، 2000). قياس التدريس Measurement of Instruction بأنه سلوك إنساني موجه تنعكس أثره مباشرة على حياة الناشئة، الأمر

الذي يحتم على الجهات الرسمية إنجازَه من خلال أسس علمية- موضوعية (حمدان، 2000، ص05).

ولعل من باب التوضيح فإن عملية القياس كما ذكر (حمدان) تستند إلى أسس موضوعية ، إذ بدلا من أن نقول جيد أو سيء بالنسبة لعمل المعلم فالأفضل العمل انطلاقا من مرجعية

كفايات تُحدد ملامح المعلم وفق شبكة سلمية مُدرجة فنقول حينها: هناك نقص في كفاية ما، وهناك تقدم في كفاية أخرى.

هذا وتتعدد وتتوزع وسائل قياس الكفايات التدريسية:

1- وسائل القياس الموضوعية:

1-1- استطلاع آراء التلاميذ:

يحتوي مثل هذا الاستطلاع على عناصر خاصة بصفات المعلم وأساليب معاملته الاجتماعية العامة والتربوية وبمعنى آخر التركيز على الصفة أو الكفاية المستهدفة.

حيث يتم تدرج كل عنصر في الاستطلاع وفق مستويات معينة، ويفضل إجراء الاستطلاع من قبل جهة تربوية أو إدارية محايدة، مع مراعاة عدم تواجد المعلم في القسم أثناء إجابة التلاميذ للمساعدة على إعطائهم آراء صريحة، يقوم المشرف بعد تحليل آراء التلاميذ والتعرف على مظاهر الضعف في سلوك أو صفات المعلم، بوضع خطة مناسبة للتحسين والتطوير.

إن هذا لا يمنع استخدام المعلم استطلاعات يوزعها على تلاميذه، معودا إياهم على التصريح بآرائهم بموضوعية، وقد لا يبوح لهم بالهدف الحقيقي للاستطلاع.

وتزويد التلاميذ بتوجيهات واضحة لكيفية الإجابة ودقتها وموضوعيتها يساعدهم بالتأكيد على إعطاء آراء مفيدة وموجهة تربويا للتدريس.

إلا أن أحكام التلاميذ قد يغلب عليها الذاتية وقد تكون مبنية على طبيعة علاقة المعلم بالتلميذ.

هذا ويلاحظ أن نتائج الدراسات ليست متفقة تماما في مدى صلاحية آراء التلاميذ، فهذا (داود، 1985). يوصي في دراسة تجريبية تحمل عنوان "تقييم التلاميذ للمعلمين"، بضرورة تشجيع المعلمين والمعلمات على قبول فكرة نقد التلاميذ لهم وإقناعهم بأهمية هذه الفكرة وما ينتج عنها من آثار حسنة في العلاقة الديناميكية بينهم وبين تلاميذهم.

ويرى (الأزرق، 2000). أن نتائج الدراسات لم تكن متفقة تماما حول صلاحية تقديرات التلاميذ فهناك دراسات أيدت الأخذ بتقديرات التلاميذ كدراسة (Follman, J, 1992). إلا أن هناك فريق يعارض الأخذ بتقديرات التلاميذ لنقص الخبرة وتأثير الهالة فتوصلت

دراسات (Kenndy, 1975 & Brown, 1997). إلى أن هناك علاقة بين تقدير الطلاب لكفاية معلمهم وبين درجة الطالب في مادة اللغة الإنجليزية. (الأزرق، 2000، ص 41-42).

1-2- تحصيل التلاميذ:

أنه من الأفضل معرفة كفايات التدريس لدى المعلم من خلال ماذا حصل التلاميذ، وليس النظر فقط إلى المعلم على أنه جيد أو سيء. إذ يتم اختبار التلاميذ وفحص أعمالهم بدل ملاحظة المعلم مباشرة فقد يتصنع المعلم أو يضطرب ولذلك يرى البعض أن هذا الأسلوب هو الأفضل باعتبار أن المستهدف هو المتعلم كما أن قياس عمل المعلم عن طريق المشرف قد يتم لمرة واحدة ولحصة واحدة قد لا تسمح بملاحظة مستوى أداء المعلم بشكل أفضل. على الرغم من أهمية هذه الأداة، فإنه يصعب إرجاع التحصيل إلى عامل واحد فخصائص التلاميذ النفسية والعقلية وخلفيتهم الاجتماعية والثقافية كلها عوامل مؤثرة في تحصيل التلاميذ وما المعلم إلا أحد العناصر المؤثرة.

وقد استعرضت (Glass, 1973). دراسات في هذا المجال ووجدت أن قياس تأثير تدريس مدرس واحد بالنسبة لمتوسط تحصيل التلميذ لا يمكن الاعتماد عليه، أي أن الاختبارات الخاصة بقياس ممارسة المدرس، فشلت في أن تفرق بطريقة صادقة بين المدرسين، وقد أرجعت هذه الصعوبة أساسا وفي المكان الأول لعدم إمكانية تصنيف كفايات المدرسين تصنيفا مناسباً (النجيحي، 1981، ص 266). ولاحظ (Neilson & Heath). أنه بالرغم من وجود عدة دراسات عن العلاقة بين خصائص المعلمين وتحصيل التلاميذ، إلا أنه لا توجد دلالة تربوية لهذه العلاقة (مرعي 2003، ص 56).

كما أورد (Campell & Stanly, 1963). بأنه قد أجريت أكثر من مئة دراسة لتحديد أنواع السلوك التي يقوم بها المعلم وعلاقتها بتحصيل التلميذ، وكانت معاملات الارتباط منخفضة وليس لها دلالة، ومعنى هذا أن هذه الأنواع من سلوك المعلم التي درست لا علاقة لها بتحصيل التلاميذ.

وانتقد (Wright & Nuthall, 1970). الدراسات التي كانت تركز على سلوك واحد وعلقته بتحصيل الطالب، مع استبعاد بقية السلوكات، وذهبا إلى أن أنواع سلوك المدرس يكون لها الأثر عندما ترتبط مع بعضها البعض وتتكامل، فعندما ربط الباحثان ستة أنواع من السلوك وجدا أنها ترتبط بتحصيل التلميذ بمعامل ارتباط 0.896 (النجيحي، 1981 ص260).

1-3- تقديرات المؤثرين:

يقوم المشرفون التربويون والمديرون بشكل مستمر بتقدير الكفايات التدريسية للمعلمين في مختلف المواد من خلال تقارير أو بطاقات تقدير وعلى الرغم من أهمية هذه الوسيلة فإنه تعترضها بعض الصعوبات خاصة إذا كان المشرف يقوم بالإشراف على عدد كبير من المعلمين وفي منطقة شاسعة متباعدة فلا يمكنه القيام بزيارات متعددة لنفس المعلم حتى يستطيع تقدير أداء المعلم بشكل حقيقي، ضف إلى ذلك تعدد المهام التي يقوم بها المشرف.

كما تتعدد مهام مدير المدرسة (مهام إدارية، تربوية، بيداغوجية، تسيير المطاعم). وهذا من شأنه أن يصعب من مهمة المعلم في القيام بدوره في تقدير كفايات المعلم.

وكي يقوم المشرف التربوي أو المدير بمهمة قياس كفايات المعلم التدريسية فلا بد أن يكونا على درجة من الكفاية ومؤهلين تماما لتحمل أعبائهما. وهنا يقترح الباحث أن يكون لكل معلم دفتر أو بطاقة لدى الهيئات المشرفة على المعلم، لقياس مدى تطور مستوى أدائه ونقائصه، لتتخذ الإجراءات المناسبة، ويُمكن استخدام هذه الوسيلة حتى في متابعة طلاب معاهد تكوين المعلمين في التدريبات الميدانية، ضمانا للتقويم المستمر والتكويني الذي يسمح بقياس وتحسين مستوى أدائهم المهني.

1-4- تقديرات الزملاء:

أصبح يُعتمد على تقويم المعلمين لزملائهم، وتقويم التلاميذ لمعلميهم أكثر من ذي قبل (مرعي، 2003، ص40).

حيث يقوم المعلمون بملاحظة بعضهم البعض، خاصة من يمتلكون كفاية عالية في التدريس، فيبرزون نقاط القوة، ونقاط الضعف لدى المعلم الذي يُلاحظ، فيتم تقدير ما قام به وذلك قد يكون فيما يعرف بالندوات التربوية الداخلية التي تُعقد داخل المؤسسة الواحدة، أو على مستوى المقاطعات التربوية.

2- التقدير الذاتي للكفايات التدريسية:

من بين الأساليب المهنية لتحسين التعليم الذاتي أسلوب التقويم الذاتي، فالمعلم الناضج هو الذي يُقوم سلوكه التعليمي باهتمام كبير..... يقوم المعلمون الفعالون، بشكل مستمر بتقويم خطط دروسهم واختباراتهم واستراتيجياتهم التعليمية، بوصفها جزءا من عملية التعليم. (فيفر، دنلاب، 2001، ص248).

وتتخذ هذه الوسيلة شكلين:

* إما أن يكتب المعلم عددا من الأسئلة أو العبارات بشكل متدرج تعالج الكفاية التدريسية المستهدفة ثم يجيب بنفسه على كل منها، أو قد تقدم له بطاقات جاهزة مقننة للتقدير الذاتي لمهارات التدريس، فيحدد مظاهر القوة والضعف لديه محاولا توجيه تدريسه على أساسها.

ويورد (أحمد، 1960). قائمة للتقدير الذاتي مصممة في مدرسة التربية التابعة لجامعة "إينديانا" مبنية على قائمة من 15 خاصية يجب أن تتوفر في قائمة التدريس، أعدها أساتذة كلية التربية بجامعة "أوهايو" وتضم هذه القائمة مستوى متدرج في الأداء يمتد من الدرجة الدنيا إلى الدرجة الممتازة. (أحمد، 1960، ص390-395).

* أو استخدام التسجيلات السمعية البصرية، حيث يعيد مشاهدتها وفي ضوء ذلك يستطيع أن يُقوم إمكاناته بشكل ذاتي.

إن هذه الأداة مهمة إذا اقتنع بها المعلم إذ لا شيء أفضل أن يراقب المعلم نفسه بشكل دائم ومستمر، ذلك أن المشرف والمدير قد لا يتمكن من زيارته بالقدر اللازم والكافي الذي يسمح بقياس كفايته التدريسية بشكل حقيقي. لكن هذا الأسلوب بالرغم من فاعليته فليس هناك اتفاق حول جدواه، ولعل أبرز الانتقادات الموجهة على هذا الأسلوب هو ميل المعلمين إلى المبالغة في تقدير مهاراتهم التدريسية.

3- الوسائل التنبؤية:**3-1- عند الترشح للمهنة:**

إن الوسائل التنبؤية يمكن استخدامها منذ البداية لمعرفة إمكانية واستعداد المترشح لمهنة التدريس بخضوعه لمقابلات، والمرور بروائز وبطاريات اختبار لقياس مدى استعداده للنجاح في مهنة التدريس.

وقد قامت (Baker, 1970). في الولايات المتحدة الأمريكية بتجربة أثبتت أن هناك علاقة بين العوامل والمعايير التي قام عليها اختيار المدرسين لمهنة التدريس، ونجاحهم بعد ذلك في المهنة. (النجيحي، 1981، ص236).

3-2- الملف الإداري للمعلم:

وهو من الوسائل المفيدة والتي تتجمع فيها عدة تقارير تتضمن إيجابيات وسلبيات تعكس مستوى أداء المعلم، فبالإضافة هناك زيارات للمشرفين التربويين وللمديرين مشفوعة بتقارير تشكل تغذية راجعة، ويمكن الاستدلال من خلالها على مستوى أداء المعلم على مختلف الكفايات التدريسية.

3-3- الخطة التحضيرية للمعلم:

يقوم المعلم بالتخطيط لدروسه فيحدد أهدافها ومحتوياتها وأنشطتها التعليمية-التعلمية وتدبير التقويم والمصادر والمواد والوسائل التعليمية التي يستعين بها وتوزيع الزمن على مراحل الدرس.

إن تلك العناصر تشكل مؤشرات على وعي المعلم وتمكنه من الاستجابة لمتطلبات مهنته، كما يمكن أن تؤثر وتنبأ بفعالية تدريس المعلم ونجاحه فيه.

لكن هناك مآخذ عدة على استخدام هذه الوسيلة:

* إذا كان التحضير جيدا فذلك لا يشكل إلا مؤشرا فقط، لأن ذلك لا يبين قدرة المعلم على التكيف مع الأوضاع الموجودة في قسمه وتلك هي المهارة.
* هناك نماذج جاهزة للتحضير يستطيع المعلم تقليدها، لكن لا تعبر في الواقع عن كفاياته.

* يعتمد بعض المعلمين إقناع الخطط التحضيرية، لاعتبارات تتعلق بتركيز بعض المشرفين التربويين على الجوانب الشكلية وإهمالهم الجانب الأدائي في القسم.

تجدر الإشارة هنا إلى أهمية تلك الوسائل المستخدمة في قياس الكفايات التدريسية للمعلمين، وإن لكل وسيلة قيمتها وأهميتها، واستخدام وسيلة، لا يعني إلغاء الوسائل الأخرى فقد نستخدم أكثر من وسيلة فنحصل على بيانات أشمل وأدق وأوثق، على أن نراعي في بناء واستخدام تلك الوسائل، المرجعية التي نريد أن نقيس من خلالها كفايات التدريس.

لقد عرفنا أن الكفاية التدريسية تتميز بالعمومية إذ يمكن أن نتحدث عنها في مراحل التعليم جميعها، ولكن بالتأكيد هناك خصوصيات لكفايات التدريس بحسب كل

مرحلة من مراحل التعليم، بحسب مناهجها، وحسب الفئة العمرية لتلاميذ تلك المرحلة، وما دُنا هنا معنيين في مقامنا هذا بمعلم المدرسة الابتدائية وكفاياته التدريسية فإن الأمر يمكن أن يتجلى عندما نتناول هذه المرحلة وما تتميز به.