



مكتب بيروت



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة

الحقيقية الشاملة للتقويم من أجل التعلم

تقويم الأداء والتقويم الوجداني

الكتيب السابع



SYR
مركز القياس و التقويم التربوي





الحقية الشاملة للتقويم من أجل التعلم

تقويم الأداء
والتقويم الوجداني

الكتيب السابع

تم إعداد الحقيبة الشاملة ونشرها في عام 2020 بدعم من مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.

© حقوق النشر - وزارة التربية - الجمهورية العربية السورية 2020

يمكن تحميل هذه الرزمة من على موقع الناشر: www.unesco.org/new/beirut

إعداد: مركز القياس والتقويم التربوي في الجمهورية العربية السورية

صورة الغلاف: مركز القياس والتقويم التربوي

الصور: ©freepik.com

تصميم وطباعة اليونسكو

طُبِعَ في سورية

المحتويات

الكُتَيْب السابع ■ تقييم الأداء والتقييم الوجداني

5	مقدمة
6	الهدف العام
7	الأنشطة التدريبية
8	1. تقييم الأداء معناه وأدواته
8	1.1 معنى التقييم القائم على الأداء وخصائصه وأهم الإيجابيات والسلبيات
11	2.1 استراتيجية التقييم المعتمد على الأداء
13	3.1 أدوات (مكونات) تقييم الأداء (قوائم الرصد)
16	4.1 أدوات (مكونات) تقييم الأداء (سلاالم التقدير)
22	5.1 دور المتعلم/المتدرّب في التقييم المعتمد على الأداء
23	6.1 خطوات تصميم التقييم المعتمد على الأداء
26	2. إستراتيجية الملاحظة
26	1.2 تعريف وفوائد الملاحظة
27	2.2 أنواع الملاحظة وخصائصها وخطوات تصميمها
29	3. التقييم الوجداني
29	1.3 مستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني
29	1.1.3 تعريف نواتج التعلم في الجانب الوجداني وتصنيفها
29	2.1.3 أهمية تحديد نواتج التعلم في الجانب الوجداني
29	3.1.3 صعوبات صياغة نواتج التعلم في الجانب الوجداني
30	4.1.3 تصنيف نواتج التعلم في الجانب الوجداني
33	1.2.3 أنواع نواتج التعلم وأدوات التقييم في الجانب الوجداني
34	1.1.2.3 الاتجاهات وأساليب تقويمها
36	2.1.2.3 الميول وأساليب تقويمها
39	3.1.2.3 القيم وأساليب تقويمها

- 2.2.3 أدوات تقويم نواتج التعلم في الجانب الوجداني 39
- 1.2.2.3 الملاحظة خطوات بناءها وقوائمها 39
- 2.2.2.3 الاستبانة (تعريفها - أنواعها - مراحل تصميمها) 40
- 3.2.2.3 المقابلة (تعريفها - أنواعها - خطوات إعدادها) 43
- 4.2.2.3 سلالمة التقدير (مفهومها - أنواعها - مراحل تصميمها) 43

48 الانشطة التدريبية

61 الملاحق

- صورة توضيحية عن الوسائل والتقنيات المستخدمة 62
- استمارة تقييم برنامج تدريبي (استبانة) 63
- المحور التدريبي 63
- نموذج عن تقويم اليوم التدريبي 67

مقدمة

تتعدد مجالات التقويم التربوي ومستوياتها لتطال مناحي الحياة التربوية كلها، وبالرغم من التركيز المتعمد على تقويم أداء المتعلمين وتحصيلهم الدراسي، إلا أن عملية التقويم في الواقع، تلامس كافة جوانب المنظومة التربوية على اختلاف مسؤوليات وواجبات العاملين فيها.

يتناول هذا الجزء جوانب مهمة يجب مراعاتها عند تقويم المتعلم، خصوصاً في ضوء المناهج المطورة. حيث يتحدث عن أدوات تقويم الجانبين الأدائي والوجداني، والتي تعد جانباً هاماً من جوانب العملية التعليمية.

الهدف العام

تعريف المتدرّبين بمعنى التقويم القائم على الأداء وأهدافه، وإجراءات تطبيق هذا النوع من التقويم، والتعريف بمعنى الملاحظة وآلية تطبيقها في الصف الدراسي، وتدريب المعلمين على بناء أدوات تقييم نواتج التعلّم الأدائية والوجدانية في المناهج المطوّرة.

الأهداف الفرعية



سيكون المتدرّب في نهاية المحور قادراً على:

- تعريف مفهوم التقويم القائم على الأداء.
- تحديد خصائص التقويم القائم على الأداء.
- تحديد إيجابيات التقويم القائم على الأداء.
- تحديد سلبيات التقويم القائم على الأداء.
- شرح استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء وهي (التقديم - العرض التوضيحي - الأداء العملي - الحديث - المعرض - المحاكاة - المناقشة).
- بناء (قوائم الرصد/سلالم التقدير).
- توضيح (السجل القصصي/سجل وصف سير التعلّم).
- تحديد دور المعلم في تطوير واستخدام التقويم المعتمد على الأداء.
- تحديد دور المتعلّم في التقويم المعتمد على الأداء.
- القيام بخطوات تصميم التقويم المعتمد على الأداء.
- توضيح الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (تعريفها وفوائدها).
- توضيح الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (أنواعها، خصائصها).
- شرح أهمية تقويم نواتج التعلّم الوجدانية في المنهاج.
- التمييز بين مستويات نواتج التعلّم الوجدانية.
- تحديد أساليب تقييم نواتج التعلّم الوجدانية.
- بناء أدوات تقييم نواتج التعلّم الوجدانية.

الأنشطة التدريبية

المادة العلمية	رقم النشاط	اسم النشاط	زمن النشاط
تعريف التقويم القائم على الأداء	(1) النشاط	معنى التقويم المعتمد على الأداء خصائصه إيجابياته وسلبياته	45/د
	(2) النشاط	استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء	45/د
أدوات تقويم الأداء	(3) النشاط	التعريف بأدوات تقويم الأداء (قوائم الرصد/سلاالم التقدير/السجل القصصي/سجل وصف سير التعلم)	60/د
	(4) النشاط	خطوات تصميم أدوات التقويم المعتمد على الأداء	45/د
استراتيجية الملاحظة	(5) النشاط	الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (تعريفها وفوائدها)	45/د
	(6) النشاط	الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (أنواعها، خصائصها)	45/د
مستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني وتصنيفها	(7) النشاط	مفهوم نواتج التعلم في الجانب الوجداني	45/د
	(8) النشاط	الخرائط الذهنية لمستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني	45/د
أنواع نواتج التعلم في الجانب الوجداني وتقويمها	(9) النشاط	أنواع نواتج التعلم الوجدانية	30/د
	(10) النشاط	بناء أدوات تقويم التعلم الوجداني	30/د

1. تقويم الأداء

1.1 معنى التقويم القائم على الأداء وخصائصه وأهم الإيجابيات والسلبيات

◀ **المعنى:** تسعى عملية التدريب التي تشمل التعلم والتعليم إلى تحقيق نتائج تعلم متنوعة مرتبطة بالمنهاج، ويتطلب اكتساب المتدرّب لهذه النتائج استخدام استراتيجيات تقويم تتوافق مع هذه النتائج. ومن هذه الاستراتيجيات استخدام استراتيجية التقويم المعتمد على الأداء، حين يتطلب إظهار المتعلّم لتعلمه من خلال عمل يقدم مؤشرات دالة على اكتسابه لتلك المهارات. فالأداء يوفر للمتعلّم فرصة استخدام مواد حسية مثل: الأدوات الرياضية، والوسائل البصرية، والأزياء، والطباعة، واستخدام الحاسوب، وزراعة بعض النباتات، وأعمال الصيانة والخراطط، والجداول، والمجسمات والعينات والنماذج...

تعريف التقويم المعتمد على الأداء: قيام المتعلّم بتوضيح تعلمه، من خلال توظيف مهاراته في مواقف حياتيه حقيقية، أو مواقف تحاكي المواقف الحقيقية، أو قيامه بعروض عملية يظهر من خلالها مدى إتقانه لما اكتسب من مهارات، في ضوء النتائج التعليمية المراد إنجازها.

فالحاجة ملحةٌ للتعرف على المجال الحركي (النفسحركي) الذي يتضمن بصورة أساسية سلوكيات منسوبة إلى الجهاز العضلي مثل المشي، الركض، الكلام، الكتابة، الطباعة، الرسم، صنع النماذج وإجراء التجارب المخبرية؛ وهذه السلوكيات المحددة على شكل مؤشرات أداء ينبغي تحقيقها جنباً إلى جنب مع المؤشرات المعرفية والوجدانية المتداخلة إلى درجة يصعب الفصل بينها، ولا بدّ من تصنيف مؤشرات الأداء ضمن المجال الحركي حتى يتم التمكن فيما بعد من تصنيفها في المستوى المناسب منه، وبالتالي تقويمها كمهارة وأداء.

وفيما يأتي عرض مستويات تصنيف سمبسون:

1. **الإدراك:** وهو أدنى مستوى، حيث يتم فيه تشغيل أعضاء الحس بعد إثارتها بالمشيرات المحتملة ويتم التركيز هنا على المشيرات ذات العلاقة بالسلوك الحركي المرغوب، كأن يحدد المتعلم المواد والأدوات اللازمة لإجراء تجربة مخبرية كتقطير الماء مثلاً.
2. **التهيؤ:** يُظهر الفرد في هذا المستوى استعداداً عقلياً وانفعالياً للبدء في القيام بالسلوك الحركي، كأن يستجيب المتعلم أو يبدي استعداداً للذهاب إلى المختبر لإجراء التجربة المخبرية.
3. **الاستجابة الموجهة:** يتوقع من الفرد أن يكون قادراً على القيام بالسلوك الحركي

المرغوب أو قادراً على تقليده، كأن يعيد إجراء تجربة بعد أن يكون قد أجزاها المعلم أمامه كما رآها.

4. **الآلية أو التعويد:** يتوقع من الفرد أن يكون قادراً على القيام بالمهارات الحركية التي لا تتصف بالتعقيد، وكأنها شيء عادي بالنسبة له، وذلك نتيجة لتكراره القيام بها، كأن يقوم بتهيئة جهاز عرض الأفلام المدرسية.
5. **الاستجابة العلنية المعقدة:** يتوقع من الفرد أن يكون قادراً على إنجاز الحركات المعقدة نسبياً بدرجة عالية من الضبط والتحكم وبمستوى معين من الكفاءة، كأن يقوم بعمل نموذج أو مجسم لمعرض الوسائل التعليمية المدرسية، وهذا يعني أن المهارة الحركية لهذا الأداء تتمتع بسرعة الإنجاز والدقة وبأقل الجهد والتكاليف.
6. **المواءمة أو التكيف:** ويكون الفرد في هذا المستوى قادراً على إعادة تشكيل السلوك الحركي بما يتناسب مع الأوضاع الجديدة، أو مع المواقف التي تتطلب دقة أعلى، كأن يعيد ترتيب أدوات تجربة مخبرية لتشغل حيزاً أقل في المختبر، أو ينقح خريطة معينة.
7. **الأصالة:** ويكون الفرد في هذا المستوى قادراً على تطوير سلوك حركي كدليل على وصوله إلى درجة من الإبداع، كأن يدخل تعديلاً على جهاز عرض يرفع من كفاءته. وتبعاً لذلك فالأداء الذي هو عبارة عن مهارات معينة يقوم به الفرد من خلال حركات أعضاء جسمه، يعد جانباً هاماً ينبغي ملاحظته ومتابعته وتقويمه.

الشكل 1. مستويات تصنيف سمبسون للمجال النفسحركي



◀ **الخصائص:** يتصف التقويم المعتمد على الأداء بمجموعة من الخصائص منها:

1. **شمولي:** ويعني عدم الاقتصار على قياس جانب واحد فقط من عمليتي التعلم والتعليم كقياس المعرفة، بل يتعداه لقياس جوانب أخرى كالاتجاهات والقيم السائدة في المجتمع، والمهارات المستمدة من نواتج تعليمية محددة.
2. **استمراري:** التقويم عملية تسير جنباً إلى جنب مع عملية التعلم وهي ملازمة لكل نشاط يقوم به المتعلم أو يشارك فيه. إذاً ينبغي ألا تقتصر على أوقات معينة بل أن تكون مستمرة.
3. **اقتصادي:** ويعني أن تتم عملية التقويم بأقل كلفة مادية ممكنة، ويأتي ذلك من حسن اختيار الوسيلة أو الأداة المستخدمة لقياس النواتج المستهدفة بأقل وقت وجهد ممكنين.
4. **تعاوني:** يفرض التقويم الجيد على كل من المعلم المتعلم والمدير أن يقوم كل منهم بدوره ويستعين بالآخرين. ولتحقيق النواتج التعليمية المنشودة لا بد من التعاون بين المعلم المتعلم كتحديد المعايير التي تظهر نوعية ما تعلمه المتعلم، وهذا يساعد كل من المعلم والمتعلم على الانتقال من الوضع التعليمي الحالي إلى وضع آخر.
5. **ديمقراطي:** ويتم ذلك من خلال تدريب المتعلمين على تقويم أنفسهم بأنفسهم وإتاحة حرية التفكير لهم ليتمكنوا من تحقيق نتائج التعلم، وأن يكونوا مشاركين فاعلين في تحديد معايير الأداء التي عليهم الوصول إليها.
6. **عملي:** إن تحديد النواتج التعليمية المنشودة بالنسبة للمتعلم تمثل خطوة مؤسسة تأسيساً مضبوطاً ومحكماً بشكل دقيق واستخدام أدوات قياس متنوعة محكمة تثبت صلاحيتها للاستخدام وتحديد معايير أداء متفق عليها تمثل إلى جانب عوامل أخرى أساساً علمية يمكن الاحتكام إليها وبالتالي معرفة واقع المتدرّب.
7. **مرن:** ويقصد بالمرونة استخدام استراتيجيات وأدوات متعدّدة مثل قوائم الرصد، وسلالم التقدير، والسجلات الوصفية، وسلالم التقدير اللفظية وغيرها من الأدوات، وكذلك تعدّد المواقف التي تستخدم فيها هذه الاستراتيجيات والأدوات لقياس نواتج التعلم المختلفة مثل: ميول المتعلمين واتجاهاتهم ومهاراتهم وسلوكياتهم المعرفية والوجدانية.
8. **عادل:** ويعني أن تعطي أسس ومعايير التقويم المستخدمة نفس النتائج وإن اختلف في زمان ومكان التطبيق أو باختلاف الجهة التي تقوم بعملية التقويم.
9. **واقعي:** يقوّم المهام المعرفية والفكرية المعقدة كما هي في واقع الحياة، ويحاكيها كما هي في الواقع وذلك خلافاً للتقويم التقليدي الذي يعتمد أساساً على الاختبارات التقليدية.

10. ذو مغزى: يركّز على العملية والنتائج وليس على النتائج فقط، ويتطلب استخدام مهارات التفكير العليا كالتحليل والتركيب والتقويم وحل المشكلات، ويقود إلى تطبيق الأداء في مواقف حياتية مشابهة، أو مواقف طبيعية مختلفة عن المواقف التي طُبّق عليها أداءه، بخلاف التقويم التقليدي الذي لا يتعدى في كثير من الأحيان مستوى التطبيق في مهارات التفكير العليا.

◀ **الإيجابيات:** من أهم إيجابيات التقويم المعتمد على الأداء:

- أ. وسيلة للحكم على مدى نجاح البرنامج التعليمي المقدم للمتعلم
- ب. مرشداً يوفر معلومات كافية حول احتياجات المتعلم وقدراته وميوله
- ج. يحفز المتعلمين على الارتقاء بمستوى التحصيل الأكاديمي
- د. يزود أولياء الأمور بتقارير دورية عن مدى تقدم أبنائهم في الجوانب المختلفة والمشكلات التي يواجهونها.

◀ **السلبيات:** من أهم سلبيات التقويم المعتمد على الأداء:

- أ. عدم قياسه لكافة الأهداف وخاصة الوجدانية
- ب. صعوبة صياغة المعايير وخاصة للمعلمين غير المتمرسين في عملية التقويم.
- ج. الحاجة إلى وقت وجهد مما يدفع بعض المعلمين إلى إعداد سجلات غير صحيحة.
- د. قلة دراية بعض المعلمين بمفهوم التقويم الأدائي وأسس إعداد القوائم والسجلات وكيفية التطبيق.
- هـ. النظر إليه من قبل المتعلمين على أنه وسيلة للحصول على المعلومة دون عناء الدراسة.
- و. مشاكل مع أولياء الأمور.

2.1 استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء

- التقديم Presentation
- العرض التوضيحي Demonstration
- الأداء العملي Performance
- الحديث Speech
- المعرض Exhibition
- المحاكاة/لعِب الأدوار Simulation/Role – Playing
- المناقشة/المناظرة Debate

وفي ما يلي شرح موجز لكل من هذه الاستراتيجيات:

- **التقديم Presentation:** عرض مخطط له ومنظم، يقوم به المتعلّم، أو مجموعة من المتعلّمين لموضوع محدد، وفي موعد محدد، لإظهار مدى امتلاكهم لمهارات محددة، كأن يقدم المتدرّب/المتدرّبين شرحاً لموضوع ما مدعماً بالتقنيات مثل: الصور والرسومات والشرائح الإلكترونية...
- **العرض التوضيحي Demonstration:** عرض شفوي أو عملي يقوم به المتدرّب أو مجموعة المتدرّبين لتوضيح مفهوم أو فكرة وذلك لإظهار مدى قدرة المتعلّم على إعادة عرض المفهوم بطريقة ولغة واضحة. كأن يوضح مفهوماً من خلال تجربة عملية أو ربطه بالواقع.
- **الأداء العملي Performance:** مجموعة من الإجراءات لإظهار المعرفة، والمهارات، والاتجاهات من خلال أداء المتدرّب لمهام محددة ينفذها عملياً. كأن يطلب إلى المتدرّب إنتاج مجسم أو خريطة أو نموذج أو إنتاج أو استخدام جهاز أو تصميم برنامج محوسب...
- **الحديث Speech:** يتحدث المتدرّب، أو مجموعة من المتدرّبين عن موضوع معين خلال فترة محددة وقصيرة، وغالباً ما يكون هذا الحديث سرداً لقصة، أو إعادة لرواية، أو أن يقدم فكرة لإظهار قدرته على التعبير والتلخيص، وربط الأفكار، كأن يتحدث المتدرّب عن فلم شاهده، أو رحلة قام بها، أو قصة قرأها، أو حول فكرة طرحت في موقف تعليمي، أو ملخص عن أفكار مجموعته لنقلها على مجموعة أخرى.
- **المعرض Exhibition:** عرض المتدرّبين لإنتاجهم الفكري والعلمي في مكان ما ووقت متفق عليه لإظهار مدى قدرتهم على توظيف مهاراتهم في مجال معين لتحقيق نتاج محدد مثل: أن يعرض المتدرّب نماذج أو مجسمات أو صور أو لوحات أو أعمال فنية أو منتجات أو أشغال يدوية.
- **المحاكاة/ لعب الأدوار Simulation/Role - Playing:** ينفذ المتدرّب/المتدرّبين حواراً أو نقاشاً بكل ما يرافقه من حركات وإيماءات يتطلبها الدور في موقف يشبه موقفاً حياتياً حقيقياً لإظهار مهاراتهم المعرفية والأدائية ومدى قدرتهم على اتباع التعليمات والتواصل وتقديم الاقتراحات وصنع القرارات من خلال مهمة أو حل مشكلة، ويمكن أن يكون الموقف تقنياً محوسباً، حيث يندمج المتدرّب في موقف محاكاة محوسب، وعليه أن ينفذ نفس النوع من الأعمال والقرارات التي يتوقع مصادفتها في عمله مستقبلاً. وفي حين تضع مواقف المحاكاة المعتمدة على الشرح في سيناريوهات مع عناصر بشرية،

أو غير بشرية، فإن مواقف المحاكاة المحوسبة المبنية تقنياً تقدم موقفاً على شاشة الكمبيوتر. يمكن خلال هذا الموقف أن يظهر المتدرب قدرته على اتخاذ القرارات حيث يقدم البرنامج المحوسب مئات من المواقف والعناصر المختلفة.

• **المناقشة/المناظرة Debate:** لقاء بين فريقين من المتدربين للمحاورة والنقاش حول قضية ما، حيث يتبنى كل فريق وجهة نظر مختلفة، بالإضافة إلى محكم (أحد المتدربين) لإظهار مدى قدرة المتدربين على الإقناع والتواصل والاستماع الفعال وتقديم الحجج والمبررات المؤيدة لوجهة نظره.

• **دور المعلم/المدرّب في تطوير واستخدام التقييم المعتمد على الأداء:**

1. تحديد نتائج التعلم (العامة والخاصة) التي يجب أن يظهرها المتعلم.
2. إعداد قائمة بالمهارات المطلوب إظهارها، وإعلام المتعلم بها.
3. تحديد فيما إذا كان الأداء فردياً أو جماعياً.
4. مشاركة المتعلمين/المتدربين في بناء معايير التقييم.
5. التعبير عن الأداء بأنواع من السلوك يمكن مشاهدتها.
6. وضع جدول زمني للإعداد والأداء.
7. الاطلاع على خطط المتعلمين/المتدربين حول الأداء المراد تطبيقه.
8. مساعدة المتعلمين/المتدربين في الحصول على المواد والتجهيزات.
9. مراقبة المتعلمين/المتدربين في مراحل مختلفة أثناء أداء المهمات.
10. تزويد المتعلمين/المتدربين بتغذية راجعة، واقتراحات حول تطوّرهم بعد تقديمهم الأداء.

3.1 أدوات (مكونات) تقويم الأداء (قوائم الرصد)

يشتمل تقويم الأداء على مكونين رئيسيين هما: مهام الأداء، قواعد تقدير الأداء أو محكات الحكم على جودته أو نوعيته. وقد تتطلب مهام الأداء إجراء عمليات أو سلسلة من الأنشطة، أو أداء عمل معين بطريقة مناسبة، ومثال ذلك: القراءة الجهرية، إجراء حوار مفتوح بلغة أجنبية، العزف على آلة موسيقية، حل مسائل رياضية، رسم خريطة، أداء حركي معين، وغير ذلك. ففي هذه الحالات يكون تركيز المهمة الأدائية على النشاط أثناء أدائه، وتعكس قواعد تقدير الأداء مستويات جودة أو نوعية العمليات المتضمنة في الأنشطة أو الأداء.

مثال: تنفيذ حركة رقص بعد تقويم العملية، إذ يلاحظ المعلم الراقص ويستكمل قائمة الرصد أو مقياس التقدير أثناء استمرار الأداء.

كما يمكن أن تتطلب مهام الأداء ابتكار أو تكوين نتائج تحقق مستويات جودة معينة، وتقدم هذه النتائج كوحدة متكاملة منفصلة عن الأداء ذاته، ويتم تقييم هذه النتائج استناداً على محكات تتضمن خصائص الجودة التي ينبغي أن تتوافر في كل منها. ففي هذه الحالات لا يكون الاهتمام مركزاً على عملية ابتكار أو تكوين النتائج، وإنما على خصائص النتائج النهائي ونوعيته.

مثال: كتابة رسالة باللغة الإنكليزية إلى صديق بالمراسلة في بلد آخر، كتابة رسالة إلى محرر جريدة محلية بشأن قضية تهم الصف، أوراق بحثية، زخارف أو مصنوعات يدوية، معارض علوم، مجسمات هندسية، وغير ذلك.

وقد تتطلب مهام الأداء التركيز على العمليات والنتائج.

مثال: تقويم أداء الطلبة في تجربة ما يتضمن كلا من العمليتين (تنفيذ التجربة) والنتائج (النتائج).

◀ قواعد ومحكات تقدير الأداء:

- **مفهومها:** يقصد بقواعد تقدير أداء المتعلمين، الجوانب المعينة التي يجب أن يؤدي المتعلم من أجل تنفيذ المهمة أو نشاط أو نتاج معين تنفيذاً مناسباً، وتعد هذه القواعد والمحكات أساساً للتقويم الجيد للأداء.

فتقويم الأداء يتضمن مهام واقعية متنوعة تقيس نطاقاً واسعاً من المهارات، لذلك فإن تصحيح الإجابات، أو تقدير الأداء لا يستند إلى مفتاح تصحيح كما هو الحال في مفردات الاختيار من متعدد، وإنما يتطلب بعض الأحكام الذاتية فيما يتعلق بجودة أعمال المتعلم، وبالطبع تتأثر هذه الأحكام بمصادر تحيز متعددة، مما يستدعي إعداد مجموعة من القواعد والمحكات الوصفية (Rubrics) التي يمكن الاسترشاد بها في تقييم الأداء، مما يقلل من مصادر التحيز، ويجعل الأحكام أكثر عدلاً وصدقاً.

◀ طرائق تقدير الأداء:

هناك طريقتين أساسيتين لتقدير الأداء هما:

- أ. الطريقة الكلية في التقدير
- ب. الطريقة التحليلية وتتضمن:
 1. قوائم المراجعة
 2. سلالم التقدير (الرقمية - البيانية - الوصفية)

وفيما يلي تفصيل لذلك:

أ. الطريقة الكلية في التقدير: تعتمد هذه الطريقة على تقييم جميع جوانب محكات الأداء أو الاستجابة دون فصل بينهما، وإعطاء تقدير أو درجة كلية واحدة لهذه الجوانب مجتمعة، على اعتبار أن مكونات مهمة معينة تكون مترابطة، ولا داعي لمحاولة الفصل بين عناصرها. ويفضل عادة كتابة وصف مختصر للأداء، أو تمثيل للنتائج لكل نقطة من نقاط سلم التقدير.

مثال: سلم تقدير وصفي كلي Rubric لقدرة متعلم من الحلقة الأولى في التعبير اللفظي:

- مبتدئ: حديثه محدود بكلمات غير مرتبطة تماماً بما يريد توضيحه.
- متوسط: حديثه مركز لكنه يكرر بعض الجمل دون الحاجة لذلك، وبعض الكلمات تحمل أكثر من معنى.
- متقدم: يستخدم لغة سليمة نوعاً ما وينظم أفكاره بطريقة منطقية ويسأل ويجيب زملاءه حول الموضوع.
- متميز: يستخدم اللغة العربية الفصحى بشكل متمكن، ويلون صوته عند اللزوم، ويقدم الحجج والبراهين اللازمة للموضوع، وفي ختام الموضوع يعرض أهم النقاط الواردة في موضوعه.

ب. الطريقة التحليلية في التقدير: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الوصف العام للعملية أو النتاج الكلي إلى عناصر أو مكونات منفصلة، ويعطي تقديراً لكل عنصر أو مكونة منها، وهذا يتطلب إجراء تحليل سلوكي للعملية أو النتاج المراد تقييمه، وذلك من أجل تحديد مكونات المهمة وصياغتها صياغة وصفية واضحة في مستويات متدرجة وفقاً لسلالم تقدير أو قوائم المراجعة قيمية لكل من هذه المكونات، وهناك أنواع مختلفة من هذه الأدوات، لعل أهمها ما يلي:

- **قوائم المراجعة:** هي قوائم تشتمل على المكونات أو العناصر التي يتم تقديرها في عملية أو نتاج معين، ويقوم المعلم بملاحظة كل من هذه العناصر أثناء أداء الطالب للعملية، أو في النتاج النهائي لتحديد ما إذا كانت العملية المعينة أو النتاج تحقق محكات الأداء كل على حده، ويضع المعلم علامة (صح) أمام المحك الذي تحقق، وذلك دلالة على أنه تم ملاحظة هذا المحك، وأنه متوافر بدرجة مرضية. وقد تتطلب قوائم المراجعة الإجابة بنعم أو لا على كل عنصر من عناصرها. والدرجة التي تقدر لكل محك هي عدد العلامات التي وضعت أمامه.

مثال: ضع علامة صح أمام المحك الذي تحقق في قائمة مراجعة في مهارة الخط للصف

الأول الابتدائي

- يجلس الجلسة الصحيحة والصحية
- يمسك القلم بين الإبهام والسبابة والارتكاز على الوسطى
- يكتب أحرف الكلمة والجمل القصيرة منفردة ومتشابكة.
- يراعي النقاط والهمزات في مواضعها.
- يراعي الكتابة على السطر وعدم إعوجاجه.
- يراعي جمال الخط ونظافة الصفحة.
- ينتهي ضمن الوقت المحدد.

4.1 أدوات (مكونات) تقويم الأداء (سلالم التقدير)

• **سلالم التقدير:** تعد هذه السلالم من الطرائق التحليلية في تقدير مكونات الأداء كل على حدة، بحيث لا يؤثر تقدير أي مكون من مكونات الأداء على تقدير بقية المكونات، ويتم تقدير كل مكونة على سلم تقدير يشتمل على نقاط متدرجة وليست ثنائية كما في قوائم الشطب.

• **سلم التقدير:** أداة بسيطة تظهر فيما إذا كانت مهارات المتعلم متدنية أو مرتفعة، حيث تخضع كل فقرة لتدرج من عدة فئات أو مستويات، حيث يمثل أحد طرفيه انعدام الصفة أو وجود الصفة التي نقدرها بشكل ضئيل ويمثل الطرف الآخر تمام أو كمال وجودها، وما بين الطرفين يمثل درجات متفاوتة من وجودها.

• خطوات إعداد سلم التقدير:

1. تجزئة المهارة أو المهمة إلى مجموعة من المهام الأصغر، أو إلى مجموعة من السلوكات المكونة للمهارة المطلوبة.
2. ترتيب السلوكات المكونة للمهارة المقاسة حسب تسلسل حدوثها أو بحسب تنفيذها من قبل المتعلمين.
3. اختيار التدرج المناسب على سلم التقدير لتقدير مدى إنجاز المهارة، وذلك وفقاً لطبيعة المهارة ومجموعة السلوكات المتضمنة فيها والتي سيؤدبها المتعلمون.

توجد أنواع متعددة من سلالم التقدير لعل أكثرها شيوعاً ما يلي:

• **سلالم التقدير الرقمية:** يستخدم هذا النوع من السلالم في التقدير العددي أو الرقمي لمكونات عمليات أو نتائج يقوم بها المتعلم، وتصاغ هذه المكونات في عبارات بسيطة، بحيث يمكن ملاحظة السلوك الذي تشير إليه، ويلي كلا منها قيم تتراوح بين 1,5 مثلاً.

مثال: سلم تقدير رقمي لمهارة القراءة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي

(1)	(2)	(3)	(4)	المهارة
				يقرأ النص من اليمين إلى اليسار بشكل سهل ومريح.
				يربط الرموز الصوتية بالمكتوبة بسهولة ويسر.
				يعطي مرادفات لكلمة ما .
				يعطي معاني جديدة لكلمة واحدة.
				يحلل النص المقروء إلى أجزاء.
				يحدد العلاقة بين أجزاء النص.
				يحتفظ بأفكار النص في ذهنه.
				يستنتج المعنى العام من النص المقروء.

- **سلالم التقدير الرقمية الوصفية:** يختلف هذا الشكل عن الشكل السابق بإعطاء أوصاف أو تعاريف أو شروح «موجزة» لدلالة الأرقام المعطاة لدرجات وجود المكونات.

مثال: سلم تقدير لتقويم مهارة المتعلم في كتابة تقرير:

اسم المتعلم:

الصف:

الشعبة:

المادة:

الدرس:

التاريخ:

م	عناصر الأداء	جيد جداً (4)	جيد (3)	مقبول (2)	قابل للتحسين (1)
1	يستخدم اللغة العربية الفصحى في كتابة التقرير.				
2	يستخدم علامات الترقيم.				
3	يخلو التقرير من الأخطاء الإملائية والنحوية.				
4	يستخدم تراكيب لغوية جزلة وقوية.				
5	يرتب الأفكار بشكل منطقي.				
6	يحدد المشكلة بشكل دقيق.				
7	تتميز الأفكار المطروحة بجديتها وأصالتها.				
8	يعرض المحتوى بأسلوب شيق وممتع.				
9	يوثق مراجع البحث بطريقة صحيحة.				
10	ينجز المهمة في الوقت المحدد.				

- **سلالم التقدير البيانية Graphic Ratings**: تستخدم أوصاف معينة بدلاً من الأرقام في تقدير مستويات جودة العمليات والنتائج.
- مثال:** ضع علامة (x) على الخط عند النقطة التي تبين درجة تكرار بعض العبارات المتعلقة بمهارة الكتابة للمتعلم في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي.

يكتب من اليمين إلى اليسار بسهولة.

نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	---------	--------	--------

ينقل الكلمات التي يشاهدها على السبورة أو دفاتر الخط نقلاً صحيحاً.

نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	---------	--------	--------

يكتب بحروف منفصلة وحروف متصلة ويميز أشكال الحروف.

نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	---------	--------	--------

يستخدم علامات الترقيم.

نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
--------	---------	--------	--------

- **سلالم التقدير الوصفية/اللفظية:** يتم فيه صياغة أوصاف تعكس مستويات مختلفة من الأداء الفعلي الذي يقوم به المتعلم ويقوم المدرس باختيار الوصف الذي ينطبق على المتعلم، ويعد هذا النوع من أهم السلالم وأكثرها استعمالاً ودقة في تقويم الأداء.

خطوات تصميم سلالم التقدير اللفظية:

1. إشراك المتعلم في وصف وبناء تصور للعمل الجيد.
2. حدد المعايير التي تمثل خصائص العمل الجيد.
3. صف مستويات الأداء المطلوب تقويمها.
4. ناقش المعايير والمستويات مع المتعلمين وعدلها إن تطلب الأمر ذلك.
5. صحح القائمة النهائية بالمعايير والمستويات.

مثال 1: ميزان رقمي وصفي/لفظي لبعض مكونات مهارة الاستماع للصف الثاني الإبتدائي

الأداء المدال على المهارة	ممتاز (5)	جيد جداً (4)	جيد (3)	مقبول (2)	قابل للتحسين (1)
يفهم النص المسموع فهماً مجملاً دقيقاً	يحد الفكرة الأساسية من النص بشكل دقيق	يذكر معنى قريباً جداً للفكرة الأساسية للنص	يذكر معنى مقبولاً للفكرة الأساسية للنص	يذكر معنى يدرور حول الفكرة الأساسية	لا يستطيع فهم النص وتحديد الفكرة الأساسية
يراعي مبادئ الاستماع	يحسن الانتباه والإنصات وعدم المقاطعة، ولكنه يقاطع المتحدث عند حدوث خطأ لا يمكن السكوت عنه	يحسن الانتباه والإنصات ولا يقاطع المتحدث أبداً	يحسن الانتباه والإنصات، إلا أنه غالباً يقاطع المتحدث.	يعرف مبادئ الاستماع، لكنه لا يحسن الانتباه دائماً يقاطع المتحدث	لا يراعي مبادئ الاستماع

مثال 2: سلم تقدير لفظي لتقويم مهارة المتعلمين في حل المشكلات

عناصر مهارة حل المشكلات	قابل للتحسين المستوى الأول	مبتدئ في الحل المستوى الثاني	مؤهل للحل المستوى الثالث	خبير في الحل المستوى الرابع
تحديد وتحليل المشكلة	لا يستطيع تحديد المشكلة أو الأدوار.	يجد صعوبة في تحديد المشكلة والأدوار ووجد صعوبة في التفريق ما بين المشكلة والمهام المطلوبة ومنحاز لوجه نظره.	يحدد المشكلة والمهام المطلوبة، يعرف الأدوار للأشخاص ويحلها.	يحدد المشكلة بوضوح وكذلك المهام، يعرف جميع الأدوار للأشخاص ويحلها.
جمع البيانات وتحليلها	لا يستطيع جمع البيانات.	يستطيع جمع البيانات ولكنها غير مناسبة وغير دقيقة وغير صحيحة وغير مرتبة.	يجمع البيانات وينظمها ويترجمها حسب المطلوب.	يجمع البيانات الصحيحة وينظمها ببراعة ويترجمها بدقة وبراعة حسب المطلوب.
اتخاذ القرارات	لا يعطي القرارات.	يعطي قرارات لكنها غير متعلقة بالبيانات.	يعطي قرارات مناسبة للبيانات ويحاول وضع الحلول وتطويرها معتمداً على البيانات التي جمعها.	يعطي قرارات باستقلالية تامة وضع الحلول ومن ثم يعمل على تطويرها.

وفي الختام يمكن القول:

أن تقويمات الأداء مهمات «عند الطلب» تجري عادة في ظروف مقننة والهدف منها إظهار المتعلم لفهم أو مهارة في مواقف تطبيقية أو إجرائية أو مفتوحة النهاية.

وتتمثل المستلزمات الأربعة الرئيسة للتقويمات البديلة (تقويم الأداء - ملفات الإنجاز) في:

1. قياس القدرات المعقدة.
2. التركيز على العمليات المهمة القابلة للتدريس.
3. إطلاع المعلمين على مواطن القوة والضعف لدى متعلميهم.
4. تتطلب نتائج وسلوكيات يمكن تقويم كل منها على حده.

وإنّ الخطوتين الرئيسيتين في تطوير تقويمات الأداء هما تصميم المهمات المحددة وتطوير إجراءات التصحيح وعلى ذلك يتطلب من المعلم مراجعة أهداف المنهج العامة والخاصة لتحديد الاستعدادات المعقدة المناسبة لتقويم الأداء، وتتضمن الأمثلة تفسيراً للأراء وتحليلها وتولييفها وتفسير البيانات أو معالجتها، كما يطلق تشخيص الاستعداد الواسع على أنواع متعددة من الصيغ المحتملة، مثل المقالات وإجراء التجارب والمحاكاة، ومن الأمور المؤثرة في تصميم مهمة معينة، العوامل التطويرية ومدى المعرفة المسبقة المطلوبة ومتطلبات الزمن والمكان. ويبدأ تطوير معيار التصحيح بتشخيص السمات الأساسية للاستعدادات المطلوب تقويمه، فإذا كانت المهمة تشغيل جزء من جهاز ينبغي تطوير قائمة رصد للخطوات الأساسية، والهدف تشخيص وجود سلوكيات معينة أو غيابها.

5.1 دور المتعلم/المتدرب في التقويم المعتمد على الأداء

- المشاركة الإيجابية في وضع معايير الأداء.
- المشاركة الإيجابية في وضع مستويات الأداء.
- إظهار الجدية في التعامل مع اقتراحات وملاحظات المعلم/المدرّب.
- تحمل مسؤولية إظهار التعلم ومدى التقدم.
- جمع الأدلة والمعلومات والبيانات المتعلقة بالمهمة.
- المشاركة في تقويم الآخرين بتسجيل الملاحظات.
- المشاركة في تطوير البرنامج التقويمي من خلال التغذية الراجعة.
- التواصل مع الزملاء واحترام الرأي والرأي الآخر.
- التعاون مع الزملاء في محاولات البحث عن المعلومات والبيانات.

6.1 خطوات تصميم التقويم المعتمد على الأداء

تمرّ عملية تصميم التقويم المعتمد على الأداء بالخطوات الآتية:

- تحديد الغرض من التقويم بشكل واضح.
- تحديد النتائج الخاصة المراد تقويمها.
- تحديد ما يراد تقويمه بشكل واضح من مهارات معرفية، ووجدانية، واجتماعية، وأدائية، ونوع المشكلات المراد حلها من قبل المتعلّمين إن وجدت.
- ترتيب النتائج حسب الأولوية والأهمية.
- كتابة القائمة النهائية للمهارات والعمليات المطلوب تقويمها.
- انتقاء المهمات التقويمية المناسبة والمنسجمة مع النتائج.
- تحديد وقت الإنجاز.
- تحديد المعايير ومستويات الأداء.
- انتقاء الأداة المناسبة للغرض: سلم تقدير - قائمة رصد - سلم تقدير لفظي - والسجل القصص (سجل المعلم/المدرّب) - وسجل وصف سير التعلم (سجل المتعلم/المتدرّب).
- تحديد ظروف، وشروط الأداء مثل: الأجهزة والمعدات والمواد المطلوبة.

مثال على التقويم المعتمد على الأداء

- تقويم أداء المتعلم/المتدرّب في فعالية التقديم (Presentation): أثناء تدريب المعلمين في برنامج المدرس الفعال تم تصميم تدريب/تمرين يعتمد على فعالية التقديم (Presentation) ضمن فعاليات هذا البرنامج التدريبي وهو برنامج يعتمد على تدريب المعلمين على مهارات العرض والتقديم داخل بيئة الصف الفعلية ويحتوي مجموعة من التطبيقات العلمية داخل صفوفهم وأثناء التدريب مع زملائهم في التدريب من خلال إستراتيجية التعلم المصغر والمثال التالي يوضح ذلك:
- المبحث: جغرافيا العالم المعاصر/الثامن الأساسي.
- الوحدة: ملامح العالم الطبيعية.
- 1. **نتاج التعلم:** أن يقدم المتعلم عرضاً شفوياً أمام طلاب صفه يتناول من خلاله الموقع الفلكي والتوزيع الجغرافي للإقليم الصحراوي.
- 2. **المهمة (الإطار):** يقدم المتعلم عرضاً شفوياً أمام طلاب صفه يتناول من خلاله:
 - الموقع الفلكي للإقليم الصحراوي.
 - التوزيع الجغرافي للإقليم الصحراوي.
- 3. **الفعالية: التقديم (Presentation):**

4. **ظروف وشروط الأداء:** السبورة، الخريطة الجدارية (العالم طبيعية)، الأطالس المدرسية.
5. **بيئة تنفيذ المهمة:** غرفة الصف.
6. **ما يراد تقديمه:** الشرح، والتوضيح، والتواصل والتطبيق على الخريطة،...
7. **الزمن المحدد لإنجاز المهمة:** (عشر دقائق).
8. **المتطلبات القبلية لإنجاز المهمة:** إدراك العلاقة بين درجة عرض المكان ومناخه والمناطق الحرارية الرئيسية في العالم. ومهمات استخدام الخريطة.
9. **معايير ومستويات الأداء:** تم إعدادها من خلال جلسة عصف ذهني مع المتعلمين/المشاركين في برنامج دورة المدرس الفعال:
 - التواصل بلغة فصيحة بسيطة وسليمة.
 - توظيف لغة الجغرافيا (المفاهيم والمصطلحات والمعلومات الجغرافية).
 - التواصل البصري مع جميع المتعلمين.
 - استخدام حركات الجسم والإيماءات وتعبير الوجه.
 - الحيوية والحركة وقوة الشخصية.
 - الإجابة على تساؤلات المتعلمين.
 - تعريف المفاهيم والمصطلحات (موقع فلكي، توزيع جغرافي (موقع جغرافي)).
 - تحديد الموقع الفلكي للإقليم على الخريطة.
 - يحدد التوزيع الجغرافي للإقليم على الخريطة (تسمية المناطق التي تمثل فيها الإقليم).
 - يوظف الخريطة الجدارية بطريقة سليمة.
 - ينجز التقديم خلال الوقت المحدد.
10. **أداة التقويم:** سلم تقدير من (ثلاثة) مستويات يبنى ويطور بمشاركة المتعلمين.

سلم تقدير مقترح لتقويم أداء المتعلم في مهارة (التقديم)

م	معايير الإنجاز	مقبول	جيد	جيد جداً
1	يتواصل مع أقرانه بلغة فصحة سليمة وبسيطة			
2	يستخدم لغة المبحث (الجغرافيا) في التقديم			
3	يتواصل بصرياً مع جميع المتعلمين			
4	يستخدم حركات الجسم والإيماءات وتعبير الوجه			

5	حيوي وقوي الشخصية
6	يجيب على تساؤلات المتعلمين بجرأة وثقة
7	يعرف المفاهيم والمصطلحات (موقع فلكي، موقع جغرافي)
8	يحدد الموقع الفلكي للإقليم على الخريطة الجدارية
9	يحدّد التوزع الجغرافي للإقليم ويسمى المناطق التي تمثل فيه
10	يوظف الخريطة الجدارية بطريقة سليمة
11	ينجز التقديم خلال الوقت المحدد

التغذية الراجعة: بعد الانتهاء من مهمة التقويم، يمكن للمعلم أن يوجه الأسئلة الآتية، أو أن يقوم المتعلم بالإجابة عنها ذاتياً.

- ما نقاط القوة التي استشعرتها في تقديمك؟
- ما نقاط الضعف التي استشعرتها في تقديمك؟
- ما الظروف التي أثرت على تقديمك سلباً إن وجدت؟
- لو أتاحت لك فرصة اختيار أسلوب التقويم لما قدمته، ما أسلوب التقويم الذي تختاره؟ ولماذا؟
- لو أتاحت لك فرصة العرض مرة أخرى، ما التحسينات التي ستجريها؟

2. إستراتيجية الملاحظة

1.2 تعريف وفوائد الملاحظة

◀ التعريف:

يعتمد التقويم بالملاحظة على جمع المعلومات عن سلوك المتعلّم ووصفه وصفاً لفظياً، وهو من أنواع التقويم النوعي Qualitative، تدون فيه سلوكات المتعلّم من قبل المدرب أو مشرف التدريب، أو الأقران أو صاحب القرار. إن هذا النوع من التقويم يتطلب تكرار الملاحظة فترة زمنية محددة، وتوزيع مصادر المعلومات، للمساعدة في التعرف على اهتمامات، وميول واتجاهات المتدرّبين، وتفاعلهم الاجتماعي مع زملائهم. تُعطى الملاحظة دلائل مباشرة عن تعلم المتدرّبين، وتشمل ما يعملون وما يستطيعون عمله وما لا يستطيعون عمله، حيث توفر هذه المعلومات الفرصة للمدرب لوضع خطة لاستثمار قدرات المتدرّبين والبدء بتعزيز نقاط القوة لديهم.

◀ التعريف الإجرائي

عملية يتوجه فيها المدرب أو الملاحظ بحواسه المختلفة نحو المتدرّب، بقصد مراقبته في موقف نشط، وذلك من أجل الحصول على معلومات تفيد في الحكم عليه، وفي تقويم مهاراته وقيمه وسلوكه وأخلاقياته وطريقة تفكيره.

◀ الفوائد:

- لا تهدد المتدرّبين، وتزود المدربين بمعلومات تعجز وسائل التقويم الأخرى عن تزويدهم بها.
- تعطي الملاحظة اليومية للمتدرّبين صورة جيدة عن تطوّرهم.
- وسيلة فعّالة وخاصة في المنهج التدريبي متعدّد مصادر التعلم، حيث تعطي المتدرّبين مجالاً لاختيار المواقف التعليمية التي تناسب قدراتهم وميولهم ورغباتهم مما يتيح مجالاً واسعاً للملاحظة.
- تعطي فرصة للمدرب لهيئة الجو لإيجاد مواقف تعلم يمكن عن طريقها ملاحظة بعض الاتجاهات والمهارات لدى المتدرّبين.
- اكتشاف المشكلات حال ظهورها والعمل على حلها قدر الإمكان.
- تقديم تغذية راجعة فورية للمتدرّبين.
- دراسة شخصية المتدرّب.

2.2 أنواع الملاحظة وخصائصها وخطوات تصميمها

◀ الأنواع: يمكن تقسيم الملاحظة إلى أنواع عديدة من أهمها:

- الملاحظة التلقائية: عبارة عن صور مبسطة من المشاهدة والاستماع بحيث يقوم الملاحظ فيها بملاحظة السلوكيات كما تحدث تلقائياً في المواقف الحقيقية.
- الملاحظة المنظمة: وهي الملاحظة المخطط لها مسبقاً والمضبوظة ضبطاً دقيقاً، ويحدد فيها ظروف الملاحظة كالزمان والمكان والمعايير الخاصة للملاحظة.

◀ الخصائص:

- تُقدم معلومات عن بعض نتائج التعلم التي لا يمكن توفيرها بواسطة طرائق التقويم الأخرى.
- توفير معلومات كمية ونوعية عن نتائج التعلم مما يوفر درجة عالية من الثقة عند اتخاذ القرارات التدريسية، وتوفر كذلك نوعاً من الشمولية في تقويم النتائج التعليمية.
- تتمتع بمرونة عالية بحيث يمكن تكييفها أو تصميمها بما يتناسب مع النتائج التعليمية المختلفة ومع المراحل العمرية المختلفة.
- توفير معلومات عن قدرات المتعلم في مواقف حقيقية، توفر فرصة للتنبؤ بتقدم المتعلم ونجاحه في مهنته في المستقبل.

◀ خطوات التصميم:

- تحديد الغرض من الملاحظة.
- تحديد نتائج التعلم المراد ملاحظتها.
- تحديد الممارسات والمهام المطلوبة ومؤشرات الأداء.
- ترتيب الممارسات والمهام ومؤشرات الأداء في جدول حسب تسلسل منطقي.
- تصميم أداة تسجيل لهذه الممارسات والمؤشرات مثل (سلم تقدير، قائمة شطب،..)

(سيتم الحديث فيما بعد عن الملاحظة كأداة من أدوات تقويم الجانب الوجداني أيضاً).

مثال (1): استخدام سلم تقدير لتقويم مدى امتلاك المتدرّب لمهارات المناقشة وإبداء الرأي والإقناع في جلسة نقاش

الرقم	الأداء	الدرجة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
1	يقدم الأدلة والأسباب الداعمة لآرائه.					
2	يميز بين الأفكار الرئيسية والأفكار الثانوية في الموضوع.					
3	يحترم آراء الآخرين ويقبلها.					
4	يساهم في إثراء النقاش.					
5	يستخدم الإيماءات وتعبير الوجه المناسبة.					
6	يتواصل بلغة فصيحة وسليمة.					
7	يحسن الإصغاء للآخرين.					

مثال (2): نموذج لبطاقة ملاحظة داخل السجل القصصي.

- الموقف التعليمي: تعرف المتعلم أجزاء الجهاز الهضمي من خلال عملية تشريح الأرنب في المختبر
- استراتيجية التقويم: الملاحظة
- أداة التقويم: السجل القصصي
- اسم الملاحظ:
- موضوع الحصة: الجهاز الهضمي

أثناء تنفيذ المتعلمين لعملية تشريح الأرنب للتعرف على أجزاء الجهاز الهضمي فيه لاحظت عدم قيام بعض المتعلمين (أسماء/ووفاء/وعصام/وعبلة) بتخدير الأرنب وتفحص أجزاء الجهاز الهضمي، وتركوا هذه المهمة لزملائهم، واكتفوا بالنظر عن بعد مع وجود اهتمام بإجراء التجربة. التقيت بالمتعلمين كل واحد على انفراد وسألتهم عن السبب فكان السبب المشترك هو الخوف من لمس الأرنب والانزعاج من عملية التشريح، ولون الدم، شجعت المتعلمين وساعدتهم على القيام بهذه المهمة، وتوضيح أهمية العمل المخبري للوصول إلى التعلّم الفعال.

3. التقويم الوجداني

1.3 مستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني

تعد الجوانب الوجدانية والانفعالية من الجوانب الأساسية في تكوين الشخصية البشرية، وربما لا تقل أهمية عن الجوانب المعرفية. من جهة أخرى لا يمكن فصل المعرفة عن الشعور، حيث أن المعارف لا تدرّس لمجرد المعرفة، بل لتكوين اتجاه ما نحوها، وإنّ قبول أو رفض مفهوم أو مبدأ أو نظرية ما لا يقل أهمية عن فهمه إن لم يفقه في الأهمية.

1.1.3 تعريف نواتج التعلّم في الجانب الوجداني وتصنيفها

يقصد بالجانب الوجداني أنّه الجانب المرتبط بمشاعر المتعلّم وميوله وقيمه واتجاهاته. وتمثل الجوانب الوجدانية نتاجاً مهماً للمنظومة التعليمية، لها دور رئيس في نجاح المتعلّم في دراسته وفي تأهيله لسوق العمل وبحثه عن فرص عمل جيدة.

2.1.3 أهمية تحديد نواتج التعلم في الجانب الوجداني

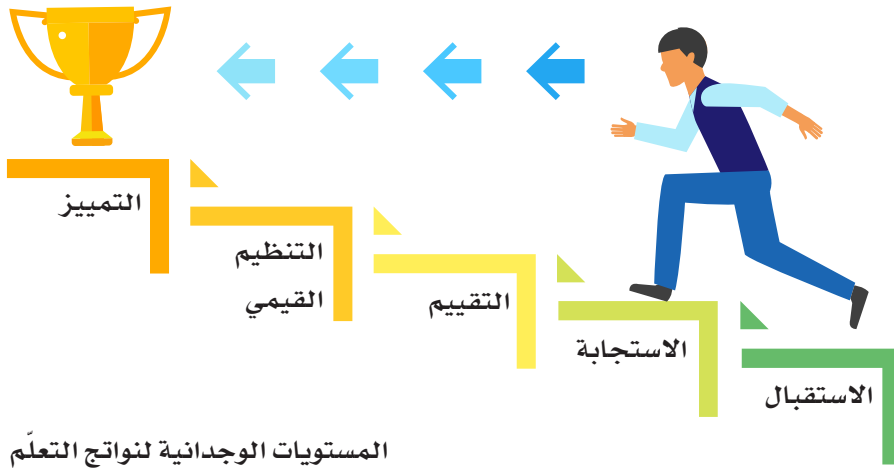
- أ. تنظيم أعمال المعلّم بما ييسر اكتساب متعلميه لنواتج التعلم المقصودة بعيداً عن العشوائية.
- ب. استخدام استراتيجيات التعليم والتعلم التي تمكّن المتعلّم من اكتساب نواتج التعلم في المجال الوجداني المقصودة.
- ج. تحديد الأنشطة التعليمية التي تحقق الأهداف المنشودة.
- د. اختيار أساليب التقويم الموضوعية والملائمة للتحقق من مدى اكتساب المتعلّم لنواتج التعلم في المجال الوجداني.

3.1.3 صعوبات صياغة نواتج التعلم في الجانب الوجداني

- أ. الأهداف الوجدانية عامة ويصعب تحديدها بدقة وإخضاعها للقياس.
- ب. يعتقد الكثير من المعلمين أن القيم والميول والاتجاهات التي يحاولون تنميتها لدى متعلميهم لا تظهر إلا بعد فترة طويلة.
- ج. قد يعتمد المتعلم على تزييف إجابته عن بعض أسئلة هذا المجال لإظهار سلوكه بالمظهر المقبول والمرغوب اجتماعياً.
- د. هناك من يدعي أن تدريس القيم ومن ثمّ تقويمها هو نوع من غسيل المخ، وأن هذا التقويم قد يؤدي إلى التدخل في الشؤون الخاصة والحياة الشخصية للمتعلم.

هـ. يعتقد الكثير من المعلمين أن تحقق الأهداف المعرفية يمكن أن يؤدي بصورة تلقائية إلى تغيرات مقابلة في المجال الوجداني، انطلاقاً من أن شعورنا بالظاهرة يتحدد ولو جزئياً بما نعرفه عنها.

2.3 تصنيف نواتج التعلم في الجانب الوجداني



قدّم كراثوول (Krahtwohl, et al.) مستويات لنواتج التعلم في المستوى الوجداني، تتدرج من المستوى البسيط إلى المستوى المعقد، وتمثل هذه المستويات فيما يأتي:

◀ الاستقبال Receiving

ويشير إلى رغبة المتعلّم في استقبال (أو تقبل) مثير أو ظاهرة معينة، ويتراوح ناتج التعلم هنا بين الوعي بوجود المثيرات إلى الانتباه الانتقائي لمثير معين من بين عدة مثيرات منافسة.

ويشير كراثوول إلى أن الأهداف بهذا المستوى، أو أن السلوك المرتبط بالهدف ذو صبغة معرفية، ولذلك يختلط الأمر أحياناً على المدرس في إمكانية التصنيف حسب المجال. كما ويوجد ثلاث مستويات فرعية لهذا المستوى هي:

1. مستوى الوعي: أي وعي المتعلّم بما يقدم له من مواقف ومثيرات.

2. مستوى الرغبة في الاستقبال: كأن يستمع المتعلّم إلى الآخرين باحترام.

3. مستوى الانتباه الانتقائي: أي يختار المتعلّم هنا المثير الذي يناسبه.

أفعال صياغة الهدف: يسأل - ينتبه - يختار - يشير إلى - يصغي - يتابع - يبدي اهتماماً -
يطرح تساؤلات - يشير إلى.

أمثلة

- أن يبدي المتعلم اهتماماً بدراسة موضوع ما .
- أن يبدي اهتماماً بالنشاط الصفّي .
- أن يصغي لشرح المدرس .

◀ الاستجابة Responding

حيث لا ينتبه المتعلم للمثير هنا وحسب بل يستجيب لها مع قدر من العاطفة (أو الميل)
نحوها، وتظهر في هذا المستوى وتشكل ميول المتعلم .

يشير كراوהל إلى ثلاثة مستويات فرعية ضمن هذا المستوى هي:

أ. قبول الاستجابة:

فالمتعلم هنا لا يرفض الفكرة أو لا يقاومها، بل ينفذ ما يطلب منه، كتوقف السائق
عند الإشارة الضوئية، أو استجابة المتعلم لتقديم الواجبات التي تطلب منه، أو يقرأ
التعيينات .

ب. الرغبة في الاستجابة:

وهنا يندمج المتعلم بالفاعلية أو النشاط ويؤديه طواعية ومن تلقاء نفسه (كأن يقرأ
باختياره أكثر مما هو مقرر)، وهنا تظهر ملامح إمكانية تكوين اتجاهات محددة، وملامح
التكيف أيضاً .

ج. الرضا عن الاستجابة:

الاستجابة هنا استجابة متعة، أي يشعر المتعلم بالرضى عن قيامه بسلوك معين، ويبعث
له السرور .

أفعال صياغة الهدف: يجيب - يقرر - يختار - يناقش - يعاون - يوصي - يشارك .

أمثلة:

- أن يمتثل المتعلم للتعليمات والتوجيهات .
- أن يتطوع لمهام خاصة .

◀ التقييم Valuing

يظهر المتعلّم بهذا المستوى أن لسلوك أو للظواهر أو للأشياء قيمة بالنسبة له، ويعبر عن ذلك بمواقف ثابتة في سلوكه تدل على أنه ملتزم ذاتياً، لأنه مقتنع بما يقوم به. بمعنى أن السلوك الذي يقوم به المتعلم يدل على بداية ظهور قيم محددة عند المتعلم، وفي هذا المستوى ثلاثة مستويات فرعية أيضاً هي:

1. **تقبل القيمة:** وفي هذا المستوى تبقى القيمة غير مستقرة أو غير ثابتة، ويمكن أن تتغير بسهولة إذا وجدت ما يعارضها أو ظهور قيمة بديلة.

2. **تفضيل القيمة:** بمعنى أن المتعلم يختار قيمة من بين بدائل القيم، ويقدم براهين على أنه يفضلها عن غيرها، وهو مستعد أن يقدم شيئاً من أجلها، ولكن قد لا يكون هذا الشيء غالي الثمن.

3. **التمسك بالقيمة:** فالمتعلم هنا يؤمن أن القيمة فيها بقاؤه ومصدر ارتياحه وسعادته.

أفعال صياغة الهدف: يتابع - يبادر - يشارك - يقترح - يقدر - يساهم - يدعو.

أمثلة:

- أن يقدر العلم ودوره في التقدم.
- أن يكون اتجاهه إيجابياً نحو المدرسة.
- أن يعرض استعداداته للمشاركة في العمل الجماعي.

◀ التنظيم Organization

يبدأ المتعلّم بهذا المستوى بتكوين نظاماً قيمياً لنفسه، حيث يبدأ باكتساب مفهوم القيمة، ثم يقارن القيم مع بعضها ويحدد العلاقات بينها. ويظهر هنا تصارع القيم حتى يصل في نهايته إلى حالة توازن تتمثل بظهور نظام قيمي وفلسفة محددة في حياته، بعد أن يصدر حكماً على مدى أهمية كل قيمة من القيم المترابطة أو المتصارعة، ولذلك فإن الأهداف بهذا المستوى تركز على تطوير هذا النظام القيمي ابتداءً بظهور فلسفة محددة ينتهجها المتعلم. ويقول كراثوهل أن وصول المتعلم إلى هذا المستوى يجعلنا نتأكد أو نرتاح لدرجة الثبات التي يتمتع بها نظامه القيمي الذي اختاره لنفسه، ويظهر في هذا المستوى مرحلتين أو مستويين فرعيين هما:

أ. مستوى إدخال القيمة في النظام المفاهيمي ويشكل نهاية مرحلة تكوين القيم والاتجاهات.

ب. مستوى بناء النظام القيمي وفي هذا المستوى يصبح المتعلم ملتزماً بنظام قيمي، فهو مستعد للدفاع عن القيمة، ويضحى من أجلها.

أفعال صياغة الهدف: يتمسك - ينظم - يغير - يشرح - يدعم - يصوغ - يصحح - يلتزم - يرتب - يلخص - يربط.

◀ الوسم بالقيمة أو التميز Characterization by a Value

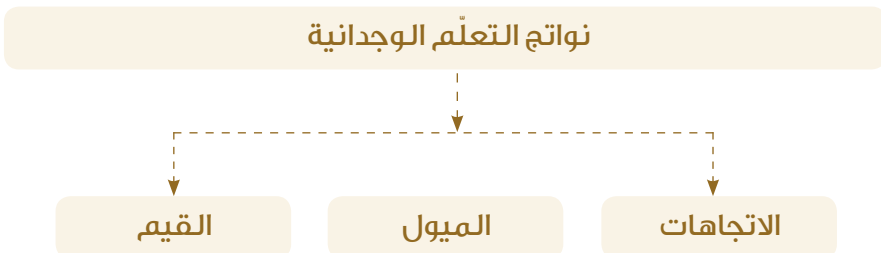
يظهر في هذا المستوى فردية المتعلم، ويصبح له شخصية متميزة، ويكون ثابتاً في موقفه، ويظهر تكاملاً في اتجاهاته وقيمه، ليكون فلسفة ثابتة ونظرة شاملة للإنسان والكون والحياة. ويشير كراثوهل الى وجود مستويين فرعيين أو مرحلتين بهذا المستوى هما:

أ. مستوى التعميم: حيث يوظف هنا مجموعة القيم والاتجاهات والمعتقدات في تسهيل تعامله مع محيطه الذي يعيش فيه، ويستنير بها في اتخاذ قراراته.

ب. مستوى التمايز: وهو المستوى الذي يكون فيه المتعلم شخصية مستقلة، ويكون نظرة عالمية واسعة المجال ويحاول تعديل سلوك الآخرين بأسلوب معين لقناعته بما يؤمن به أو بما هو ملتزم به.

أفعال صياغة الهدف: يراجع - يساهم - يؤدي - يظهر - يؤثر - يسأل - يعدل - يضبط. أمثلة: أن يعمل على تعديل سلوك الآخرين لقناعته التامة بما يؤمن به أو بما هو ملتزم به.

1.2.3 أنواع نواتج التعلم وأدوات التقويم في الجانب الوجداني



1.1.2.3 الاتجاهات وأساليب تقويمها

◀ **الاتجاه:** هو استعداد وجداني مكتسب وثابت نسبياً، يحدد شعور المتعلم وسلوكه نحو موضوعات معينة، ويتضمن حكماً عليها بالقبول أو الرفض أو الحياد، وهذه الموضوعات قد تكون أشخاصاً أو جماعة أو أفكار أو مبادئ. وتهدف المناهج الدراسية الى اكساب التلاميذ اتجاهات محبة نحو المادة العلمية والمجتمع والاصدقاء. ويعرف ألبورت Allport الاتجاه على أنه حالة استعداد عقلي أو عصبي نُظمت عن طريق الخبرات الشخصية تعمل على توجيه استجابات الفرد لكل تلك الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد.

كذلك يعرفه غيلفورد Guilford بقوله: «إن الاتجاه تهيب أو استعداد لأن نفضل أو لا نفضل نوعاً من الأمور أو الأعمال الاجتماعية، وإنه، من الناحية النفسية، ينطوي على اعتقادات كما ينطوي على مشاعر، وإن هذه الخاصة الأخيرة هي التي تميزه من الميل».

ويتكون الاتجاه من ثلاثة جوانب:

- **الجانب المعرفي:** لا بد أن يتوفر للمتعلم قدر من المعرفة والمعلومات بموضوع معين.
- **الجانب الوجداني:** الذي يشمل الجوانب الانفعالية بهذا الموضوع.
- **الجانب العملي أو السلوكي:** ويشمل الاستعدادات السلوكية المرتبطة بهذا الاتجاه. تعد الاتجاهات بمثابة مؤشرات نتوقع في ضوءها سلوكاً معيناً مميزاً للمتعلم في مواقف لاحقة. فاتجاه المتعلمين نحو الكتب المدرسية ربما يؤثر في سلوكهم وقدراتهم على التعلم في المدرسة.

◀ **تقويم الاتجاهات:** تهدف مقاييس الاتجاهات الى التوصل الى استدلالات تتعلق بالاتجاه استناداً الى اشياء يمكن ملاحظتها، واقسامها:

- أ. **التصنيف الأول:** يشتمل طرائق تمكّن من الاستدلال استناداً على استجابات الفرد وفقاً لمشاعره الحقيقية لمجموعة من الفقرات او المواقف، وتعرف هذه الطرائق ببناء المقاييس.
- ب. **التصنيف الثاني:** وتشتمل طرائق تمكّن من الاستدلال استناداً الى سلوك ظاهر، ملاحظة السلوك في مواقف حياتية فعلية، هذه المواقف لا تتطلب تعاون المستجيب، كما لا تشعره بأنه في موقف اختباري. مما يزيد من صدقها.

ج. التصنيف الثالث: ويشتمل طرائق تمكّن من الاستدلال استناداً على مستويات استجابة أكثر عمقا من الاستجابة لفقرات مقاييس الاتجاهات، تقدم فيها المثيرات بحيث يفهمها المستجيب بطريقة تختلف عما يقصده الفاحص، أي انها طريقة غير مباشرة لقياس الاتجاهات، من امثلتها الاختبارات الاسقاطية.

د. التصنيف الرابع: ويشتمل على الطرائق التي تمكن من الاستدلال استناداً الى مقاييس فسيولوجية للاتجاهات، مثل معدل نبض القلب، اتساع او ضيق حدقة العين، وغيرها التي تكشف عن رد الفعل تجاه مثير معين، الا ان هذه المقاييس تفتقر الى الصدق. فقد لا تقيس الاتجاه نحو شيء معين.

(مقاييس..... مواقف واقعية..... اسقاطية..... فسيولوجية)

هذا النوع من التقويم يعبر عن الموقف الذي يتخذه المتعلم إما بالقبول أو الرفض إزاء قضية معينة، أو شيئاً معين، أو حدث معين. ومن الأمثلة عليها:

لنفترض أننا بصدد تقييم اتجاه الأفراد نحو التعلم:

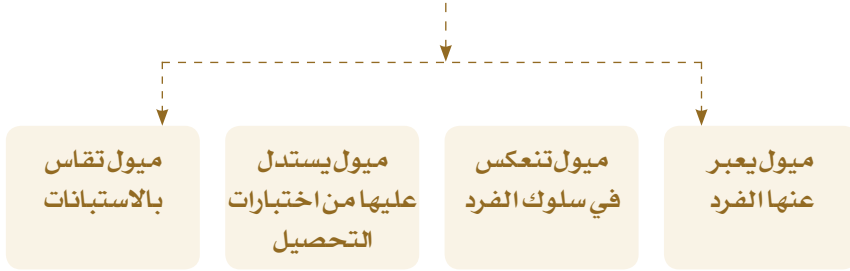
التعلم								
سريع	-	-	-	-	-	-	-	-
جيد	-	-	-	-	-	-	-	-
مفيد	-	-	-	-	-	-	-	-
سار	-	-	-	-	-	-	-	-
خامل	-	-	-	-	-	-	-	-
قوي	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	2	3	4	5	6	7	

يعطى المفحوص درجة تتراوح ما بين 1-7 لكل ميزان تجمع الدرجات، ويفاد من النتائج في العديد من الأمور المتعلقة بالاتجاهات يمكن استخدام هذه الدرجات في المقارنة بين اتجاهات الفرد نحو مفاهيم مختلفة (درس رياضيات - فيلم علمي عن الكيمياء) يمكن مقارنة تقديرات متعلمين مختلفين لمفهوم معين. يمكن ترتيب درجات مجموعة من المتعلمين لتقييم الفرق بينهم في الاتجاه. يمكن إعادة تطبيق السلالمة على المجموعة بعد مرور مدة زمنية لتقييم التغيرات التي حدثت في اتجاهاتهم.

2.1.2.3 الميول وأساليب تقويمها

- ◀ **الميول:** يعرفه ساكس بأنه حالة التفضيل الذي يوجد عند فرد لنشاط على حساب نشاط آخر، يؤكّد ساكس في تعريفه على أمرين:
- المتعلّم يختار نشاطاً من بين مجموعة من الأنشطة.
 - عملية الترتيب التي يزاولها المتعلّم لهذه الأنشطة.

نواتج التعلّم الوجدانية



- **ميول يعبر عنها الفرد بنفسه:** وتحدّد من خلال طلب المعلّم من المتعلّم أن يعبر شفاهة أو كتابة عن الأنشطة التي يفضلها، ويستمتع بها. وهي أبسط الطرائق لمعرفة الميول، إلا أنها قد لا تتميز بالثبات لتأثرها بخلفية الفرد وخبراته وإطاره الاجتماعي.
- **ميول تنعكس في سلوك الفرد:** وتكتشف هذه الميول من خلال الأنشطة الحرة التي يقبل عليها الفرد ويشترك فيها، ويمكن معرفتها عن طريق الملاحظة المباشرة للمتعلّم.
- **ميول يستدل عليها من الدرجات التي يحصل عليها المتعلّم في اختبارات التحصيل الدراسي:** حيث أن الدرجات المرتفعة في مجال معين تعني ان هذا المجال يتفق مع ميوله.
- **ميول تقاس بالاستبانات:** عن طريق استخدام الاستبانات والمقاييس المقننة، حيث تتم مقارنة ميوله في أنشطة متعدّدة، ويطلب منه اختيار النشاط الذي يفضله من بين مجموعة من الأنشطة متعلقة بمهن أو مجالات دراسية أو ترويحية أو غيرها.

◀ **قياس الميول:** تعد الاستبانات المقننة من أكثر أدوات القياس استخداماً في تقويم الميول، ومن الاسس التي يستند إليها في تصميمها:

- **اسس نظرية:** يتم تحديد أساس منطقي يقوم عليه تصنيف الميول، وبناء الفقرات التي تقيس المجالات المختلفة، ويتم تقدير درجات هذه الفقرات على أساس منطقي، ويتبع هذا الاسلوب خطوات تحليلية واحصائية وتجريبية لتتقيا الفقرات وضبطها.

- **بناء فقرات متجانسة:** ويعد هذا الأسلوب امتداداً للأسلوب السابق، حيث يعقب عملية انتقاء الفقرات على أساس منطقي، تصنيفها الى مجموعات متجانسة تقيس مجالات مختلفة، وهذا يتم عن طريق الأساليب الاحصائية للتحقق من الاتساق الداخلي والتجانس.
- **التحقيق الامبيريقى (التجريبي):** ويعتمد هذا الاسلوب على انتقاء فقرات الاستبانة على درجة تمييزها بين مجموعة من الأفراد تنتمي الى مهنة معينة، ومجموعة أخرى من عامة الناس، أو من مهن مختلفة.

ويتطلب هذا الأسلوب تجميع عدد كبير من الفقرات وتجريبها ميدانياً على مجموعة من الأفراد الناجحين في المهنة أو النشاط المعين، وبناء على ذلك يحدد هذا المحك تحديداً دقيقاً. لأنه يقوم على وقائع ولا يعتمد على افتراضات.

أمثلة لمقاييس الميول:

استبانة سترونج _____ كامبل للميول المهنية:

قام بإعدادها رائد حركة قياس الميول سترونج 1927م. ثم قام كامبل بتعديلها لتكون صالحة للتطبيق على الذكور والاناث عام 1974م وأطلق عليها استبانة (سترونج — كامبل)، وقد تم فيها فحص دقيق للأنشطة التي يحبها الافراد في مهن مختلفة، ثم تم إعداد استبانة لمزاوجة ميول الفرد ومقارنتها بميول مجموعة محكية من الأفراد الذين ينتمون الى مهن مختلفة ناجحون فيها (الأسلوب الثالث). اشتمل المقياس على 325 فقرة تم تجميعها في سبعة أقسام بحيث يشتمل كل قسم منها على مجال معين: (المهن، المجالات الدراسية، الأنشطة، الهوايات، أنماط من الناس، المفاضلة بين نشاطين، الخصائص المميزة للفرد). وتتم الاستجابة عن طريق وضع علامة (√) مقابل الفقرة التي توضح ما إذا كان الفرد يحب النشاط المحدد أم لا.

مثلاً: طبيب: أحب _____ لا أهتم _____ لا أحب.

استبانات كيودر للميول: أعد كيودر مجموعة من الاستبانات التي تقيس الميول متخذاً منحى مختلفاً عما استند اليه سترونج وكامبل، حيث قام بإعداد استبانة للتفضيلات المهنية عام 1939م. وظهرت طبعتها الثانية عام 1964م. وأطلق عليها استبانة مسح الميول العامة. والتي يمكن تطبيقها على متعلمي المدارس الثانوية والكليات والراشدين من الجنسين.

استند في بنائها الى أسلوب بناء الفقرات المتجانسة (الأسلوب الثاني) حيث قام بتجميع فقرات كل مجال عريض من المجالات مثل الميول الأدبية أو الميول العلمية وغيرها في مقياس خاص بالمجال، ثم تم تطبيق المقياس على عينة تجريبية من الأفراد وإيجاد ارتباط كل فقرة بالدرجات الكلية في المقياس الذي ينتمي اليه، وفي ضوء هذه الارتباطات تستبعد الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة. وأمكن بذلك الحصول على عشرة مقاييس متسقة اتساقاً داخلياً وتعلق بالميل، وتحول درجات الفرد في كل هذه المقاييس العشرة الى رتب معينة، حتى يمكن مقارنة نمط ميوله بنمط الأفراد الذين يحبّون المجال الذي يعملون فيه.

تشتمل الفقرة على ثلاثة بدائل ولا بد أن يختار الفرد من بينها النشاط الذي يحبه بدرجة أكبر والنشاط الذي يحبه بدرجة أقل. مثال:

- أ. أقوم بأداء الواجب المنزلي.
 - ب. أقوم بالإعداد للحفل المدرسي.
 - ج. أكتب خطاباً لأحد أصدقائي.
- لا بد للفرد ان يكتب مدى حبه لكل نشاط (درجة أكبر - درجة أقل).

استبانات تقويم ميول التلاميذ في الصف الدراسي: المقاييسين الاولين هما مقياسين مقننين، يفيدان في التنبؤ بالنجاح المهني، غير ان المعلم قد يجد نفسه في حاجة الى بناء استبانات أخرى خاصة به لقياس ميول تلاميذه إن لم تكن المقاييس المقننة متوفرة أو لم تكن ملائمة لتقويم ميولهم.

ولاشك ان المعلم سيستفيد من هذه الأدوات في تقويم تلاميذه والتحقق من فعالية البرنامج التعليمي الذي يقدم إليهم ومدى تأثيره عليهم وجدانياً، ويعمل على تعزيز الميول المرغوبة والتخلص من الميول غير المرغوبة ويساعد ذلك في ارشادهم وتوجيههم وارشادهم تربويا ومهنيا .

ويكون ذلك من خلال مناقشتهم حول اهتماماتهم وتفضيلاتهم وذلك عن طريق الملاحظة أو المقابلات الشخصية وترتيب الأنشطة ومؤشرات الأداء واختبارات المواقف وغيرها من الأدوات. وبصورة عامة استخدام أكثر من أداة لقياس الميول هو الأفضل لأن ميول الانسان ظاهرة مركبة ومعقدة.

3.1.2.3 القيم وأساليب تقويمها

تعني تلك الأشياء التي تحظى بالتقدير عند المتعلم حتى أن هذه الأشياء تصل إلى مرتبة الاعتقاد بها.

القيم قد تكون مرتبة ترتيباً هرمياً وفي الغالب تكون القيم ذات طبيعة مجردة كقيم الحرية والفضيلة والسلوك الأخلاقي.

◀ تقويم القيم:

- الملاحظة: عن طريق ملاحظة سلوك المتعلم في المواقف الحقيقية.
- المقابلة: وهي طريقة مباشرة في جميع المعلومات عن طريق الاتصال الشخصي.
- الاختبارات الاسقاطية: وفيها يعرض على المتعلم صورة أو شكل ويطلب منه إظهار مشاعره بطريقة الاستدعاء الحر، أو يطلب من المجيب كتابة مقالة عن الشخصية التي يعجب بها، ويتم بعد ذلك تحليل هذه الاستجابات وتصنيف القيم التي وردت فيها.

2.2.3 أدوات تقويم نواتج التعلم في الجانب الوجداني

1.2.2.3 الملاحظة خطوات بنائها وقوائمها

◀ **الملاحظة:** تعد الملاحظة هي المشاهدة العيانية للأداء أو لسلوك الظاهرة، وهي من أهم أدوات تقويم نواتج التعلم الوجدانية لدى المتعلمين، فعن طريق أسلوب الملاحظة يتم وصف ما يقوم به المتعلم فعلاً في المواقف الطبيعية، والتعرف على ما يتوارد لديه من نواتج التعلم، ويقصد بالملاحظة رصد سلوك المتعلم أثناء قيامه بمهمة تعليمية معينة، ومن أساليب تسجيل الملاحظة:

1. السجلات الوصفية.
2. مقاييس التقدير.
3. صحائف رصد البيانات.
4. صورة تعلم المتعلم.
5. قائمة المهارات الموصوفة بمحكات.

◀ خطوات بناء قوائم الملاحظة:

- تحديد نواتج التعلم في المجال الوجداني أو العام المراد قياسه.
- تحديد عينة من المواقف التي تتمثل فيها هذه النواتج.
- تحديد عينة من السلوك في هذه المواقف.

- تحديد مقاييس تقدير (غالباً - أحياناً - نادراً) أمام كل سلوك.
- تأشير المقوم على مستوى أداء المتعلم طبقاً لما يلاحظه من مستوى جودة.
- تجميع الدرجات المقابلة لكل خطوة، حيث يقابل المستوى غالباً الدرجة (3) ويقابل المستوى نادر جداً الدرجة (1)، وتحسب درجة المتعلم وفق هذا التدرج.

وينبغي تحديد درجة النجاح على القائمة كما يتفق عليها الخبراء وذلك قبل إجرائها، ولا يقتصر استخدام قائمة الملاحظة على تقويم أداء المتعلم للمهارة بل تستخدم أيضاً في تعلمها والتدريب عليها.

◀ **مثال لقائمة ملاحظة لنواتج التعلم الوجدانية:** فيما يأتي مثال لقائمة ملاحظة، يمكن أن يستخدمها المعلم لملاحظة نواتج التعلم المتعلقة بمشاركة المتعلم في الأنشطة التي تتم في قاعة الدرس.

لا	نعم	العمليات
		1. يركز انتباهه في موضوع المناقشة
		2. يصغي بنشاط لموضوع المناقشة
		3. يدون ملاحظات عن موضوع المناقشة
		4. يسأل عن بعض المعلومات في التوقيت المناسب
		5. يسهم في موضوع النقاش بأفكار قيمة
		6. يتجنب الاستحواذ على المناقشة
		7.

2.2.2.3 الاستبانة (تعريفها - أنواعها - مراحل تصميمها)

◀ **تعريف الاستبانة:** تعرف الاستبانة بأنها أداة لتجميع البيانات ذات الصلة بجوانب معينة في نواتج التعلم، وذلك عن طريق ما يقرره المتعلم لفظياً في إجابته عن الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة. وتختلف الاستبانة عن الملاحظة في أن الاستبانة تقيس ما يقرره المتعلم، في حين تقيس الملاحظة الأداء الفعلي له. وبطاقة الملاحظة تكون في يد الفاحص وهو يلاحظ المتعلم، أما الاستبانة فتكون في يد المتعلم نفسه.

◀ أنواع الاستبانات:

أ. استبانة مفتوحة الإجابة: يتضمن هذا النوع عدد من الأسئلة، يعقب كل سؤال منها فراغ يدون فيه المتعلم إجابته وفقاً للتعليمات.

مثال:

• أرى مدرستي.....
 • ما الذي يعجبك من المواد التي تدرسها؟
 • ما رأيك في مادة المشروعات التي تم إدخالها في المناهج المطورة؟
 وتتوقف أنواع الأسئلة التي تتضمنها الاستبانة على الهدف من استخدامها، فقد تستهدف الأسئلة استدعاء معلومات سابقة أو حالية أو مستقبلية، وقد تستهدف التعرف على اتجاهات المتعلم أو مدى رضاه عن دراسته.

ب. استبانة مقيدة الإجابة: تتضمن عدداً كبيراً من الأسئلة، لكل منها عدد من الإجابات البديلة، أقلها اثنتين، وعلى المتعلم أن يتخير إجابة واحدة أو أكثر طبقاً للتعليمات الواردة في الاستبانة. وتوجد عدة طرائق لتصميم هذه الاستبانات منها: تقديم السؤال ومعه إجابتين بديلتين مثل:

هل توافق على دراسة مادة المعلوماتية؟ نعم لا

تقديم السؤال ومعه أكثر من إجابتين بديلتين وعلى المتعلم أن يختار إجابة واحدة من بينها.

مثال (1): ما درجة موافقتك على أن جودة أداء المتعلمين مؤشر لجودة أساتذتهم؟

موافق لا أدري غير موافق

مثال (2): فيما يأتي عدد من أسباب ضعف المستوى الأكاديمي لطلاب المدارس، حدد

ثلاثة أسباب تعتقد أنها الأسباب الأكثر مسؤولية عن ذلك:

- ضعف المستوى الاقتصادي للمتعلمين.
- كثرة عدد المتعلمين في الصف الواحد.
- عدم توفر وسائل تعليم كافية.
- انشغال المعلمين عن طلابهم.
- عدم اهتمام المتعلمين بالدراسة.

مراحل تصميم الاستبانة:

• تحديد نواتج التعلم الوجدانية التي ينبغي تجميع بيانات ومعلومات عنها باستخدام الاستبانة.

- دراسة مقاييس التقدير الخاصة بهذا الناتج لمحاولة التعرف على بنود هذه الاستبانة.
- الدراسة الاستطلاعية، ويعقد فيها المعلّم أو القائم بالتقويم مقابلات مع طلابه ويطرح عليهم أسئلة مفتوحة قد تكون من بينها: ما الأنشطة التي يحرص المتعلّمين على المشاركة الإيجابية فيها؟
- تحويل إجابات الأسئلة المفتوحة إلى إجابات مقيدة لها عدد محدود من الإجابات.
- إعداد الصورة الأولية للاستبانة وتتضمن:
 1. **صفحة العنوان:** وتشتمل على عنوان الاستبانة، وتعليمات الإجابة، وبيانات عامة تتطلب اسم المستجيب/المتعلّم، وأي بيانات أخرى لازمة.
 2. **أسئلة الاستبانة:** يوضح الجدول الآتي مثلاً لبنود استبانة اتجاه المتعلّمين نحو المشاركة في الأنشطة اليدوية.

م	العبارات	موافق	غير موافق
1	أستمتع بممارسة أي عمل بيدي		
2	أرفع دائماً من شأن العاملين بيديهم أي عمل.		
3	أرى أن العمل اليدوي هو أساس تقدم المجتمع		
4	أتمنى أن أتعلّم بعض الأعمال اليدوية في المدرسة		
5	أفضل حصّة المعلوماتية حتى لا أعمل بيدي		
6	أكره حصص العملي لاتساخ ملابسني فيها		
7	أحرص على مراقبة العاملين بمهن يدوية لأتعلّم منهم		

وتجدر الإشارة إلى أهمية تضمين الاستبانة بنوداً موجبة وأخرى سالبة، وتكون الدرجة الكلية للاستبانة هي المجموع الكلي لدرجات البنود الموجبة والسالبة معاً. وتكون درجة الاستجابة للبند الموجب (نعم) = (1)، في حين تكون الاستجابة للبند السالب (لا) = (0).

3.2.2.3 المقابلة (تعريفها - أنواعها - خطوات إعدادها)

◀ **تعريف المقابلة:** المقابلة هي محادثة تفاعلية لفظية بين القائم بالمقابلة والمستجيب بغرض الحصول على معلومات معينة منه.

◀ أنواع المقابلات:

- **المقابلة المقيدة:** تتضمن أسئلة لكل منها إجابات محددة، وعلى المستجيب أن يتخبر أقربها التي تعبر عن رأيه أو سلوكه. ويتميز هذا النوع من المقابلة بسهولة تصنيف البيانات، وتحليلها.
- **المقابلة المفتوحة:** ويطرح فيها القائم بالمقابلة أسئلة مفتوحة غير محددة الإجابة، وعلى المستجيب أن يخبره بما يراه مناسباً من إجابات وآراء. ويتميز هذا النوع من المقابلة بالحصول على كم كبير من البيانات، ولكن من الصعب تصنيف الإجابات وتحليلها.
- **المقابلة المقيدة - المفتوحة:** ويجمع هذا النوع بين النوعين السابقين للمقابلة.

◀ خطوات إعداد المقابلة:

- تحديد هدف المقابلة.
- تحديد أسئلة المقابلة وترتيبها.
- تحديد مكان المقابلة.
- تحديد أسلوب تسجيل الإجابات (في وجود المتعلم أم بعد الانتهاء من المقابلة).
- البدء في المقابلة: (الترحيب وخلق جو الألفة بين المعلم والمتعلم).
- عرض أسئلة المقابلة مع التركيز على موضوع المقابلة والانتباه الدائم للمتعلم.
- التمهيد لإنهاء المقابلة وتلخيص ما دار في المقابلة.

4.2.2.3 سلاالم التقدير (مفهومها - أنواعها - مراحل تصميمها)

◀ **مفهوم سلاالم التقدير:** تتطلب سلاالم التقدير من القائم بالملاحظة التركيز على السلوك المطلوب لفترة زمنية معينة، وفي نهاية الفترة يتم تقدير السلوك الملاحظ على ميزان متدرج رقمي أو بياني.

وتفيد سلاالم التقدير في تقييم المتغيرات الأكثر تجريداً مثل: تحمس المعلم، ودافعية المتعلم، وتقبله لمواد تعليمية معينة، ويمكن تقييم هذه المتغيرات تقييماً أفضل خلال فترة زمنية أطول بدلاً من إيجاد تكرار سلوك معين خلال عينة زمنية قصيرة. تتميز سلاالم التقدير بأنها تسمح بالأحكام المنظمة فيما يتعلق بدرجة حدوث سلوك أو خاصية

معينة، كما تتميز بسهولة تجهيز البيانات المستمدة منها وتكميمها، ولكن يعاب عليها تأثر التقديرات بعنصر الذاتية، حيث أنها تلخص آراء القائم بالتقدير، وليس الأحداث الفعلية الملاحظة، وللحصول على بيانات يمكن الاستفادة منها في التقويم، ينبغي أن يتم تعريف الخصائص لكل نقطة على تدرج الميزان تعريفاً محدداً.

◀ **أنواع سلالمة التقدير:** وتوجد أنواع متعدّدة من سلالمة التقدير، لعل أكثرها استخداماً ما يلي:

• **سلالمة التقدير الرقمية Numerical Rating Scales:** يستخدم هذا النوع من السلالمة في التقدير العددي أو الرقمي لمكونات عمليات أو نتائج يقوم بها المتعلم. وتصاغ هذه المكونات في عبارات بسيطة، بحيث يمكن ملاحظة السلوك الذي تشير إليه، ويلي كلا منها قيم تتراوح بين 1، 5 مثلاً.

مثال: المساهمة في المناقشة الصفية:

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

• **سلالمة التقدير البيانية Graphic Ratings:** يستخدم هذا النوع من السلالمة في تقدير مستويات جودة العمليات والنتائج دون تقدير رقمي لهذه المستويات، وإنما تستخدم أوصاف معينة على متصل بدلا من الأرقام.

مثال: الفصل الدراسي مكان مريح بالنسبة لي:

موافق بشدة	موافق بدرجة قليلة	موافق	غير موافق بدرجة قليلة	غير موافق بشدة
------------	-------------------	-------	-----------------------	----------------

• **سلالمة التقدير الوصفية البيانية (قواعد التصحيح) Scoring Rubrics:** يعد هذا النوع من قواعد التصحيح أكثرها استخداماً في تقويم الأداء، ويتطلب صياغة أوصاف مختلفة تمثل مستويات متباينة للأداء الفعلي المتعلم. ويقوم المعلم باختيار الوصف الذي ينطبق على أداء المتعلم على وجه التقريب.

موافق بشدة	موافق بدرجة قليلة	موافق	غير موافق بدرجة قليلة	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

◀ مراحل تصميم سلائم التقدير:

- تحديد الهدف من المقياس (مثلاً قياس اتجاه المتعلمين نحو العمل الجماعي).
- تحديد أسلوب وطريقة تسجيل الملاحظة (قائمة الشطب أو سلم التقدير).
- إعداد صورة المقياس وذلك بتحديد المهارات الرئيسية التي تريد ملاحظتها ثم تحديد المكونات الفرعية لكل مهارة رئيسية، على أن تصاغ المهارات في صورة عبارات سلوكية يمكن ملاحظتها، وذلك من خلال اتباع القواعد الآتية:
 1. احتواء كل عبارة على فعل أدائي واحد.
 2. تجنب تداخل العناصر مع بعضها البعض.
 3. صياغة المهارات السلوكية في عبارات سلوكية واضحة.
 4. احتواء العبارات على مصطلحات علمية دقيقة واضحة ومفهومة.

مثال: بطاقة • قياس اتجاه المتعلم نحو • مادة الدراسات الاجتماعية

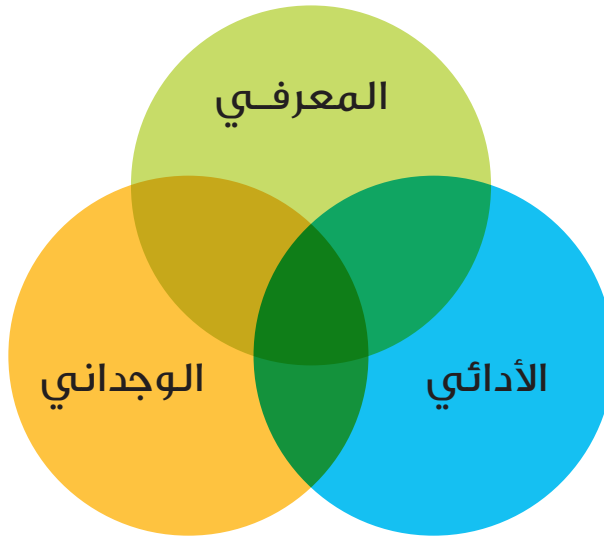
اسم التلميذ: الصف:

م	العبرة	موافق بشدة	موافق بدرجة قليلة	موافق	غير موافق بدرجة قليلة	غير موافق بشدة
1	تنمي دراسة المواد الاجتماعية قدرتي على التنبؤ بالظواهر الجغرافية					
2	أفضل قراءة الموضوعات المتعلقة بالدراسات الاجتماعية في وقت الفراغ					
3	تُنمي لدي دراسة المواد الاجتماعية القدرة على التأمل					
4	يسهل علي فهم مادة الدراسات الاجتماعية					
5	تساعدني مادة الدراسات الاجتماعية في فهم الأسباب العلمية للظواهر الجغرافية.					

					6	أتمنى أن أشارك في أنشطة الدراسات الاجتماعية
					7	أنتظر بلهفة حصص الدراسات الاجتماعية
					8	أتمنى لزيادة حصص الدراسات الاجتماعية
					9	أرغب أن أكون معلّم المادة الدراسات الاجتماعية
					10	أحرص على الانتظام في حضور حصص الدراسات الاجتماعية
					11	أفضل أن أبدأ مذاكرتي بمادة الدراسات الاجتماعية
					12	تزودني دراسة المواد الاجتماعية بخبيرات حقيقية في حياتي
					13	تساعدني دراسة المواد الاجتماعية في التعرف على الثروات الطبيعية للمجتمع
					14	تفيدني دراسة المواد الاجتماعية في التعرف على شخصيات تاريخية رائدة
					15	أرى أن عدد حصص الدراسات الاجتماعية أقل مما يجب

التكامل بين المجالات الثلاثة

إنّ المتعلم كائن حي يتميز بالتكامل والشمول، ولا يمكن عزل جوانبه المعرفية عن الوجدانية أو النفسحركية (الأدائية)، وإنما يجري العزل والتجزئة لغرض المعالجة والتفسير العلمي فقط، ولا يُشترط التوازن بالمجالات الثلاثة بنسب متساوية وإنما تختلف باختلاف المادة الدراسية وطبيعتها والمرحلة العمرية للمتعلم، فعلى سبيل المثال: (يتم التركيز في مادتي الرياضيات واللغة العربية على المجال المعرفي بنسبة أكبر ولا سيما في مرحلة التعليم الأساسي حيث تُعد مرحلة اكتساب المفاهيم الأساسية في هاتين المادتين، وفي مادة التربية الرياضية يجب التركيز على الجانب الأدائي بصورة أكبر، فيما يتم التركيز على الجانب الوجداني بنسبة أكبر في مادتي التربية الدينية والدراسات الاجتماعية)، وهذا لا يعني إهمال المجالين الآخرين وإنما التكامل فيما بينها لأن الانسان كل متكامل.



الأنشطة التدريبية

أنشطة الكتيب السابع/تقويم الأداء والتقويم الوجداني

- 49 النشاط (1) معنى التقويم المعتمد على الأداء خصائصه إيجابياته وسلبياته
- 50 النشاط (2) استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء
- النشاطين التدريبيين (3) التعريف بأدوات تقويم الأداء (قوائم الرصد/سلالم
- 51 التقدير/السجل القصصي/سجل وصف سير التعلم)
- 53 النشاط (4) خطوات تصميم أدوات التقويم المعتمد على الأداء
- 54 النشاط (5) الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (تعريفها وفوائدها)
- 55 النشاط (6) الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (أنواعها، خصائصها)
- 56 النشاط (7) مفهوم نواتج التعلم في الجانب الوجداني
- 58 النشاط (8) الخرائط الذهنية لمستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني
- 59 النشاط (9) أنواع نواتج التعلم الوجدانية
- 60 النشاط (10) بناء أدوات تقويم نواتج التعلم الوجدانية

النشاط (1)

العنوان

معنى التقويم المعتمد على الأداء خصائصه إيجابياته وسلبياته.

الهدف

تحديد معنى التقويم المعتمد على الأداء خصائصه إيجابياته وسلبياته.

الأسلوب

التعليم التعاوني

التدريبي

(تجميع المعلومات -

الرؤوس المرقمة).

مشغل تدريبي

(المناقشة).



الزمن

45 دقيقة.

آلية التنفيذ

• **المرحلة الأولى:** الزمن 15 دقيقة: يوزع المدرب المتدربين إلى مجموعات

عمل ويبين لهم المطلوب من كل مجموعة عمل، على النحو الآتي: تعالوا نبحث في النقاط الآتية، المطلوب من كل مجموعة أن يتناقش أعضاؤها في البنود الآتية وتسجيل أهم النقاط والأفكار التي يتم التوصل إليها حتى يتم فيما بعد عرض ومناقشة أفكار المجموعات جميعها.

1. معنى التقويم المعتمد على الأداء
2. خصائص التقويم المعتمد على الأداء
3. إيجابيات التقويم القائم على الأداء
4. سلبيات التقويم القائم على الأداء

• **المرحلة الثانية:** زمنها 20 دقيقة: تعرض كل مجموعة أهم النقاط التي

توصلت إليها، وتتم مناقشة هذه النقاط مع بقية المجموعات وطرح التساؤلات والإجابة عنها.

دور المدرب في هذه المرحلة إدارة عملية عرض المجموعات والمناقشات، وتوضيح النقاط الأساسية والتعقيب عليها، واستكمال النقص في أفكار المتدربين إن وجدت

• **المرحلة الثالثة:** الزمن 10 دقائق: تلخيص أهم ما تم التوصل إليه من

خلال المناقشات حول تعريف التقويم المعتمد على الأداء وخصائصه وأهم الإيجابيات والسلبيات.

مناقشة العمل

النشاط (2)

استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء.

العنوان

يتبين المتعلّم استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء.

الهدف



التعليم التعاوني
(تجميع المعلومات
الرؤوس المرقمة)

الأسلوب
التدريبي

45 دقيقة.

الزمن

• **المرحلة الأولى** زمنها 15 دقيقة: يوزع المدرب المتدربين إلى مجموعات

آلية التنفيذ

عمل ويبين لهم المطلوب من كل مجموعة عمل، على النحو الآتي:

1. المطلوب من كل مجموعة أن يتناقش أعضاؤها في البنود الآتية وتسجيل أهم النقاط والأفكار التي يتم التوصل إليها حتى يتم فيما بعد عرض ومناقشة أفكار المجموعات جميعها
2. (توزع أوراق عمل على المجموعات بحيث تحتوي كل ورقة على المعلومات الخاصة ببحث المجموعة):

- البحث في استراتيجية التقديم واستراتيجية العرض التوضيحي
- البحث في استراتيجية الأداء العملي والعرض التوضيحي.
- البحث في استراتيجية المعرض «المشروعات»
- البحث في استراتيجية المحاكاة واستراتيجية المناقشة.

• **المرحلة الثانية** زمنها 20 دقيقة: تعرض كل مجموعة أهم النقاط التي

توصلت إليها، وتتم مناقشة هذه النقاط مع بقية المجموعات وطرح التساؤلات والإجابة عنها.

دور المدرب في هذه المرحلة إدارة عملية عرض المجموعات والمناقشات، وتوضيح النقاط الأساسية والتعقيب عليها، واستكمال النقص في أفكار المتدربين إن وجدت.

• **المرحلة الثالثة** زمنها 10 دقائق: تلخيص أهم ما تم التوصل إليه من

خلال المناقشات عن استراتيجيات التقويم المعتمد على الأداء.

مناقشة العمل

النشاطين التدريبيين (3)

<p>التعريف بأدوات تقويم الأداء (قوائم الرصد/سلالم التقدير/السجل القصصي/سجل وصف سير التعلم).</p>	<p>العنوان</p>
<p>التعرّف بأدوات تقويم الأداء (قوائم الرصد/سلالم التقدير/السجل القصصي/سجل وصف سير التعلم).</p>	<p>الهدف</p>
<p>استراتيجية جيكسو Jigsaw</p> 	<p>الأسلوب التدريبي</p>
<p>60 دقيقة.</p>	<p>الزمن</p>
<p>• المرحلة الأولى زمنها 20 دقيقة: يوزع المدرب المتدربين إلى مجموعات مؤلفة من 4 أفراد ويخصص لكل فرد لوناً من أربعة ألوان أساسية كالأحمر والأخضر والأزرق والأصفر، ثم يوزع على كل فرد في كل مجموعة بطاقة بحسب اللون المخصص له من الألوان السابقة مطبوع عليها المهام المطلوبة على النحو الآتي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. البطاقات الحمراء: قائمة الرصد كأداة لتقويم الأداء (تعريفها، مثال عنها) 2. البطاقات الخضراء: سلالم التقدير كأداة لتقويم الأداء (تعريفه، أنواعه، أمثلة) 3. البطاقات الزرقاء: السجل القصصي كأداة لتقويم الأداء (تعريفه، أهميته، مثال عنه) 	<p>آلية التنفيذ</p>

مناقشة العمل

آلية التنفيذ

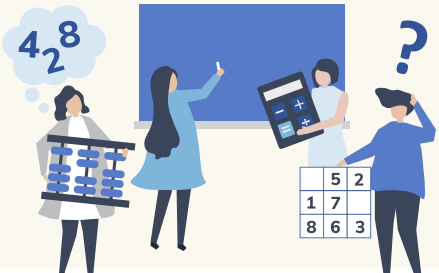
سجّل وصف سير التعلّم كأداة لتقويم الأداء (تعريفه، أهميته، مثال عنه) يشرح المدرب أن المطلوب من كل متدرب في كل مجموعة عمل أن يناقش المهمة المطلوبة في بطاقته الملونة مع أفراد مجموعته ويسجل الأفكار التي تتوصل إليها المجموعة بالتتالي كأن يبدأ صاحب البطاقة الحمراء ثم الخضراء ثم الزرقاء ثم الصفراء ويخصص وقت لكل مهمة 3 دقائق.

- **المرحلة الثانية** زمنها 30 دقيقة: يطلب المدرب من أصحاب بطاقات كل لون بالاجتماع على حدة لمدة 15 دقيقة لتجميع الأفكار التي توصلت إليها كل المجموعات حول المهام المحددة، وكتابة وتدوين أهم النقاط على أوراق بيضاء كبيرة واختيار متدرب لعرض ما تم التوصل إليه من أفكار.

- **المرحلة الثالثة** زمنها 30 دقيقة: يطلب المدرب من جميع المتدربين العودة إلى مجموعاتهم الأساسية، ثم يطلب من المتدرب الذي تم الاتفاق عليه من المجموعات الخروج لعرض أهم النقاط التي تم التوصل إليها.

مناقشة العمل

النشاط (4)

خطوات تصميم أدوات التقويم المعتمد على الأداء.	العنوان
استنتاج خطوات تصميم أدوات التقويم المعتمد على الأداء.	الهدف
 <p>التعلم التعاوني تجميع المعلومات - الرؤوس المرقمة). مشغل تدريبي (المناقشة)</p>	الأسلوب التدريبي
45 دقيقة.	الزمن

- **المرحلة الأولى** زمنها 15 دقيقة: يوزع المدرب المتدربين إلى مجموعات عمل ويبين لهم المطلوب من كل مجموعة عمل، على النحو الآتي: المطلوب من كل مجموعة أن يتناقش أعضاؤها في البنود الآتية وتسجيل أهم النقاط والأفكار التي يتم التوصل إليها حتى يتم فيما بعد عرض ومناقشة أفكار المجموعات جميعها،
 1. خطوات تصميم قائمة الرصد وبناء نموذج لقائمة رصد في مادة يختارها المتدربون
 2. خطوات تصميم سلم تقدير رقمي وبناء نموذج له في مادة يختارها المتدربون
 3. خطوات تصميم سلم تقدير لفظي وبناء نموذج له في مادة يختارها المتدربون
 4. خطوات تصميم سلم تقدير رقمي/لفظي وبناء نموذج له في مادة يختارها المتدربون.
- **المرحلة الثانية** زمنها 20 دقيقة: تعرض كل مجموعة أهم النقاط التي توصلت إليها، وتتم مناقشة هذه النقاط مع بقية المجموعات وطرح التساؤلات والإجابة عنها.

دور المدرب في هذه المرحلة إدارة عملية عرض المجموعات والمناقشات، وتوضيح النقاط الأساسية والتعقيب عليها، واستكمال النقص في أفكار المتدربين إن وجدت.
- **المرحلة الثالثة** زمنها 10 دقائق: تلخيص أهم ما تم التوصل إليه من خلال المناقشات حول خطوات تصميم أدوات التقويم المعتمد على الأداء.

مناقشة العمل

النشاط (5)

العنوان	الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (تعريفها وفوائدها).
الهدف	استنتاج تعريف الملاحظة وأهميتها في تقويم الأداء.
الأسلوب التدريبي	العصف الذهني 
الزمن	45 دقيقة.
آلية التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • المرحلة الأولى زمنها 10 دقائق: إثارة المشكلة: بدعوة المتعلمين إلى التفكير في السؤال الآتي: <ol style="list-style-type: none"> 1. ما هي الملاحظة وما أهميتها في تقويم أداء المتعلمين؟ في هذه المرحلة يتم توليد أكبر عدد ممكن من الإجابات والافكار من قبل المتدربين. <p>مهمة المدرب في هذه المرحلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الترحيب بالإجابات جميعها وقبولها • تسجيل جميع الإجابات على السبورة أو أوراق كبيرة بخط واضح ليسهل فيما بعد عملية مراجعتها وغربلتها. • المرحلة الثانية زمنها 20 دقيقة: جمع الإجابات، وتصنيفها، وغربلتها: <ol style="list-style-type: none"> 1. يتم في هذه المرحلة جمع الإجابات المتراكمة، وتصنيفها، وغربلتها في فئات؛ لتصبح بمنزلة مقترحات، أو إجابات، أو قرارات متعددة للسؤال الواحد. 2. مهمة المدرب في هذه المرحلة: يعمل المدرب كميسر وموجه لفرز الإجابات وفق آراء المتدربين، وتوضيح النقاط الأساسية لتعريف مفهوم الملاحظة أهميتها في تقويم أداء المتعلمين والتعقيب عليها، واستكمال النقص في أفكار المتدربين إن وجدت. • المرحلة الثالثة زمنها 15 دقيقة: تلخيص أهم ما تم التوصل إليه في جلسة العصف الذهني حول مفهوم الملاحظة وأهميتها في تقويم أداء المتعلمين.

مناقشة العمل

النشاط (6)

الملاحظة كاستراتيجية لتقويم الأداء (أنواعها، خصائصها).

العنوان

تعرف أنواع الملاحظة وخصائصها.

الهدف



التعلم التعاوني
(تجميع المعلومات -
الرؤوس المرقمة).

الأسلوب
التدريبي

45 دقيقة.

الزمن

• **المرحلة الأولى** زمنها 15 دقيقة: يوزع المدرب المتدربين إلى مجموعات عمل ويبين لهم المطلوب من كل مجموعة عمل، على النحو الآتي: المطلوب من كل مجموعة أن يتناقش أعضاؤها في البنود الآتية وتسجيل أهم النقاط والأفكار التي يتم التوصل إليها حتى يتم فيما بعد عرض ومناقشة أفكار المجموعات جميعها (توزع أوراق عمل على المجموعات بحيث تحتوي كل ورقة على المعلومات الخاصة ببحث المجموعة):

آلية التنفيذ

1. البحث في الملاحظة التلقائية مع ذكر أمثلة
2. البحث في الملاحظة المنظمة مع ذكر أمثلة
3. البحث في خصائص الملاحظة

• **المرحلة الثانية** زمنها 20 دقيقة: تعرض كل مجموعة أهم النقاط التي توصلت إليها، وتتم مناقشة هذه النقاط مع بقية المجموعات وطرح التساؤلات والإجابة عنها.

دور المدرب في هذه المرحلة إدارة عملية عرض المجموعات والمناقشات، وتوضيح النقاط الأساسية والتعقيب عليها، واستكمال النقص في أفكار المتدربين إن وجدت.

• **المرحلة الثالثة** زمنها 10 دقائق: تلخيص أهم ما تم التوصل إليه من خلال المناقشات عن أنواع الملاحظة وخصائصها.

مناقشة العمل

النشاط (7)

مفهوم نواتج التعلم في الجانب الوجداني.	العنوان
تحديد مفهوم نواتج التعلم الوجدانية ومستوياتها.	الهدف
<p>حلقات النقاش - نموذج فراير</p> 	الأسلوب التدريبي
45 دقيقة.	الزمن
<p>• دور الميسر (10 د):</p> <p>1. يتم توزيع المتدربين إلى أربع مجموعات، وتعطى كل مجموعة بطاقة على النحو الآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • المجموعة الأولى: إذا كان المنطلق في التربية الاهتمام بتنمية جوانب شخصية المتعلم، ما دور الجانب الوجداني في بناء شخصية المتعلم برأيك؟ • المجموعة الثانية: من الواضح أن المتعلمين لا يأتون إلى المدرسة ومعهم أدمغتهم فقط، بل يحضرون أيضاً مشاعرهم وقيمهم واتجاهاتهم. كيف يؤثر ويتأثر العمل الدراسي والنشاط الصفّي اليومي، بقوة الدافعية والاتجاهات والسلوك برأيك؟ • المجموعة الثالثة: تشارك مع أفراد مجموعتك في تحديد بعض القيم والجوانب الوجدانية التي يجب أن يركز عليها المنهاج الدراسي. 	آلية التنفيذ

آلية التنفيذ

• المجموعة الرابعة: إذا سلمنا بأهمية التقويم في المجال الوجداني، فإننا لا بد من الاعتراف بوجود الكثير من الصعوبات والعقبات التي ربما كانت العامل الأكبر في إهمال الأهداف الخاصة بهذا المجال، ما أهمها من وجهة نظرك؟

2. تعرض كل مجموعة ما توصلت إليه من نتائج على ورقة مكتوبة تم توزيعها مسبقاً.

3. يقوم الميسر بعرض نموذج فراير على السبورة ويطلب من كل مجموعة وضع ورقة العمل الخاصة بها في المكان المناسب.

الدور

الأهمية

نواتج التعلم الوجدانية

التحديات

التطبيقات

مناقشة العمل

النشاط (8)

العنوان	الخرائط الذهنية لمستويات نواتج التعلم في الجانب الوجداني.
الهدف	التعرّف إلى تصنيف كراثوول لنواتج التعلم الوجدانية ومستوياتها.
الأسلوب التدريبي	مجموعات نقاش - محاضرة مطورة
الزمن	45 دقيقة.
آلية التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> • يوزع الميسر بطاقات مكتوب عليها نواتج التعلّم على المتعلّمين بشكل عشوائي • يطلب من كل مشارك قراءة الكلمة المكتوبة على البطاقة التي يحملها . • يقوم المشاركون بتشكيل هرم يعبر عن تصنيف الأهداف الوجدانية بشكل متسلسل . • يتم عرض المعلومات المرتبطة بكل مستوى من قبل الجميع . • يوزع الميسر المشاركين إلى مجموعات (حسب الاختصاص) ويطلب إلى كل مجموعة اختيار وحدة دراسية من المادة والإجابة عن السؤال الآتي: • بعد معرفتك بتصنيف الأهداف الوجدانية عليك القيام بتحديد نواتج التعلم الوجدانية المرتبطة بالوحدة الدراسية التي بين يديك ثم مؤشرات الأداء التي تدل على تحقق هذه النواتج؟ • تقوم المجموعات بعرض ما توصلت إليه ومناقشته مع زملاء.

مناقشة العمل

النشاط (9)

<p>العنوان</p> <p>أنواع نواتج التعلم الوجدانية.</p>	
<p>الهدف</p> <p>تدريب المعلمين على تمييز نواتج التعلم في الجانب الوجداني.</p>	
<p>الأسلوب التدريبي</p> <p>عمل مجموعات</p> 	
<p>الزمن</p> <p>30 دقيقة.</p>	
<p>آلية التنفيذ</p> <ol style="list-style-type: none"> يكتب الميسر المعلومات على بطاقات صغيرة ملونة بحيث تكون معلومات كل محور على لون مختلف. <ul style="list-style-type: none"> • يوزع البطاقات في أماكن مختلفة ضمن القاعة التدريبية. • يطلب من المتدربين البحث عن البطاقات. • يجب ربط مجموعة البطاقات ذات اللون الواحد في نفس المجموعة. • يقوم المتدربين بقراءة المعلومات وربطها للوصول إلى المادة العلمية الكاملة لتعريف أنواع نواتج التعلم. يتم توزيع المتدربين إلى أربع مجموعات، ثم يقوم المدرب بتوزيع المهمات على المجموعات وهي صياغة نواتج تعلم وجدانية (قيم - ميول - اتجاهات) لبعض الدروس من المناهج المطورة: <ul style="list-style-type: none"> • المجموعة الأولى: نموذج لمادة اللغة العربية • المجموعة الثانية: نموذج لمادة العلوم • المجموعة الثالثة: نموذج لمادة الدراسات الاجتماعية • المجموعة الرابعة: نموذج لمادة اللغة الانكليزية يطلب المدرب من المتدربين وضع عرض يتضمن (نتائج أعمالهم من نماذج نواتج التعلم الوجدانية) على ورقة مكتوبة تم توزيعها مسبقاً. يقوم المدرب بمناقشة جماعية لما توصلت إليه كل مجموعة. 	

مناقشة العمل

النشاط (10)

العنوان: بناء أدوات تقويم نواتج التعلم الوجدانية.

العنوان

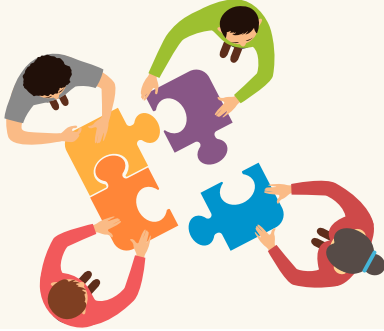
الهدف: تدريب المعلمين على بناء وتصميم أدوات تقويم نواتج التعلم الوجدانية.

الهدف

عمل مجموعات

الأسلوب

التدريبي



الزمن: 30 دقيقة.

الزمن

آلية التنفيذ: 1. يطرح الميسر المهمة الآتية: بالرجوع إلى النشرة العلمية المرفقة، وبالتعاون مع أفراد مجموعتك، المطلوب منك تصميم نموذج تقويم نواتج التعلم الوجدانية للمتعلّم بما يتناسب مع مادة تخصصك. دور المدرب: يوزع في مجموعات - يضبط وقت العمل والبحث - يوجه ويرشد المجموعات في عملها - يناقش عمل المجموعات.

آلية التنفيذ

عمل المجموعات

الخطوة الأولى: يوزّع المتدربين في مجموعات.. تكلف كل مجموعة بمهمة: نضع كل مجموعة في موقف تعليمي ونطلب إليها أن تضع أداة مناسبة للتقويم.

1. مهمة المجموعة الأولى: تصميم سلم التقدير (اللفظي - العددي - البياني)
2. مهمة المجموعة الثانية: تصميم نموذج استبانة.
3. مهمة المجموعة الثالثة: تصميم نموذج مقابلة.
4. مهمة المجموعة الرابعة: تصميم قوائم الرصد للملاحظة.

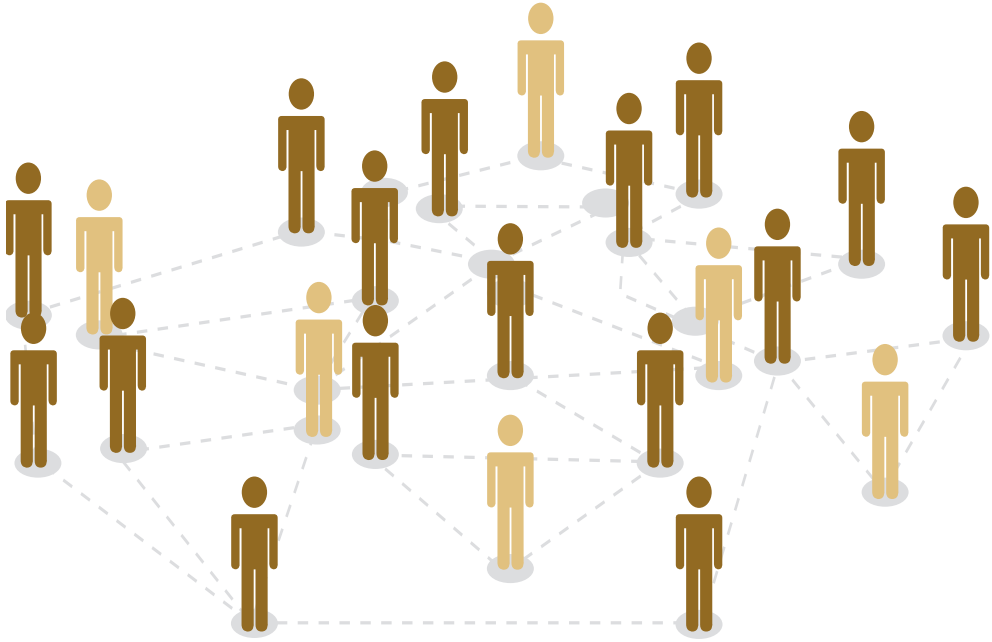
- المجموعة الأولى: نموذج لمادة اللغة العربية
- المجموعة الثانية: نموذج لمادة العلوم
- المجموعة الثالثة: نموذج لمادة الدراسات الاجتماعية
- المجموعة الرابعة: نموذج لمادة اللغة الانكليزية

2. يطلب المدرب من المتدربين وضع عرض يتضمن (نتائج أعمالهم من نماذج تقويم نواتج التعلم الوجدانية) على ورقة مكتوبة تم توزيعها مسبقاً.
3. يقوم المدرب بمناقشة جماعية لما توصلت إليه كل مجموعة.

مناقشة العمل

الملاحق

- 62 صورة توضيحية عن الوسائل والتقنيات المستخدمة
- 63 استمارة تقييم برنامج تدريبي (استبانة)
- 65 المحور التدريبي
- 67 نموذج عن تقويم اليوم التدريبي



صورة توضيحية عن الوسائل والتقنيات المستخدمة

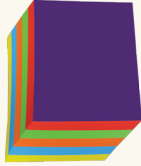
أوراق A4



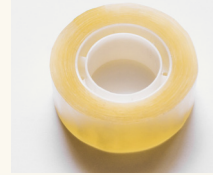
أقلام فلوماستر ملونة



أوراق ملونة



أشرطة لاصقة



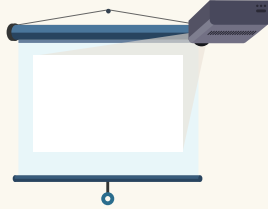
ورق مقوى



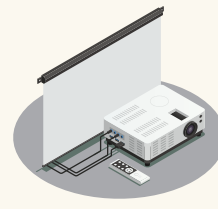
جهاز حاسب آلي (لابتوب)



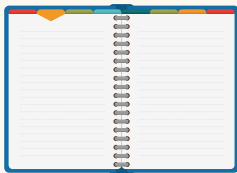
شاشة عرض للجهاز



جهاز عرض



أوراق تدوين الملاحظات



شاشة عرض



استمارة تقييم برنامج تدريبي (استبانة)

المعلومات العامة	
اسم المدرب:	المحافظة:
مسمى المحور التدريبي:	المدرسة:
اسم المتدرب: (اختياري)	تاريخ انعقاد الدورة:
المسمى الوظيفي:	الجهة المنظمة:

المدرب (المتدرب يقيم المدرب فور انتهاء تدريبه)

ممتاز (5)	جيد جداً (4)	جيد (3)	وسط (2)	ضعيف (1)	مجالات التقييم: المهارات الشخصية والعملية التي يمتلكها المدرب
					1 يمتلك مهارة في طرح الأسئلة
					2 يعطي اهتمام لجميع المتدربين
					3 يقدم التحفيز المناسب للمتدربين
					4 يستخدم الأساليب التدريبية بكفاءة عالية
					5 ينوع في استخدام أساليب التقويم
					6 يحفز المتدربين على التفاعل والمشاركة
					7 يدير الحوار والمناقشات بشكل فعال
					8 يمتلك مهارة العرض والتقديم
					9 يمتلك القدرة على إدارة الوقت
					10 يمتلك القدرة على تقبل الآخر

					يمتلك القدرة على التواصل (تواصل بصري - لفظي) مع المتدربين	11
					ينوع في استخدام الطرائق وأساليب التدريب	12
					يوأتم بين الجانب النظري والجانب العملي أثناء التدريب	13
					يمتلك القدرة على استخدام إيماءات الجسد	14
					يمتلك المظهر اللائق	15
					يمتلك القدرة على ضبط القاعة التدريبية	16
					يمتلك القدرة على خلق الدافعية والرغبة لدى المتدربين لتنفيذ المهمات	17
					يمتلك المرونة في التعامل مع المتدربين	18
					يمتلك الخبرة الأكاديمية المناسبة لبرنامج التدريب	19

المحور التدريبي

المتدرّب يقيّم المحور التدريبي بعد انتهاء الدورة مباشرة	ضعيف (1)	وسط (2)	جيد (3)	جيد جداً (4)	ممتاز (5)
1					
يطور المحور التدريبي مهارات التعلّم الذاتي لدى المتدرّب					
2					
يتناسب توقيت التدريب مع الهدف الخاص بالمحور التدريبي					
3					
تتلاءم الطرائق المستخدمة في المحور التدريبي مع احتياجات المتدرّبين					
4					
تتنوع الأساليب المستخدمة في المحور التدريبي					
5					
يحتوي المحور التدريبي معلومات تتلاءم مع احتياجات المتدرّب.					
6					
يسهم محتوى المحور التدريبي في تطوير مهارات المتدرّبين.					
7					
تتوافق الوسائل والأدوات المستخدمة مع محتوى المحور التدريبي.					
8					
يساهم المحور التدريبي في أداء المتدرّبين ومهاراتهم.					
9					
تتلاءم الطرائق المستخدمة في المحور التدريبي مع واقعية تطبيقها.					
10					
يرفع المحور التدريبي مستوى الدافعية لدى المتدرّبين لتنفيذ المهمات المطلوبة.					
11					
يتضمن المحور التدريبي أنشطة تتناسب مع احتياجات المتدرّبين.					
12					
يتلاءم المحتوى العلمي للمحور التدريبي مع احتياجات المتدرّبين.					

					ينمي المحور التدريبي مهارات المتدربين في التعامل مع الفروق الفردية	13
					يرصد المحور التدريبي مدى تقدم المتدربين	14
					تتلاءم أنشطة المحور التدريبي مع المادة العلمية للمحور التدريبي	15

مقترح

ماهي البرامج التدريبية التي تحتاجها في عملك ؟

.....

.....

.....

بيئة التدريب

ممتاز (5)	جيد جداً (4)	جيد (3)	وسط (2)	ضعيف (1)	تقييم التدريب بعد انتهاء الدورة	
					ملاءمة المكان المخصص للتدريب	1
					كفاية التعويض المادي	2
					كفاية القرطاسية لأغراض التدريب	3
					ملاءمة توقيت المحور التدريبي	4
					تهيئة القاعات التدريبية بالتجهيزات المناسبة	5
					كفاية الوسائل اللازمة للتدريب	6

مقترحات لتطوير بيئة التدريب

.....

.....

.....

نموذج عن تقويم اليوم التدريبي

النشاط التدريبي زمن النشاط

لتطوير العمل التدريبي ورفع سويته وعلاج نقاط الضعف والثغرات التي قد تتخلله، نرجو منك عزيزي المتدرب الإجابة بكل موضوعية عن التساؤلات الآتية:

ماذا أحببت؟

.....
.....
.....

ما الذي لم تُحبه؟

.....
.....
.....

كيف توظف ما تعلمته في حياتك العملية (مهنة التعليم)؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ملاحظاتك على اليوم التدريبي:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

التقويم من أجل التعلم هو عملية منهجية منظمّة وهادفة، تشمل كل الأنشطة التي يقوم بها كل من المتعلم والمعلم أثناء العملية التعليمية التعلّمية، ينصب تركيزه الأساسي على التحسين المستمر لإتقان مهارات التعلم والعمل والحياة من قبل المتعلمين جميعهم.

يحقق التقويم من أجل التعلم مفعوله الحقيقي عندما يصبح ممارسة متأصلة في صلب عملية التعلم والتعليم، من خلال استخدام أساليب وأدوات التقويم والقياس المتنوعة التي تعرضها الحقيبة الشاملة للتقويم من أجل التعلّم، وبذلك توفر هذه الحقيبة دليلاً مرجعياً معتمداً لمختلف أساليب وأدوات التقويم اللازمة أثناء العملية التعليمية التعلّمية بمختلف مستوياتها.



مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية - بيروت
بئر حسن - جادة المدينة الرياضية
ص. ب. 11-5244 • بيروت - لبنان
تلفون: 961 1 850013/4/5 • فاكس: 961 1 824854
البريد الإلكتروني: beirut@unesco.org
الموقع على شبكة الانترنت: www.unesco.org/new/beirut



منظمة الأمم المتحدة
للتربية والعلم والثقافة