

التطور التاريخي لتقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان Historical development of teacher performance evaluation in the Sultanate of Oman

موزة بنت علي بن عبيد الشيادية(*)

سلطنة عُمان / مسقط / جامعة السلطان قابوس

MOZN77MOZN@GMAIL.COM

سالم بن سليم الغنبوسي

سلطنة عُمان / مسقط / جامعة السلطان قابوس

ghnbousi@squ.edu.om

عائشة بنت سالم الحارثية

سلطنة عُمان / مسقط / جامعة السلطان قابوس

asa@squ.edu.om

تاريخ الاستلام: 2021/02/15 تاريخ القبول: 2021/04/25 تاريخ النشر: 2021/05/05

ملخص:

في هذه الدراسة تتبّع الفريق البحثي التطور التاريخي لنظام تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان، حيث انطلقت أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لمعرفة الأسس التي بُنيت عليها المعايير والسياسات الحديثة في تنمية الموارد البشرية، خاصة المعلم في سلطنة عُمان؛ بهدف الحصول على صورة واضحة. ومن خلالها؛ أوصت الدراسة ببناء وتطوير النظم الحالية التي تعتمد عليها وزارة التربية والتعليم العُمانية في تطوير أداء المعلم.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل الوثائق المتاحة بشأن تطوّر نظام تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان، كما أنها نفّذت مجموعة من المقابلات التي استهدفت بها مجموعة ممّن عملوا في مهنة التعليم في السلطنة منذ عام 1970 إلى وقتنا الحالي. قُسمت هذه الدراسة إلى محورين رئيسيين؛ الأول: تناول تنامي الاهتمام بالتعليم، والمعلم منذ بداية النهضة في سلطنة عُمان، والآخر: تناول فترات تطوّر تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان.

الكلمات الدالة: التطور التاريخي - تقييم أداء المعلم - سلطنة عُمان.**Abstract:**

In this study, the research team traced the development of the teacher performance evaluation system in the Sultanate of Oman, where the importance of this study stemmed from the urgent need to know the foundations on which modern standards and policies were built in the development of human resources, especially the teacher in the Sultanate of Oman, in order to obtain a clear picture. And through it, it recommended building and developing the current systems that are approved by the Omani Ministry of Education in developing teacher performance.

To achieve this, the research team worked on studying the available documents on developing the teacher performance evaluation system in the Sultanate of Oman. It also carried out a set of interviews targeting a group of those who worked in the teaching profession in the Sultanate of Oman from 1970 to the present time.

This study was divided into two main axes. The first dealt with the growing interest in education and the teacher since the beginning of the renaissance in the Sultanate of Oman, and the other was the periods of development in evaluating teacher performance in the Sultanate of Oman.

Keywords: The Historical Development -Teacher performance evaluation – Sultanate of Oman.

1. مقدمة:

يُعَدُّ تقييم الأداء عنصراً أساساً تُعَوَّل عليه المؤسسات من أجل ضمان جودة منتجاتها أو خدماتها، وضمان ديمومة واستمرارية العمل فيها، حيث إن أبسط مقومات العدالة في مؤسسات العمل أن يحظى منتسبها بأحكام عادلة لِمَا يقدمونه من أعمال، وهذا من شأنه أن يُكسِب الأفراد الكثير من الرضا والشعور بالانتماء لها.

لذلك احتلَّ تقييم عمل المعلم مكانته بين قائمة موضوعات البحوث والدراسات التربوية، "فالمعلم يمثِّل الدعامَة الأساسية التي يُؤسَّس عليها التَّموُّ المتكامل لدى الناشئة في أيِّ مجتمع من المجتمعات، لأن مهمة المعلم لا تقتصر فقط على تلقين المادة العلمية باستخدام عدد من الأساليب والأنشطة التعليمية؛ إنّما تتعدى ذلك أن يكون قادراً على متابعة تعلُّم التلاميذ وتُمُوهم".¹

وقد تطورت الطرائق والمعايير التي استُخدِمَت على مَرِّ العصور لتقييم أداء المعلم، لاسيَّما أن هذا التطور جاء نتيجة التجربة والمحاولة؛ لِلتَّوَصُّل إلى نظام عادل من خلاله يستطيع المعلم الحصول على الفرص الأفضل من نواحٍ عِدَّة، كالأجور والترقي.

التساؤلات:

السؤال الرئيس: ما التطور التاريخي لتقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان، منذ عام 1970 حتى وقتنا الحالي – 2021؟

الإجابة عنه تتم من خلال السؤالين التاليين:

- 1- ما مدى تنامي الاهتمام بالتعليم والمعلم في سلطنة عُمان منذ 1970م؟
- 2- ما التطوُّر الذي حدث لمنظومة تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان منذ 1970م؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن التطوُّر التاريخي لتقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان منذ عام 1970م حتى وقتنا الحالي، ويعود اختيار هذا الموضوع بالذات؛ لمعرفة ما لم يكن معروفاً من قبل، المتعلق بفترة تاريخية مهمة تُعَدُّ أساس النهضة الحديثة في سلطنة عُمان.

كما أن أهمية هذه الدراسة تكمن في الكمّ الذي قد تضيفه من معلومات، لأن الكتابة في العادة عن التطوّرات التاريخية لبعض النُظُم في سلطنة عُمان يكتنفها بعض الغموض؛ لندرة الوثائق، وتواضع عدد الباحثين فيه.

كما أنها سوف تكشف لنا معلومات مهمة، ليست فقط للمهتمين بتطوير أداء المعلم وتعديل السياسات المتعلقة به؛ إنّما أيضاً ستضع لنا تصوّراً عن الأوضاع الاجتماعية، والمادية، والثقافية التي تحيط بتلك المَدَد.

ومن خلال مناقشة المحورين الرئيسين: تنامي الاهتمام بالتعليم والمعلم منذ بداية النهضة في سلطنة عُمان، وفترات تطور تقييم أداء المعلم فيها؛ تمّ تتبّع تطوّر تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان. المنهجية:

اعتمدت الدراسة على تحليل المصادر المذكورة في الوثائق؛ حيث تم تحليل الاستثمارات التي تم العثور عليها، والتي كانت تُستخدَم لتقييم أداء المعلم خلال الحقبة من 1970م إلى الآن، كذلك تم تحليل دليل الإشراف التربوي باعتباره وثيقة مهمة؛ من خلالها تم التعرف إلى تطوّر الإشراف التربوي الذي ارتبط بتقييم أداء المعلم بشكل مباشر.

1. . المحور الأول: تنامي الاهتمام بالتعليم والمعلم في سلطنة عُمان:

يتمتع المواطن العُماني بحقوق المواطنة التي يتمتع بها كل مواطني دول العالم المختلفة، ومن أهم الحقوق وأبرزها حقّ المواطن العُماني في التعليم، أُسوةً بغيره في دول العالم، وضمّن هذا الحقّ بشكل واضح صريح في الكتاب الأبيض، الذي صدر بموجب المرسوم السلطاني 101/ 1996؛ حيث جاء في المادة (13) المبادئ المتعلقة بالتعليم، وتشتمل في:²

- التعليم ركن أساس لتقدّم المجتمع؛ ترعاه الدولة، وتسعى لنشره وتعميمه.
- يهدف التعليم إلى رفع المستوى الثقافي العام، وتطويره وتنمية التفكير العلمي، وإذكاء روح البحث، وتلبية متطلبات الخطط الاقتصادية والاجتماعية، وإيجاد جيل قوي في بنيته وأخلاقه، يعتز بأُمته ووطنه وتراثه، ويحافظ على منجزاته.
- توفّر الدولة التعليم العام، وتعمل على مكافحة الأمية وتشجع على إنشاء المدارس والمعاهد الخاصة بإشراف من الدولة، ووفقاً لأحكام القانون.³

- تُخصّص الدولة ميزانيات ليست بالقليلة للإنفاق على التعليم، ما يعكس إيمانها الكبير بأهمية التعليم، والسعي حثيثاً من أجل إكساب الجميع حق التعليم وتمكينهم منه، وتشير الكتب الإحصائية السنوية الصادرة من وزارة التربية والتعليم؛ إلى أن حجم الإنفاق تنامي بشكل مطّرد من بداية عهد النهضة إلى يومنا هذا، حيث بلغ حجم الإنفاق على التعليم في عام 1998م؛ ما يعادل 11,9% من إيرادات الدولة، ثم تطوّر ليصل إلى 13,3% من إيرادات الدولة في عام 2000م، تَبِعَهُ ارتفاع واضح في عام 2005م ليصل إلى 14,3% من إيرادات الدولة، ثم في عام 2015م؛ ارتفعت موازنة الإنفاق على التعليم لتصبح 22.8% من إيرادات الدولة، وعلى الرغم من الأوضاع الاقتصادية المتدهورة التي يمرُّ بها العالم أجمع؛ إلّا أن حجم الإنفاق على التعليم لم يتغير كثيراً في عام 2020م، حيث كانت موازنة وزارة التربية والتعليم تشكّل 21,3% من الإيرادات العامة للدولة.⁴

الاستراتيجية طويلة المدى الثانية (1996 – 2020):

اعتمدت السلطنة في الأول من يناير لعام 1996م، وبمقتضى المرسوم السلطاني رقم (1996/1)؛ استراتيجية تنمية طويلة المدى الثانية للمدة من 1996م حتى 2020م، سُمِّيَتْ " الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020م".⁵

هدفت هذه الاستراتيجية إلى: توفير الخدمات الصحية والتعليمية، وتطويرها، وتدريب المواطنين العُمانيين، وتنمية مهاراتهم، وانتهاج سياسات تهدف إلى تعزيز المستوى المعيشي للمواطن، والسعي إلى إحداث تغييرات هيكلية في الاقتصاد الوطني بغرض تنويع قاعدته الإنتاجية، وتعزيز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني وتنمية الموارد البشرية، وكان من أبرز محاورها: محور تنمية الموارد البشرية وتطوير قدرات ومهارات العُمانيين؛ لمواكبة التطوّر التقني وإدارة المتغيّرات التي تحدث فيه بكفاءة عالية، ومواجهة الظروف المحلية والعالمية المتغيّرة باستمرار في سوق العمل.

ولقد أولت الخطط الخمسية المنفّذة لأهداف استراتيجية الاقتصاد العُماني 2020م أهمية خاصة لتنمية المورد البشري، من خلال توفير الموارد اللازمة للبدء في تنفيذ التوجّهات المعتمدة، ورفع نسبة مشاركة الكفاءات البشرية الوطنية في سوق العمل؛ باعتماد مجموعة من السياسات والبرامج لتحقيق هذا الهدف، وكان من أبرز تلك السياسات هي سياسات التعليم.

السياسات التعليمية التي اتُبِعَتْ لتحقيق أهداف الاستراتيجية:

في إطار خطة تنمية الموارد البشرية ومحاورها وأهدافها؛ طرحت الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020م، ثلاثة بدائل من السياسات التي يمكن اتّباعها لتحقيق أهداف التعليم، استقرّ الأمر بعدها على الأخذ بالبديل الأول؛ القاضي بإدخال التعليم الأساسي القائم على تعليم أساسي مُدَّته عشر سنوات، وتعليم ما بعد الأساسي مُدَّته سنتان؛ لتحقيق نوعية الكفاءة البشرية المطلوبة، وكان ذلك على أساس السياسات التعليمية المُقرَّرة، منها التالية:

- توفير المعلمين والموجهين (المشرفين التربويين حالياً) وأمناء المختبرات والمكتبات والأخصائيين الاجتماعيين بالقدر المطلوب.

- تحسين أوضاع المعلمين؛ حتى تتمكن الوزارة من استقطاب الكفاءات ذات الإجابة.

- بذل الجهود لتدريب العاملين في المجال التربوي أثناء الخدمة؛ للنهوض بمستوى الأداء التربوي، والارتقاء بالكفايات المهنية لهم من خلال الدورات المختلفة، والورش والمشاغل المتعددة.

النظام التعليمي القائم على تلك السياسات:

باشرت وزارة التربية والتعليم بتنفيذ السياسات التعليمية التي أُقرَّت في الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020م وخطة تنمية الموارد البشرية، ولقد اعتمدت خطة التَّحوُّل على جملة من المرتكزات التي ينبغي أن يقوم عليها النظام التعليمي؛ منها:

التعليم، وفق الظروف التي يُوجدها الاقتصاد العالمي والمحليّ الحديث، وبذلك فإن المخرجات يجب أن تتَّسم بقدرات عالية من التكيف، وخلفية قوية من المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية.

- الاهتمام بالمعلمين؛ برفع مستويات تأهيل كافة المعلمين العُمانيين إلى مستوى المؤهل الجامعي الأول، وتحديد أعبائهم التدريسية لتصل إلى (25 - 30) حصة أسبوعية من أصل (40) حصة؛ على أن يرافق كل ذلك برامج تدريب نوعية أثناء الخدمة.

أثر السياسات التعليمية على تنمية الموارد البشرية في هذه الاستراتيجية:

- أعداد المعلمين: تزايدت أعداد المعلمين (عُماني / وافد) من (26509) معلّمين ومعلّمة عام 2000م إلى (55343) معلّماً ومعلّمة عام 2013م.⁶

- تطوير برامج تدريب المعلمين: تزايدت أعداد البرامج التدريبية وأعداد المستهدفين بها من المعلمين والفئات الأخرى أثناء الخدمة خلال الأعوام الدراسية من 1998/97م حتى 2012م.⁷

ثانياً: الاستراتيجية طويلة المدى الثالثة (2020 – 2040):

اعتمدت السلطنة في 2018 استراتيجية تنمية طويلة المدى الثالثة للفترة من 2020م حتى 2040م سُمِّيَتْ بـ «رؤية عُمان 2040م».⁸ وقد قامت الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية: مجتمع إنسانيّ مُبدِعٌ، واقتصادٌ بُنِيَتْهُ تنافسيّةٌ، ودولةٌ أجهزتها مسؤولَةٌ، كما كان من أول أوَّلِيَّات الرؤية التعليم، والتعلُّم، والبحث العلمي، والقدرات الوطنية، حيث إن أهمَّ توجُّه استراتيجي لهذه الأوليّة قائم على تعليم شامل، وتعلُّم مستدام، وبحث علمي يقود إلى مجتمع معرفي، وقدرات وطنية منافسة، كما أن من أهم أهداف الرؤية فيما يتعلق بالتعليم؛ كفاءات مهنية ذات قدرات ديناميكية منافسة محلياً وعالمياً؛⁹ وبالطبع هذه الكفاءات لن تأتي إلّا بالعمل على رفع مستويات العمليات الأساسية التي تبني المعلم، ابتداءً من الإعداد، والتدريب، ثم التقييم والتوجيه نحو الأفضل، وقد سلَّط الضوء على تقييم أداء المعلم من أجل التطوير، وتحقيق أهداف تلك الاستراتيجيات؛ بما يتوافق وتلك الرؤى الاستراتيجية.

2. 2. المحور الثاني: مُدَدُ تطوُّر تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان

يتناول هذا الجزء من الدراسة التطوُّر في تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان، الذي رافق التطوُّر المطَّرد في السلطنة على جميع المستويات، خلال المدة من 1970م إلى وقتنا الحالي. وقد عملت الدراسة على البحث عن الوثائق التي تظهر مراحل هذه المدة بصورة واضحة، ولكن كانت هنالك بعض التحديات التي واجهتنا في الحصول على كل الوثائق المؤرَّخة لتلك المدة؛ منها: انتقال مبنى وزارة التربية والتعليم إلى أكثر من مكان، وتعرُّض السلطنة للأنواء المناخية الاستثنائية¹⁰ الذي أفقَدَ وزارة التربية والتعليم بالسلطنة الكثير من الوثائق التي كان يمكن أن يُعْتَدَّ بها في هذه الدراسة؛ من أجل توضيح مراحل تطوُّر تقييم أداء المعلمين في المدارس العُمانية. إلّا أنه بالرجوع إلى دليل الإشراف التربوي في نسخته الأخيرة بهدف الحصول على بعض المعلومات؛ أثَّرت المعلومات المستقاة منه البحث بشكل أفضل. حيث لوحظ أن دليل الإشراف التربوي قَسَمَ مراحل الإشراف التربوي التي مرَّ بها الإشراف، ومتابعة أداء المعلم إلى ثلاث مُدَد سارت على النحو التالي: المدة الأولى (1971 – 1985)، ثم المدة الثانية (1986 – 1995)، ثم المدة الثالثة (1997 – حتى الآن).¹¹ ولذلك تَعَتَّدُ الدراسة بهذه المدد المؤرَّخة؛ لمناقشة تطوُّر تقييم أداء المعلم خلالها، بمناقشة وتحليل بعض طرائق التقييم الواردة ضمن تلك المدد، والاستمارات التي كانت تُسْتَخْدَم في تقييم

أداء المعلم، والأشخاص الذين كانت تُؤكّل إليهم عملية التقييم، فضلاً عن معرفة المؤثرات التي كان تستدعي التركيز على معايير ما، وحذف معايير أخرى؛ في كل مرحلة من تلك المراحل، وقد تم إجراء مقابلات فردية لبعض الأشخاص يُمّن عملوا في مهنة التعليم في المدة الأولى من عام 1970 إلى عام 1985م؛ وذلك لندرة الوثائق التي يمكن العودة لها كما ذكرنا مُسبقاً.

المدة الأولى من 1970 إلى 1985م

بدأت منذ انطلاق النهضة المباركة، حيث كان في عام 1970م ثلاث مدارس فقط، من ضمنها المدرسة السعيدية بمطرح، وقد أُجريت الدراسة الحالية مقابلة مع الأستاذ حاجي عثمان البلوشي¹²؛ حيث أُحِقّ بالهيئة التدريسية في المدرسة السعيدية بعد حصوله على شهادة الثانوية العامة من دولة الكويت. عمل بعدها بمدرسة الوليد بن عبد الملك خلال العام الدراسي 1976/1977م.

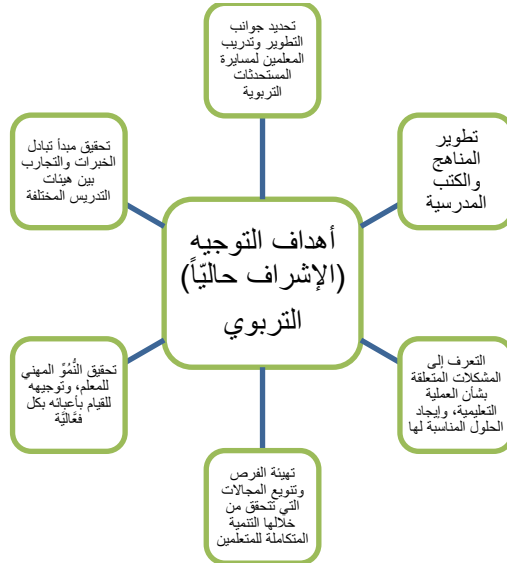
عمل الأستاذ حاجي عثمان معلماً لمواد (الرسم، والحساب، والعلوم)، وقد أوضح أنه لم تكن هناك متابعة لتقييم أداء المعلم؛ لا الختامي ولا في التقييم البنائي، قائلاً: إن تحديد عقد المعلم يتم كل عام على معيار واحد فقط؛ هو إنهاؤه للمنهاج الذي كُلف بتدريسه.

ذكر الأستاذ حاجي عثمان أن الوضع أخذ منحى آخر بعد عام 1975م؛ فأصبح هناك زيارة صفية يقوم بها مدير المدرسة بين المدة والأخرى، دون استخدام أيّ استمارات أو وثائق لرصد أداء المعلم، كما أن مدير المدرسة كان يعتمد على أداة الملاحظة؛ فكان يدوّن ملحوظات كتابية في دفتر خاص بمتابعة المعلمين، ثم يقوم بتقديم تغذية راجعة للمعلم بشأن سلوكه وممارساته اليومية، دون استخدام وثيقة رسمية لرصد تلك الملحوظات، أو إطلاع المعلم عليها.¹³

وأظهر دليل الإشراف التربوي¹⁴ أيضاً؛ أنه خلال هذه المدة تركزت متابعة المعلمين من خلال الموجهين (المشرفين التربويين حالياً)، وقد بدأ ذلك فعلياً عام 1972، ودُكر في الدليل أن "هذه الفترة تميزت بمراقبة أداء المعلمين، وتدريب غير المؤهلين منهم على كيفية إعداد الدروس، وتنفيذ المنهج المدرسي، وإعداد الاختبارات؛ وذلك لإنشاء قسم مركزي ضمن الهيكل التنظيمي العام للوزارة (1972)؛ وأُكلفت إليه مهمة توجيه المعلمين وتدريبهم". وهذا بدوره يعطي مؤشراً واضحاً على أن تقييم أداء المعلم لتقويم أدائه قد أخذ منحى جديداً؛ تَصَمّن التركيز على تأهيل الموجهين (المشرفين التربويين حالياً) لتدريب المعلمين في التخطيط والتنفيذ للمناهج، وكذلك إعداد

الاختبارات، وترى الدراسة الحالية -بناءً على هذا التوجُّه الذي ذكره دليل الإشراف- أنه لا بُدَّ أن تقييم الأداء قد وضع استمارات ذات معايير معينة من خلالها يتم فعلاً تقييم الأداء؛ متزامناً وتطوُّر الإشراف التربوي في ذلك الوقت، ولكنَّ لعدم الوصول إلى تلك الاستمارات؛ فإنه من الصعب توقُّع أهم المعايير التي اعتمدت في ذلك الوقت.

إلا أن الأمر قد تطوَّر قليلاً بعد عام 1980م، حيث ذكر دليل الإشراف التربوي أنه خلال ذلك الوقت "أخذ التوجيه مفهوماً ومنحى آخر؛ نظراً للاهتمام بتطوير العملية التربوية، وقد تجاوز المفهوم الجديد العلاقة التقليدية الرأسية، وعزَّز التعاون المشترك بين الموجه والمعلم"، وقد وُضعت مجموعة من الأهداف لذلك كما في المخطط التالي:



أهداف التوجيه (الإشراف حالياً) التربوي، من دليل الإشراف التربوي، تصميم الباحثة

وعليه، فإننا نستطيع ربط تقييم أداء المعلمين في تلك المدة؛ بممارسات التوجيه (الإشراف) التربوي التي كانت شائعة في ذلك الوقت.

المدة الثانية (1986-1995م):

في هذه المدة بدأ تقييم أداء المعلم يتطوَّر بطريقة اعتمدت على أداتين رئيسيتين؛ هما: استمارة الملاحظة، واستمارة الزيارة الصفية، وهذا ما ذكره الأستاذ سعيد الهاشمي¹⁵. إلا أنه لو ربطنا

تقييم أداء المعلم بعملية الإشراف التربوي التي كانت تُمارَس لتقييم أدائه، كما قال المشاركون في المقابلات؛ لوجدنا مديري المدارس والمشرفين التربويين هم مَنْ كان يتابع أداء المعلمين في تلك الحقبة، إلا أن هذا الأداء لم يكن يُقَيَّم كَمَيًّا؛ إِنَّمَا رَكَّزَ بشكل كبير على وصف تفاصيل الموقف الصفّي (باعتباره تقييماً كيفيّاً)، مع وضع مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تقدّم تغذية راجعة للمعلم، وقد اعتمدت تلك التقارير مجموعة من المعايير كما تظهر في ملحق (1)؛ هي: الإعداد والتخطيط، التنظيم، إعداد السجلات، متابعة الأعمال التحريرية والواجبات، ثم توجيهات الموجه (المشرف التربوي).

ويستبَع الدراسة الحالية لهذه التقارير؛ وجدت أنه تم استخدامها حتى قرابة عام 1998م، إلا أن هناك موادّ أخرى قد استخدمت استمارات مختلفة لتقييم المعلمين في ذلك الوقت؛ كما هو الحال في مواد التربية الأسرية التي وضعت بعض المعايير الواضحة لتقييم المعلم في ذلك الوقت كما في ملحق (2)، إلا أن مصدر النموذج الذي تم استخدامه لتصميم تلك الاستمارة مجهول -على حدّ علم الباحثة- لكنه يُعَدُّ أكثر تطوُّراً من التقرير الكتابي؛ الذي كان يُطبَّق على المواد الأخرى غير التربية الأسرية.

وفيما يتعلق بتلك المدة، أوضح دليل الإشراف التربوي، أنه بصور القرار الوزاري رقم (1989/25)¹⁶ بشأن التنظيمات الإدارية للمديريات العامة للتربية والتعليم للمحافظات، التي تضمّنت الهيكل الإداري للتوجيه (الإشراف التربوي حالياً)؛ أصبح هذا الأخير ضِمَّنَ قسم التعليم العام الذي يُعَدُّ أحد أقسام دائرة الخدمات التعليمية في المحافظات التعليمية، ويقع ضِمَّنَ مهامّه متابعة المعلمين وتقييمهم، وتقويمهم، وتدريبهم.

هنا نستطيع القول: أن خلال هذه المدة بدأ تقييم أداء المعلم بالتطوُّر والتغيُّر وَفَقَّ منحى التوجُّهات العالمية في ذلك الوقت، حيث إن دليل الإشراف التربوي قد ذكر أنه تم "تشكيل لجنة عام 1991م لإعداد مشروع شامل لتطوير برنامج التوجيه (الإشراف حالياً) التربوي بالتعاون مع لجنة فنية من منظمة اليونسكو، وتم بناء البرامج المطوَّر في العام الدراسي 1992/91، وفي العام الدراسي التالي له؛ تم تدريب أول دفعة على نمط البرنامج المطوَّر، وفي العام الدراسي 1993/92، أصدرت الوزارة دليلاً للتوجيه (الإشراف حالياً) التربوي، مُبَيِّناً مفهوم التوجيه (الإشراف حالياً) وأساليبه في صورته الحديثة، وتقنين عملية تقويم أداء المعلمين بهدف تحقيق النُمو المهني للمعلم".

المدة الثالثة (1997-2020)

شهدت هذه المدة تغيرات متتالية تتعلق بتطور تقييم أداء المعلم، وتزامن ذلك مع صدور الهيكل التنظيمي للوزارة عام (1997) وفق القرار الوزاري رقم 1997/62،¹⁷ وكان الهدف من ذلك كما ذكره دليل الإشراف التربوي "إعادة تنظيم أقسام الوزارة؛ لتنفيذ خطط التطوير الشامل للتربية المنبثقة عن الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني (2020)، الذي شمل إحداث تغيير في مُسَمَّى دائرة الخدمات التعليمية بالمديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظات التعليمية لتصبح دائرة الإشراف التربوي بدلاً من قسم التوجيه والإشراف التربوي، وبما يتوافق مع توجهات الوزارة لتطبيق نظام التعليم الأساسي الذي بدأ في العام الدراسي 1999/98م.

وبدأ في هذه المدة إصدار استمارات جديدة لتقييم أداء المعلم، وما تميزت به هذه المدة من التقييم، حيث كان تقييم أداء المعلم مُقسَّماً بين المشرف التربوي، ومدير المدرسة من خلال استمارتين منفصلتين؛ فكانت استمارة المشرف التربوي تحتوي على بنود تتعلق بأداء المعلم التدريسي، وترتبط بأدائه داخل الغرفة الصفية، كما أنها ركزت على ثلاثة محاور هي: التخطيط للموقف التعليمي، وتنفيذ الموقف التعليمي، ثم النقاش بين المشرف والمعلم، واحتوت هذه الاستمارة في جزئياتها على بنود تقييمية مفصلة، إلا أنه من المجهول؛ على أيّ أنموذج علمي اعتمدت وزارة التربية والتعليم في تصميم هذه الاستمارة. وبالمقابلات مع بعض المشرفين التربويين الأوائل من الخبرات؛ أوضحوا أنهم لا يعلمون مَنْ صمَّم هذه الاستمارة! انظر ملحق (3).

أمَّا الاستمارة المخصَّصة لمدير المدرسة فعنوانها "استمارة متابعة مدير للمعلم داخل وخارج الصف"، واحتوت على أربعة محاور هي: التخطيط للدرس والنشاطات التعليمية التعلُّمية، وشخصية المعلم في المحور الثالث، والمتابعة والرجع الميداني في المحور الرابع؛ كما في الاستمارة السابقة، وبمقابلة اثنين من المشرفين التربويين الأوائل من الخبرات قالوا: أنهم لا يعلمون مَنْ صمَّم هذه الاستمارة أيضاً! انظر ملحق (4).

ومع بداية العام الدراسي 2021/2020م اعتمدت وزارة التربية والتعليم نظاماً واضحاً لتقييم أداء المعلم؛ حيث انقسمت ممارسات تقييم أداء المعلمين إلى قسمين: التقييم البنائي الذي يعتمد على الزيارات الصفية التي يقوم بها كُلُّ من: المشرف التربوي والمعلم الأول ومدير المدرسة أو مساعد المدير، وتقوم على أساس تقييم الموقف الصفّي، والتقييم الختامي؛ الذي من خلاله يتم

وضع تقييم سنوي للمعلم، ويشترك فيه كلٌّ من: مدير المدرسة والمشرف التربوي، ويمكن عرضها مفصّلة في التالي:

- التقييم البنائي:

يتم التقييم البنائي بشكل دوري، حيث تتم زيارة المعلم في الغرفة الصفية بشكل منتظم، لكلٍّ من: مدير المدرسة، والمشرف التربوي، والمعلم الأول؛ يقومون بزيارة المعلم وفق سنوات الخبرة له بناءً على المخاطبة (15188091 / 2020) من مدير دائرة تنمية الموارد البشرية، التي عدّلت عدد زيارات المقيّمين للمعلم وفق التالي:

- تتم زيارة المعلمين حديثي التعيين (1-3) سنوات، بعدد ثلاث زيارات إشرافية خلال الفصل الدراسي الواحد، كذلك الحال بالنسبة للمعلمين الذين سُجِّلَتْ عليهم ملحوظات مكرورة في ممارساتهم التدريسية؛ صرفاً بالنظر عن سنوات خبرتهم.
- القيام بزيارتين إشرافيتين هي الحد الأدنى خلال الفصل الدراسي الواحد للمعلمين الذين يدرّسون الصفوف ذات التحصيل الدراسي المنخفض في موادّهم (نسبة د + هـ 40% فأكثر).
- زيارتان إشرافيتان هي الحد الأدنى خلال الفصل الدراسي الواحد للمعلمين ذوي الخبرة (4-6) سنوات خبرة دراسية.
- ثلاث زيارات إشرافية هي الحد الأدنى خلال العام الدراسي الواحد؛ للمعلمين ذوي الخبرة (7-15) سنة خبرة تدريسية.
- زيارة إشرافية واحدة فقط خلال الفصل الدراسي الواحد للمعلمين ذوي الخبرة (أكثر من 15 سنة خبرة تدريسية).
- وفي كل زيارة من هذه الزيارات لا بُدَّ من تحرير استمارة تُسمّى استمارة متابعة وتقييم أداء أعضاء الهيئات التدريسية والإدارية والإشرافية؛ يتم من خلالها تقييم أداء المعلم، صادرة من دائرة تطوير الأداء المدرسي بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (2011/ 2012) بطبعتها التجريبية؛ التي تشمل على (استمارة الزيارة الإشرافية، واستمارة الزيارة الاستطلاعية، والتقرير الفني السنوي)، وجميعها استمارات يتم من خلالها تقييم أداء

المعلم، وهي الأدوات الوحيدة التي يتم من خلالها رصد أدائه، كما أن جميعها تقيس الجانب الفني له، وتندرج صعوداً من (12) معياراً في بعض المواد كاستمارة زيارة معلم مجال أول، إلى (17) معياراً في مواد منها: الفنون التشكيلية، والمهارات الحياتية، والمهارات الموسيقية؛ التي يُقاس من خلالها الموقف الصفّي أثناء أداء المعلم للحصة.

وأهم هذه البنود -المعايير- المشتركة بين جميع الاستمارات هي: إعداد الخطة السنوية/ يومية متكاملة وفاعلة، والتسلسل المنطقي للموقف التعليمي، واستخدام لغة عربية سليمة، وإثارة دافعية الطلبة للتعلّم، وفاعلية الإدارة الصفية، وفاعلية استراتيجيات التدريس، وتوظيف مصادر التعلّم والمختبرات وتقنيات التعليم، وإكساب الطلبة المعارف والمهارات وتوظيفها، وتوجيه الطلبة للتعلّم الذاتي، وتنمية الاتجاهات الإيجابية والقيم، والتنوّع في طرح الأسئلة، وتوظيف نتائج أدوات التقويم في تطوير أداء الطلبة، ورفع تحصيلهم الدراسي، وتنفيذ خطط إثرائية وعلاجية فاعلة للطلبة، وتقوم المعلم لأدائه ذاتياً، وتوظيف أدوات التقويم المناسبة وتوثيقها، وقد تزيد أو تنقص هذه المعايير في بعض المواد، أو تبعاً لنوع المدارس أو بعض الصفوف؛ كصفوف الدمج الفكري، والسمعي، والبصري، لظروف تلك الصفوف وخصوصية التعليم بها.

وهي ستّ استمارات مقسّمة على جميع المواد التي يتم تدريسها: استمارات زيارة إشرافية لمعلم مجال/ مادة، واستمارة زيارة إشرافية لمعلم لغة إنجليزية، واستمارة زيارة إشرافية لمعلمي المهارات الفردية (رياضة مدرسية/ فنون تشكيلية/ مهارات موسيقية)، واستمارة زيارة إشرافية لمعلم التربية الخاصة (إعاقة سمعية/ إعاقة ذهنية/ إعاقة بصرية)، واستمارة زيارة إشرافية لمعلم صعوبات التعلّم، واستمارة زيارة إشرافية لمعلم مادة تقنية المعلومات (1-4).

- التقييم الختامي للمعلمين:

يجرى التقويم الختامي للموظفين عادة بشكل دوري سنوي، هدفه الأساس الحاسبية، ويرتبط هذا التقييم بالترقيات والنقل، وإنهاء الخدمات أحياناً، كما أنه يرتبط بأمور مالية؛ كتعديل الرواتب¹⁸. ولتقييم أداء المعلم في المدارس الثمانيّة؛ فإنه يتم تطبيق نموذج خاص بالمعلمين باعتبارهم موظفين منتسبين لوزارة الخدمة المدنية، وهو نموذج تقويم

الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية، الذي تم اعتماده في العام الدراسي 2016/ 2017م ويُستخدَم إلى الآن،¹⁹ ويحتوي على ثلاثة أجزاء؛ الجزء الأول يشتمل على البيانات الأساسية، أمّا الجزء الثاني فيحتوي على جدول يتكون من 15 معياراً، لها مجموع نهائي 100 درجة، وتوزع تقديرات المعلم في خمسة مستويات: ممتاز من 90 إلى 100، ثم جيد جداً من 80 إلى أقل من 90، ثم تقدير جيد من 70 إلى أقل من 80، ثم متوسط من 55 إلى أقل من 70، ثم تقدير ضعيف وهو الحاصل على أقل من 55 درجة؛ يقوم بتعبئة هذا الجدول حسب الوثيقة كُلٌّ من: مدير المدرسة، أو مساعد مدير المدرسة، والمعلم الأول أو مشرف المجال/ المادة (في حال عدم وجود معلم أول في المدرسة)، والجزء الثالث يتكون من ملحوظات يضعها الرئيس الأعلى بشأن المعلم يتبّعها اسم الرئيس.

3. النتائج:

مُماً سبق، ترى الدراسة الحالية أن تقييم أداء المعلم في المدارس العُمانية؛ يمكن أن يلخّص بصورة دقيقة في النقاط التالية:

- تَطَوَّرَ تقييم أداء المعلم في سلطنة عُمان بشكل متسارع خلال المدة من (1970 إلى وقتنا الحالي).
- جميع المعايير التي استُخدِمت طوال المَدَد السابقة؛ لم توضح على أيّ أنموذج من النماذج العالمية بُنِيَتْ.
- خلال المَدَد الثلاث التي تطوّر فيها تقييم أداء المعلم؛ ركّزت المعايير جميعها على الأداء التدريسي الصفّي، ولكنها في بعض المَدَد تناولت الأداء المهني للمعلم خارج الغرفة الصفية.
- يُقَيَّم أداء المعلم منذ عام 1970 في تقييمين لا يرتبط أحدهما بالآخر؛ هما تقييم بنائي يتبّع وزارة التربية والتعليم، وتقييم آخر ختامي يتبّع وزارة الخدمة المدنية.
- حالياً يعمل كُلٌّ من: مدير المدرسة، ومساعد المدير، والمشرف التربوي، والمعلم الأول على زيارة المعلم زيارتين خلال الشهر الواحد، أي: بمعدّل 8 زيارات خلال الفصل الدراسي الواحد، أي: 16 زيارةً خلال العام الدراسي الواحد.

- جميع الزيارات تكون في الغرفة الصفية في الوقت الحالي، يتم من خلالها قياس الموقف الصفّي بأبعاده المختلفة؛ كالخطيط، والتنظيم، والتفاعل الصفّي للطلبة، واستخدام مصادر التعلّم، والتمكّن من المادة العلمية.
- الاستثمارات التي يتم تحريرها حالياً لتقييم أداء المعلم يُعْتَدُّ بها بشكل جزئي وليس بشكلٍ كُلّيٍّ؛ لتحرير تقرير التقييم الختامي الدوري.
- في الوقت الحالي، يُعْتَدُّ بالتقييم الختامي الدوري السنوي للمعلم في الترقية، والانتقال من وظيفة إلى أخرى في المسار الوظيفي، وفي صرف المكافآت والعلاوات، والدخول في المسابقات والتنافس على الفرص للترقي الوظيفي.
- كلُّ ما يمارسه المعلم حالياً خارج الغرفة الصفية، كالتفاعل مع أولياء الأمور أو المجتمع المحلي، والمشاركة في برامج الإنماء المهني، والتطوّر الذاتي للمعلم، أو المشاركة في المنافسات والمسابقات على المستويين المحلي أو الدولي؛ لا يُحْتَسَبُ بدرجات واضحة في استثمارات مستقلة، أو مشتركة مع الاستثمارات التي تقيّم المعلم في التقييم البنائي.

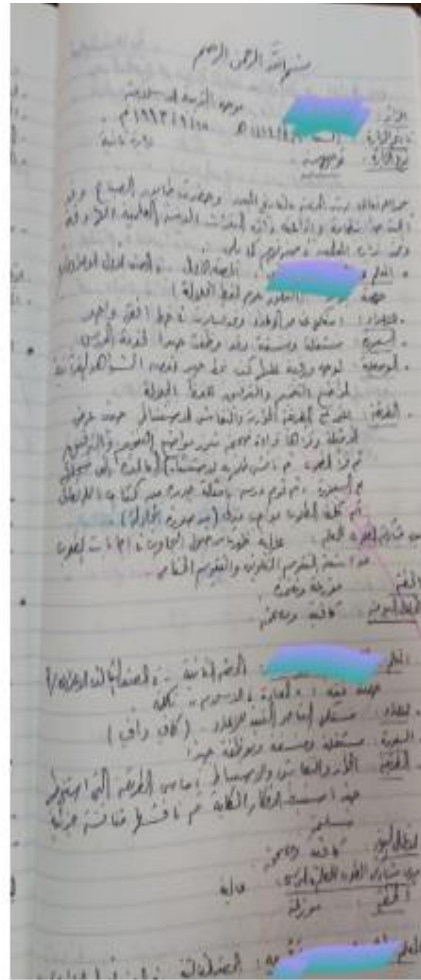
4. الخاتمة

قدّمت الدراسة لمحة تاريخية عن التطوّر التاريخي للتعليم والمعلم في سلطنة عُمان، عبّر مراحل التطوّر التي مرّت بها نُظُم التعليم في السلطنة بشكل عام؛ فقد كان مرتبطاً بالخطط الخمسية التي بدورها ترتبط برؤى السلطنة بشكل كبير، وأظهرت الدراسة تطوّر إعداد المعلم في السلطنة من بدايات النهضة التي شهدتها عام 1970، وما زالت تشهد الاهتمام نفسه في العهد الجديد بتوليّ السلطان هيثم بن طارق المعظم - حفظه الله ورعاه - مقاليد الحكم في البلاد؛ لمواجهة التغيّرات المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة من جهة، والتغيّرات التي تطرأ على التعليم بعد أن تحوّل من صورته التقليدية النمطية إلى الصورة الجديدة؛ لِمَا أحدثته جائحة كورونا - كوفيد 19- من متطلّبات على مستوى العالم. وفي ضوء التّبع التاريخي لأداء المعلم في سلطنة عُمان؛ فإن الدراسة الحالية تنبأ بالكثير من التغيّرات وُفّق المعطيات المتاحة والظروف الراهنة، مقارنةً بالمُدّد السابقة.

5. المراجع:

- المجلس الأعلى للتخطيط <https://www.scp.gov.om>، الوثيقة الأولية لرؤية عُمان 2040، (مسقط: مكتب الرؤية، د.ط، 2019).
- المرسوم السلطاني رقم (1996/101)، "الباب الثاني: المبادئ الموجهة لسياسة الدولة؛ مادة (13) المبادئ الثقافية"، (مسقط: الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد 587).
- ملحم؛ سامي محمد، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، (عُمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، د.ط، 2005).
- الهنداوي؛ ياسر فتحي، إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية وقضايا معاصرة، (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، 2012).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 1998).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 2000).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 2005).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، دليل الإشراف التربوي (مسقط: دائرة الإشراف التربوي، ط1، 2005).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 2015).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية، (سلطنة عُمان، العام الدراسي 2020-2021م).
- وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 2020م).
- المرسوم السلطاني رقم (1996/1)، "الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020م"، (مسقط: الجريدة الرسمية، العدد 566).

ملحق (1) استمارة زيارة المعلم في المدة الثانية (1986-1995)



ملحق (2) استمارة تقييم معلمات التربية الأسرية في المدة الثانية (1986-1995)

[illegible]

[illegible]

[illegible]

الهوامش

(*) المؤلف المرسل: موزة بنت علي بن عبيد الشيايدة، البريد الإلكتروني: MOZN77MOZN@GMAIL.COM

¹ ملحم؛ سامي محمد، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، (عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2005)، ص 419.

² المرسوم السلطاني رقم (1996/101)، "الباب الثاني: المبادئ الموجهة لسياسة الدولة؛ مادة (13) المبادئ الثقافية"، (مسقط: الجريدة الرسمية، ملحق خاص للعدد 587)، ص 8.

³ الكتاب الأبيض: النظام الأساسي للدولة، 1996.

⁴ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، (مسقط: 1998م؛ 2000م؛ 2005م؛ 2015م؛ 2020م).

⁵ المرسوم السلطاني رقم (1996/1)، "الرؤية المستقبلية للاقتصاد العُماني 2020م"، (مسقط: الجريدة الرسمية، العدد 566)، ص 24-30.

⁶ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، دليل الإشراف التربوي (مسقط: دائرة الإشراف التربوي، 2005).

⁷ المرجع السابق نفسه.

⁸ المجلس الأعلى للتخطيط <https://www.scp.gov.om>، الوثيقة الأولية لرؤية عُمان 2040، (مسقط: مكتب الرؤية، 2019)، د. ص.

⁹ المرجع السابق نفسه.

¹⁰ إعصار جونو عام 2006.

¹¹ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، دليل الإشراف التربوي (مسقط: دائرة الإشراف التربوي، 2005).

¹² عمل معلماً بالمدرسة السعيدية بمطرح في المدة من عام 1970 إلى عام 1975م.

¹³ الأستاذ حاجي عثمان البلوشي (اتصال شخصي، 11 أبريل 2020).

¹⁴ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، دليل الإشراف التربوي (مسقط: دائرة الإشراف التربوي، 2005).

- ¹⁵ اتصال شخصي بالأستاذ سعيد الهاشمي؛ المشرف الإداري بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة، 11 مايو 2020.
- ¹⁶ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، دليل الإشراف التربوي (مسقط: دائرة الإشراف التربوي، 2005).
- ¹⁷ المرجع السابق نفسه.
- ¹⁸ الهنداوي؛ ياسر فتحي، إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية وقضايا معاصرة، (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012). د. ص.
- ¹⁹ وزارة التربية والتعليم www.moe.gov.om، نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي وظيفة معلم بالهيئة التدريسية، (سلطنة عُمان، العام الدراسي 2020-2021م).