



## Developing standards for good educational assessment of handwriting

تطوير معايير التقييم التربوي الجيد للخط

د. هبة توفيق أبو عيادة

Head of the Department of Educational Administration, Islamic University of  
Minnesota, USA.

Heba Tawfiq Abu Eyadah

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Received: January 6,  
Revised: February 28,  
Accepted: April 19,  
Published: Juni 1,  
2024

#### \*Corresponding

#### Author:

Name: Heba Tawfiq  
Abu Eyadah  
Email:  
[Heba\\_chimist@hotmail.com](mailto:Heba_chimist@hotmail.com)

### ABSTRACT

The current study aims to identify the criteria for good handwriting assessment and ways to improve and develop handwriting skills and keep pace with the developments of the era and e-learning, to come out of it with proposals and procedures that help to enable writing skills and master handwriting in a distinctive and beautiful way and invest it in developing the teaching and learning process and encouraging students to learn different types of handwriting and achieve what is expected from it and invest it to develop the educational system, through analyzing and reviewing previous research and studies and educational literature that dealt with educational assessment in a way that ensures coming out with an integrated therapeutic vision to confront the obstacles to development that dealt with educational assessment. The current study differs from previous studies in the study methodology, as the current study relies on analyzing educational literature that dealt with the topic of educational assessment through the analytical deductive method and in light of the results of previous studies and according to the researcher's vision, the current study develops a scientific vision to confront the challenges and problems of educational assessment.

Copyright © 2024, First Author et al

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### Keyword

Educational assessment, evaluation, standards, handwriting

### مستخلص البحث

تهدف الدراسة الحالية تعرف معايير التقييم الجيد للخط وسبل تحسين مهارات الخط وتطويرها ومواكبتها لمستجدات العصر والتعليم الإلكتروني، للخروج منها بالمقترحات والإجراءات التي تساعد على تمكين مهارات الكتابة وإتقان الخط بشكل مميز وجميل واستثماره في تنمية العملية التعليمية التعلمية وترغيب الطلبة بتعلم أنواع الخط المختلفة وتحقيق المأمول منه واستثمارها لتطوير المنظومة التربوية، من خلال تحليل ومراجعة البحوث والدراسات السابقة والأدبيات التربوية التي تناولت التقييم التربوي بما يضمن الخروج برؤية علاجية متكاملة لمواجهة معوقات تطور تناولت التقييم التربوي. وتختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات السابقة في منهجية الدراسة إذ تعتمد الدراسة الحالية على تحليل الأدبيات التربوية التي تناولت موضوع التقييم التربوي من خلال المنهج التحليلي الاستنباطي وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة ووفقاً لرؤية الباحث تقوم الدراسة الراهنة بوضع رؤية علمية لمواجهة تحديات ومشكلات التقييم التربوي.

التقييم التربوي، التقييم، المعايير، الخط

كلمات أساسية

## المقدمة

يمكن تحديد عدد من المبررات لتقييم المعلم، حيث ارتبط تقييمه بعملية تحسين التعليم وتطوير التعلم الصفي، حيث يعمل على تحديد مستوى الأداء لدى المعلم وبالتالي يمكن العمل على تطويره وتحسينه في المجالات التي يحتاجها، كما أن لتقييم المعلم علاقة مباشرة في دعم عدد من القرارات المتعلقة بالمعلم من حيث الترقية ومزاولة المهنة أو الفصل وبالتالي إقصاء المعلمين لمهنة التدريس، إلا أنه لا بد من وجود معايير واضحة ومحددة لمساعدة المعلمين على اكتساب مهارات والتطور المهني وإثبات شخصيتهم وإبراز المهنية في العمل من خلال الالتزام بتلك المعايير المتعلقة بتقييمهم.

بعد أن يتم تحديد الأهداف التي ترغب المنشأة في تحقيقها، لا بد من تحديد معايير التقييم. تعد الخطط والأهداف معايير للتقييم، ولكن هناك كثيرا من القضايا قد لا تكون محددة في الخطة، وخاصة الخطط العامة، فتوضع الأهداف بشكل عام دون التعرض إلى الإجراءات التفصيلية لإنجازها، أو دون تحديد كيفية أداء العاملين لمهامهم، لذلك يجب أن تحدد المعايير إن لم تكن محددة في الخطة، أو إضافة معايير جديدة غير موجودة في الخطة العامة. ومن جهة ثانية يجب أن تكون المعايير واضحة للجميع ولا تحتمل التأويل، لأن وضوح المعايير يساعد الفرد في إنجاز أعماله، وتحديد مستوى الأداء المطلوب منه، ويساعد المدير أيضا في عملية الرقابة والتقييم بناء على الأسس والمعايير المحددة.

وتأتي أهمية هذه الدراسة بالاهتمام بعملية التقييم التربوي لتحسين وتجويد مهارات الكتابة ورسم الخط بطريقة مميزة وجميلة ومتقنة.

## منهجية البحث

نظرا لطبيعة مشكلة هذا البحث وأهدافه، توصل الباحث إلى اختيار المنهج الوصفي الاستقرائي لمناسبته للبحث، إذ إنه من أقرب مناهج البحث العلمي لحل المشكلات بالطريقة العلمية، وتتبع الباحث الأدبيات التي تتعلق بالمعايير التربوية في التقييم. واستراتيجيات تمكين الخط الجيد وإتقان مهاراته.

## مناقشة نتائج البحث

## الخط العربي: فن وتراث وإرث

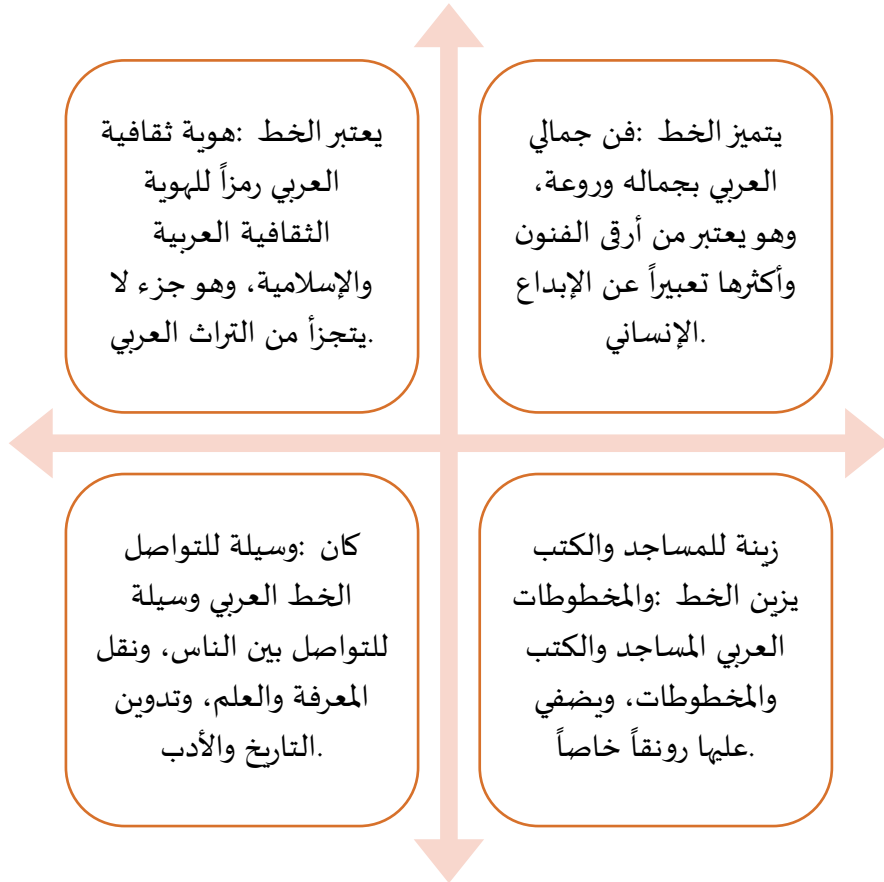
الخط العربي، ذلك الفنّ الأصيل الذي تجسّد روح الحضارة العربية والإسلامية، هو أكثر من مجرد كتابة. إنه لغة بصرية تعبر عن هوية شعب، وتنقل أفكاره وعواطفه عبر الأجيال. يعتبر الخط العربي

من أرقى الفنون وأكثرها تعقيداً، إذ يتطلب من الخطاط مهارة فائقة وإحساساً بالجمال، بالإضافة إلى معرفة عميقة بقواعده وقوانينه.

### تاريخ الخط العربي وأهميته:

يعود تاريخ الخط العربي إلى العصر الجاهلي، حيث كان العرب يكتبون على الحجارة والعظام. ومع ظهور الإسلام، تطور الخط العربي وتنوعت أنواعه، وأصبح وسيلة لنقل القرآن الكريم والأحاديث النبوية. وقد شهد الخط العربي تطوراً ملحوظاً على مر العصور، حيث ظهرت العديد من الخطوط العربية التي اشتهرت بحسن شكلها وجمالها، مثل الخط الكوفي، والخط النسخ، والخط الثلث، والخط الرقعة، والخط الديواني.

### أهمية الخط العربي:



## أنواع الخط العربي:

تنوعت الخطوط العربية عبر التاريخ، ولكل نوع خصائصه ومميزاته، ومن أهم هذه الأنواع:



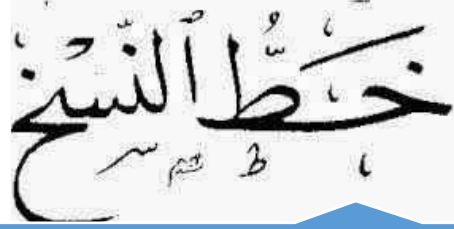
الخط الثلث: يتميز بجماله وروعته، وهو يستخدم في كتابة العناوين والزخارف.



الخط الديواني: يتميز بجماله وروعته، وهو يستخدم في كتابة الخطابات الرسمية والوثائق الهامة.

خط الرقعة

الخط الرقعة: هو الخط الأكثر شيوعاً في العالم العربي، ويتميز بسرعته وسهولة كتابته.



الخط النسخ: يتميز بوضوحه وسهولة قراءته، وهو يستخدم في كتابة القرآن الكريم والكتب المطبوعة.



الخط الكوفي: أقدم أنواع الخط العربي، ويتميز بشكله الزاوي والحاد.

أسباب تراجع اهتمام الناس بالخط العربي:

- انتشار الحاسوب: أدى انتشار الحاسوب وتطبيقاته إلى تراجع الاهتمام بالكتابة اليدوية بشكل عام، وبالتالي تراجع الاهتمام بالخط العربي.
- التعليم: لم يعد الخط العربي يحظى بالاهتمام الكافي في المناهج الدراسية، مما أدى إلى ضعف مهارات الخط لدى الطلاب.
- التسارع في الحياة المعاصرة: أدى التسارع في الحياة المعاصرة إلى قلة الوقت المتاح لتعلم الخط العربي وإتقانه.

أهمية الحفاظ على الخط العربي:

- يجب علينا جميعاً أن نسعى للحفاظ على الخط العربي وتشجيع تعلمه وإتقانه، وذلك من خلال:
- إدراج الخط العربي في المناهج الدراسية: يجب أن يتم تدريس الخط العربي في المدارس، وتشجيع الطلاب على ممارسته.
- إنشاء مراكز لتعليم الخط العربي: يجب إنشاء مراكز متخصصة لتعليم الخط العربي، وتوفير الأدوات والمواد اللازمة لذلك.
- تنظيم مسابقات وفعاليات للخط العربي: يجب تنظيم مسابقات وفعاليات للخط العربي، لتشجيع الموهوبين والمبدعين.
- استخدام الخط العربي في الزخرفة والتصميم: يجب استخدام الخط العربي في زخرفة المباني والمنتجات، وتصميم الشعارات واللوحات.

ختاماً إن الخط العربي هو تراثنا وحضارتنا، وهو جزء لا يتجزأ من هويتنا. علينا جميعاً أن نسعى للحفاظ عليه وتطويره، ونشجع الأجيال القادمة على تعلم هذا الفن الجميل.

مفهوم المعيار:

يعرف المعيار بأنه مستوى من النشاط المؤسس من قبل الإدارة كنموذج لتقييم الأداء (حسون، 2007). ويعرف أيضا بأنه مؤشر قياس، وهو علاقة قياس، وكل انحراف بين هذه العلاقة ونتائج العمل الفعلي هو دليل يعتمد عليه في الحكم على مدى الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة في المنشأة، ومدى الفاعلية في تحقيق أهداف الخطة المرسومة (كركور، 2000). وهو مقياس للأداء المرغوب بشكل مؤشر محدد مقدما لتقييم الأداء الفعلي، يوضع بعناية ودقة، ويتم التعبير عنه بصورة محددة طبيعية أو مالية.

وعرف أيضا المعيار بأنه وضع ضوابط فيما يتعلق بتحديد آليات العمل ومخرجاته وتشير إلى مستوى التميز في الأداء (عبد الوهاب وحسن، 2019). وتعرف بأنها عبارة عن ترجمة للخطط والأهداف والسياسات والإجراءات الخاصة بأية منشأة، وهي عبارة عن وسائل تسمح بإجراء المقارنة بين الأهداف والأداء أ بين المدخلات والمخرجات (الصباح، 1994).

ومعيار التقييم يقصد به جملة موجزة تصف بصورة موجبة جانبا رئيسا من جوانب عمل المدرسين، وجمعها معايير، وهي خمس مجالات (المادة التعليمية والثقافة العامة، الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية، التخطيط وإدارة البيئة التعليمية، استراتيجيات تقويم المعلم للطلبة، مهنية المعلم) (بشارات، 2012)

وأشار عطوي (2008) إلى معايير أخرى لتقييم المعلم مثل: التخطيط وتنوع الوسائل والأساليب، استخدام لغة سليمة وإثارة التفاعل الصفي وتعزيز الطلبة ومراعاة الفروق الفردية والمبادرة وجودة التقويم والدافعية والعمل بروح الفريق والجدية والحزم واحترام الطلبة والمشاركة والعدل والانتماء إلى المهنة والتقيد بالتعليمات والقوانين والعمل على النمو المهني.

إن وضع معايير معينة لمقارنة الأداء الفعلي هو خطوة أساسية في عملية التقييم فالمعيار هو مستوى من الإنجاز ترغب المنشأة في تحقيقه، ولا بد من توفر عنصر الواقعية في المعايير حتى يمكن الاعتماد عليها، والمقصود بالواقعية أن تكون هذه المعايير متلائمة وطبيعية العمل، وألا تكون سهلة التحقيق لأن ذلك سيؤدي إلى تراخي الأفراد والمدراء، وكذلك يجب ألا تكون صعبة التحقيق لأن ذلك يمكن أن يؤدي إلى إحباط الأفراد والتأثير على أدائهم، ومن المفيد أن تكون هذه المعايير مفهومه من قبل المنفذين، وهذا يتطلب اشتراكهم في وضعها وقبولهم لها (حسون، 2007).

أهداف استخدام معايير التقييم:

- ١- تساعد معايير التقييم على تزويد المستويات الإدارية المختلفة بالوسائل التي تكفل قياس وتخطيط الأداء المتعلق بنشاطها.
- ٢- توفر المعايير قاعدة لاكتشاف صعوبات العمل الناتجة من عمل أعضاء المنظمة، فقد تكون هذه الصعوبات ناتجة عن قلة التدريب الذي يمكن الموظف من ممارسة عمله ورفع مستوى أدائه.
- ٣- تحدد عملية تقييم الأداء المدى الذي يتحقق عنده تحمل المسؤوليات الإدارية.
- ٤- تستهدف معايير التقييم ترشيد العملية الإنتاجية، عندما يكون الهدف من ورائها قياس الزمن المطلوب للعمليات الإنتاجية، أو عند قياس الحركة.
- ٥- تحدد عملية تقييم الأداء المدى الذي يتحقق عنده تحمل المسؤوليات الإدارية.
- ٦- تستهدف معايير التقييم ترشيد العملية الإنتاجية، عندما يكون الهدف من ورائها قياس الجودة أو قياس الزمن المطلوب للعمليات الإنتاجية، أو عند قياس الحركة التسويقية والبيعية.
- ٧- تساعد معايير التقييم المستويات الإدارية المختلفة على اكتشاف الانحرافات التي يقتضي الأمر تحليلها للوقوف على أسبابها، من أجل اتخاذ الإجراءات التصحيحية كلما أمكن ذلك.
- ٨- تساعد معايير التقييم على قياس الكفاءة الإنتاجية، والتحقق من مدى الاستخدام الاقتصادي لعوامل الإنتاج في الوحدة الاقتصادية.

### شروط معايير التقييم الجيدة

إن معايير التقييم الجيدة هي التي تحقق ما يلي:

- ١- أن تعكس الأهداف والسياسات والإجراءات المتلائمة وبيئة العمل الفعلية.
- ٢- أن تقوم على دراسة كافية لنوعية العاملين واتجاهاتهم ودوافعهم، أي سلوكهم المتوقع.
- ٣- أن تكون قابلة للتطبيق ضمن الإمكانيات والظروف الحقيقية للمنشأة المعنية.
- ٤- أن تكون واضحة ورقمية إلى حد ما، ومتفقة مع أهداف المنشأة.
- ٥- أن تكون معلومة ومفهومة من قبل جميع المعنيين بتطبيقها وقابلة للتحقيق.
- ٦- أن تكون قادرة على قياس النتائج المترتبة عن تنفيذ النشاط المراقب في حال الأعمال غير الملموسة.

٧- أن تخدم كافة المستويات في المنشأة في تحقيق أهدافها.

٨- أن تساعد الجهات المسؤولة على تحديد كيفية سير العمل، من أجل فرض العقوبات أو المكافآت، بعد معرفة المقصرين والمجدين في عملهم.

**النقاط الواجب أخذها بالاعتبار عند وضع المعايير:**

هناك عددًا من النقاط والاعتبارات يجب أخذها بالاعتبار عند وضع المعايير، وهي:

١- تحديد خصائص الأداء الجيد:

بحيث يتم تحديد وشرح الصفات التي يجب أن تتوفر في الأداء المطلوب، من خلال القيام بتوصيف العمل، وتحديد نوعيته، تكلفته، كمية الأموال اللازمة لإنجازه، بعد ذلك يتم ترجمة هذه الخصائص والصفات إلى معايير رقمية يمكن استخدامها في عملية التقييم.

٢- تحديد معيار لكل خاصية:

بعد القيام بتحديد خصائص الأداء الجيد، لابد من القيام بتحديد المستويات المطلوبة للأداء، فإذا تبين أن أداء الوظيفة أو الخدمة يكون بتكلفة بسيطة يتم اعتبار ذلك خاصية رئيسية، وبذلك تتحول هذه الخاصية إلى معيار واضح ومحدد، بحيث يمكن استخدام هذا المعيار في عملية التقييم.

إن عملية وضع معايير معينة لا تعني أن الإدارة يجب أن تلتزم بها، فقد تتغير الظروف أثناء القيام بالتنفيذ، وتحدث ظروف لم تتوقعها الإدارة أثناء وضع المعايير، وفي كل الأحوال عند قيام الإدارة بإحداث أي تغيير في المعايير الموضوعة، لابد من إعلام المرؤوسين عن تلك التغييرات لكي يتصرفوا على ضوء ذلك.

٣- ربط المعايير بالمسؤولية عن الأداء:

كل فرد في المنشأة يكلف بأداء عمل معين، ويكون مسؤولاً عن كيفية أدائه، ويحاسب على هذا الأداء، ولا يجوز محاسبة أي فرد عن خطأ ارتكبه آخرين، وهذا يتطلب قدرة المعايير على تحديد وتوضيح الجهة المسؤولة بشكل مباشر عن أداء كل جزء من أجزاء العمل، لكن ذلك ليس بالأمر السهل بشكل دائم لأنه في كثير من الأحيان يرتبط أداء الفرد وما يحققه من نتائج بأداء أفراد آخرين، وفي أحيان أخرى يكون تنفيذ عمل معين مرتبط بمجهود جماعي، في هذه الحالة تهتم عملية التقييم بالنتائج الإجمالية للمجموعة وبدرجة التعاون بين أفرادها.

٤- مراجعة النقاط الإستراتيجية:

لابد لأية منشأة من الاهتمام بالنواحي الإستراتيجية الرئيسية، لأن حدوث أي خطأ في هذه النواحي قد يؤدي إلى أخطار كبيرة تتحملها المنشأة وتؤثر على تحقيق أهدافها، فمن مسؤولية كل مدير في أي مستوى إداري تحديد النواحي الإستراتيجية التي تركز عليها عملية التقييم، لارتباطها بأهداف النشاط الذي يشرف عليه.

#### 5- مراجعة طرق العمل:

بالرغم من أن القاعدة الأساسية تقضي بأن يكون معيار التقييم هو مدى مساهمته في تحقيق النتائج الكلية، فقد يكون مناسباً في بعض الأحيان أن تتناول إجراءات عملية التقييم طرق العمل وليس نتائجه، وذلك عندما تكون التكلفة المترتبة على انتظار النتائج والوصول إليها ومن ثم تقييمها كبيرة، لأن هناك كثيراً من الأعمال لا يمكن معرفة جودة الأداء فيها بشكل سهل ووقت قصير فيكتفي بتقييم طرق العمل بها.

#### خصائص التقييم الجيد:

- لكي يكون التقييم جيد يجب أن تتوفر فيه بعض الخصائص التي تجعل هذا التقييم يسير بالطريق الصحيح وهذه الخصائص يطلق عليها خصائص التقييم الجيد وهي (الشمري، ٢٠١٢):
١. أن يكون التقييم هادفاً: أي يستند إلى أهداف محددة وواضحة تتسم بالواقعية وقابليتها للتطبيق فالهدف هو الذي يحدد أسلوب التقييم.
  ٢. أن يكون التقييم شاملاً: أي يشمل جميع الجوانب ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بمجال التقييم فيتناول العملية التعليمية بجميع مكوناتها وأبعادها.
  ٣. أن يكون التقييم مستمراً: أي غير مقيد بفترة معينة وينتهي، بل يلازم العملية التعليمية من بداية التخطيط لها حتى ظهور نتائجها.
  ٤. أن يكون التقييم مشتركاً: أي يشترك فيه كل المهتمين بشئون التقييم حتى يكون الحكم مبني على أكثر من وجهة نظر.
  ٥. أن يكون التقييم اقتصادياً: أي يوفر الوقت والجهد والمال عند تطبيقه.
  ٦. أن يكون التقييم ديمقراطياً: أي يحترم شخصية المتعلم فيشارك في إدراك غاياته ويؤمن بأهميته.
  ٧. أن يكون التقييم علمياً: أي أن يبني على أساس علمي صحيح وتكون وسائله تتسم بالصدق، والثبات، والموضوعية، والتميز.
  ٨. أن يكون التقييم مرناً وقابل للتنفيذ.
  ٩. أن يكون التقييم متنوعاً: أي يستخدم في التقييم العديد من الوسائل والأساليب والأدوات المتعددة.

١٠. أن يكون التقويم ايجابياً: أي يتعدى التشخيص إلى العلاج فيستفاد من المعلومات التي تجمع عن الظاهرة في وضع حلول لها.  
أهم سمات التقويم الجيد:

أولاً: التناسق مع الأهداف:

من الضروري أن تسير عملية التقويم مع مفهوم المنهج وفلسفته وأهدافه، فإذا كان المنهج يهدف إلى مساعدة التلميذ في كل جانب من جوانب النمو، وإذا كان يهدف إلى تدريب التلميذ على التفكير وحل المشكلات فإنه ينبغي أن يتجه إلى قياس هذه النواحي.

ثانياً: الشمول:

يجب أن يكون التقويم شاملاً الشخص أو الموضوع الذي نقومه ، فإذا أردنا أن نقوم أثر المنهج على التلميذ فمعنى ذلك أن نقوم مدى نمو التلميذ في كافة الجوانب العقلية والجسمية والاجتماعية والفنية والثقافية والدينية ، وإذا أردنا أن نقوم المنهج نفسه فيجب أن يشمل التقويم أهدافه والمقرر الدراسي والكتاب وطرق التدريس والوسائل التعليمية والأنشطة. وإذا أردنا أن نقوم المعلم فإن تقويمه يتضمن إعداده وتدريبه ومادته العلمية وطريقة تدريسه وعلاقته بالإدارة المدرسين وبالتلاميذ وبأولياء أمورهم ، أي أن التقويم ينصب على جميع الجوانب في أي مجال يتناوله.

ثالثاً: الاستمرارية:

ينبغي أن يسير التقويم جنباً إلى جنب مع التعليم من بدايته إلى نهايته فيبدأ منذ تحديد الأهداف ووضع الخطط ويستمر مع التنفيذ ممتداً إلى جميع أوجه النشاط المختلفة في المدرسة وإلى أعمال المدرسين، حتى يمكن تحديد نواحي الضعف ونواحي القوة في الجوانب المراد تقويمها وبالتالي يكون هناك متسع من الوقت للعمل على تلافي جوانب الضعف والتغلب على الصعوبات.

رابعاً: التكامل:

وحيث أن الوسائل المختلفة والمتنوعة للتقويم تعمل لغرض واحد فإن التكامل فيما بينهما يعطينا صورة واضحة ودقيقة عن الموضوع أو الفرد المراد تقويمه وهذا عكس ما كان يتم في الماضي إذ كانت النظرة إلى الموضوعات أو المشكلات نظرة جزئية أي من جانب واحد، وعندما يحدث تكامل وتنسيق بين وسائل التقويم فإنها تعطينا في النهاية صورة واضحة عن مدى نمو التلميذ من جميع النواحي.

## خامساً: التعاون:

يجب ألا ينفرد بالتقويم شخص واحد، فتقويم المدرس لي وقفاً على المدير أو المشرف التربوي، بل يكون شراكة بين المدرس والمدير والمشرف التربوي، بل والتلاميذ أنفسهم، وتقويم التلميذ يجب أن يشترك فيه التلميذ والمدرس والآباء من أفراد المجتمع المحيط بالمدرسة. وأما عن تقويم الكتاب فمن الضروري أيضاً أن يشترك فيه التلاميذ والمعلمين والموجهين وأولياء الأمور ورجال التربية وعلم النفس.

## سادساً: أن يبني التقييم على أساس علمي:

أي يجب أن تكون الأدوات التي تستخدم في التقويم صادقة وثابتة وموضوعية قدر الإمكان ، لأن الغرض منها هو إعطاء بيانات دقيقة ومعلومات صادقة عن الحالة أو الموضوع المراد قياسه أو تقويمه، وأن تكون متنوعة وهذا يستلزم أكبر عدد ممكن من الوسائل مثل الاختبارات والمقابلات الاجتماعية ودراسة الحالات... الخ ، فعند استخدام الاختبارات مثلاً يتطلب استخدام كافة الاختبارات التحريرية والشفوية والموضوعية والقدرات وبالنسبة لاستخدام طريقة الملاحظة حيث يتطلب القيام بها في أوقات مختلفة وفي مجالات مختلفة وبعدها أفراد حتى نكون على ثقة من المعلومات التي نصل إليها.

## سابعاً: أن يكون التقويم اقتصادياً:

بمعنى أن يكون اقتصادياً في الوقت والجهد والتكاليف ، فبالنسبة للوقت يجب ألا يضيع المعلم جزءاً من وقته في إعداد وإجراء وتصحيح ورصد نتائج الاختبارات لأن ذلك سيصرفه عن الأعمال الرئيسية المطلوبة ، وبالنسبة للجهد فلا يرهق المعلم التلاميذ بالاختبارات المتتالية والواجبات المنزلية التي تبعدهم عن الاستذكار أو الاطلاع الخارجي أو النشاط الاجتماعي أو الرياضي فيصاب التلميذ بالملل ويكره الدراسة وينفر منها ولهذا كله أثره على تعليمه وتربيته وبالنسبة للتكاليف فمن الواجب ألا يكون هناك مغالاة في الإنفاق على عملية التقويم حتى لا تكون عبئاً على الميزانية المخصصة للتعليم.

## ثامناً: أن تكون أدواته صالحة:

بمعنى أن التقويم الصحيح يتوقف على صلاح أدوات التقويم، وأن تقيس ما يقصد منها بمعنى ألا تقيس القدرة على الحفظ إذا وضعناها لتقيس قدرة التلميذ على حل المشكلات مثلاً، وأن تقيس كل ناحية على حدة حتى يسهل تشخيص النواحي وتفسيرها بعد ذلك، وأن تغطي كل ما يراد قياسه.

هناك معايير معتمدة لقياس ما إذا كانت أجزاء التقييم حسنة التصميم وتعمل على أفضل ما يمكن. لهذا الغرض طوّرت "اللجنة المشتركة للتقييم التربوي" "المعايير القياسية لتقييم البرامج، وقد صُممت هذه المعايير لقياس عمليات التقييم في البرامج التربوية، وتساعد المعايير على إضفاء طابع عملي على إجراء تقييمات سليمة ومنصفة، والتزام هذه المعايير يمكن أن يحبي من إجراء تقييم غير متوازن كما في تقييم دقيقٍ ومجدٍ، ولكنه غير مفيد تماماً وغير حساس في السياق المعين. والمثال الآخر على التقييم غير المتوازن هو ذلك الذي يكون مفيداً للغاية، ولكن من الصعب تنفيذه. والمعايير القياسية التالية يمكن تطبيقها أثناء تطوير تصميم للتقييم وعلى امتداد مسار تطبيقه.



معايير التقييم الجيد للبرامج التربوية حسب دليل المقيمين ومستخدمي التقييم الطبعة الثالثة (Yarbrough, D&.et al , 2010):

نُشرت الطبعة الثالثة من معايير تقييم البرامج التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية في عام ٢٠١٠ واعتمدت عملية التطوير التي استمرت ست سنوات على تقييمات الاحتياجات الرسمية وغير الرسمية؛ مراجعات للمنح الدراسية؛ وإشراك أكثر من ٤٠٠ من أصحاب المصلحة في المراجعات الوطنية والدولية والتجارب الميدانية، وجلسات الاستماع الوطنية.

## Utility Standards معايير المنفعة

والغرض من معايير المنفعة هو زيادة المدى الذي يجد فيه أصحاب المصلحة في البرنامج عمليات التقييم والمنتجات ذات القيمة في تلبية احتياجاتهم.

## 1- مصداقية المقيّم: Evaluator Credibility

يجب إجراء تقييمات من قبل أشخاص مؤهلين يؤسسون ويحافظون على المصداقية في سياق التقييم.

## 2- الانتباه إلى أصحاب المصلحة Attention to Stakeholders:

ينبغي أن تركز عمليات التقييم الاهتمام للمجموعة الكاملة من الأفراد والمجموعات المستثمرة في البرنامج وتتأثر بتقييمه.

## 3- ينبغي تحديد أغراض التقييم Negotiated Purposes:

ويجب التفاوض بشأنها باستمرار بناءً على احتياجات أصحاب المصلحة، ويجب أن تغطي المعلومات المجموعة جميع أسئلة البرنامج وتكون في محلها وأن تستجيب لحاجات ومصالح المعنيين والمشاركين في عملية التقييم.

## 4- القيم الصريحة: Explicit Values

يجب أن توضح التقييمات وتحدد القيم الفردية والثقافية التي تقوم عليها الأغراض والعمليات والأحكام، وتوصف الإمكانيات والإجراءات والمبررات المستخدمة في تفسير النتائج التي وصل إليها التقييم حتى يكون الأساس الذي استندت إليه في الوصول إلى ما وصلت إليه واضحاً (الجهني، ٢٠١١).

## 5- معلومات التقييم Relevant Information:

يجب أن تخدم المعلومات ذات الصلة في الاحتياجات المحددة والناشئة لأصحاب المصلحة.

## 6- إدارة العمليات والمنتجات Meaningful Processes and Products:

يجب أن تكون ذات مغزى وينبغي أن تبني التقييمات الأنشطة والأوصاف والأحكام بطرق تشجع المشاركين على إعادة اكتشاف أو إعادة تفسير أو مراجعة مفاهيمهم وسلوكياتهم (الجامعة الأمريكية في بيروت، ٢٠١٧).

## 7- مراعاة عمليات التقييم والإبلاغ:

## Timely and Appropriate Communicating and Reporting

يجب أن تراعي عمليات التقييم والإبلاغ في الوقت المناسب وملائمة الاحتياجات المستمرة للمعلومات من جماهيرها المتعددة.

٨- الاهتمام بالتبعات والتأثيرات وConcern for Consequences and Influence:

يجب أن تشجع التقييمات الاستخدام المسؤول والتكفي مع التحذير من الآثار السلبية غير المقصودة وسوء الاستخدام.

معايير المعقولية / الجدوى

## Feasibility Standards

تهدف معايير الجدوى إلى زيادة فعالية التقييم وكفاءته، وضمان أن يكون التقييم معقولاً، أي أن الخطوات التي جرى تخطيطها هي عملية وصالحة.

١- استخدام الاستراتيجيات الفعالة: Project Management

ينبغي أن تستخدم تقييمات إدارة المشروع استراتيجيات فعالة لإدارة المشاريع.

٢- إجراءات عملية Practical Procedures:

يجب أن تكون إجراءات التقييم عملية ومستجيبة للطريقة التي يعمل بها البرنامج، وأن تُبقي التقطع في الأنشطة اليومية في أثناء جمع المعلومات ضمن حدٍ أدنى.

٣- السياقات الثقافية للتقييمات: Contextual Viability

ينبغي أن يتم تحديد ورصد الثقافة والمصالح والاحتياجات السياسية للأفراد والجماعات، وينبغي التخطيط للتقييم وتنفيذه مع مراعاة مسبقة لمواقف المجموعات المختلفة ومصالحها، هذا يساعد في الحصول على تعاونها بحيث يجري تجنب المحاولات المحتملة لإحباط عمليات التقييم أو لإساءة استخدام نتائجه، أو للرد عليها (الجامعة الأمريكية في بيروت، ٢٠١٧)

٤- استخدام الموارد Resource Use:

يجب أن تستخدم التقييمات الموارد بفعالية وكفاءة.

معايير اللياقة / الملاءمة

## Propriety Standards

تدعم معايير الملاءمة ما هو مناسب وقانوني وصحيح وعادل في التقييمات، وأن يكون التقييم أخلاقياً وأن يلتزم تنفيذه حقوق ومصالح المعنيين به.

#### ١- التوجه المستجيب والشامل Responsive and Inclusive Orientation:

يجب أن تكون التقييمات سريعة الاستجابة لأصحاب المصلحة ومجتمعهم، وينبغي أن تُعمم التقييمات بحيث تساعد المنظمات مساعدةً فعالة في خدمة حاجات المشاركين المستهدفين (الجامعة الأمريكية في بيروت، ٢٠١٧).

#### ٢- الاتفاقيات الرسمية Formal Agreements:

يجب التفاوض على اتفاقيات التقييم لجعل الالتزامات صريحة ومراعاة احتياجات وتوقعات السياقات الثقافية للعملاء وأصحاب المصلحة الآخرين، ويجب الاتفاق خطياً على المسؤوليات في التقييم (أي ما يجب فعله، وكيف، ومن ومتى) بحيث يتوجب على جميع المعنيين الالتزام بشروط الاتفاق أو أن يعيدوا مناقشته بشكل رسمي (الجامعة الأمريكية في بيروت، ٢٠١٧).

#### ٣- حقوق الإنسان واحترامها Human Rights and Respect:

ينبغي تصميم التقييمات وإجرائها لحماية حقوق الإنسان والقوانين والحفاظ على كرامة المشاركين وأصحاب المصلحة الآخرين.

#### ٤- الوضوح والنزاهة Clarity and Fairness:

يجب أن تكون التقييمات مفهومة وعادلة في تلبية احتياجات وأغراض أصحاب المصلحة.

#### ٥- الشفافية والإفصاح / الإبلاغ Transparency and Disclosure:

يجب أن توفر تقييمات أوصافاً كاملة للنتائج والقيود والاستنتاجات لجميع أصحاب المصلحة، إلا إذا كان ذلك من شأنه أن ينتهك الالتزامات القانونية والصلاحية.

#### ٦- تضارب / صراع المصالح Conflicts of Interests:

يجب أن تحدد التقييمات بشكل صريح وصادق وتعالج تضارب المصالح الحقيقي أو المتصور الذي قد يهدد التقييم.

#### ٧- تقييمات المسؤولية المالية Fiscal Responsibility:

يجب أن تراعي جميع الموارد المستهلكة وأن تمتثل للإجراءات والعمليات المالية السليمة.

### معايير الدقة

#### Accuracy Standards

تهدف معايير الدقة إلى زيادة موثوقية وصدق اقتراحات التقييم والاقتراحات والنتائج، وخاصة تلك التي تدعم التفسيرات والأحكام المتعلقة بالجودة.

#### ١- الاستنتاجات والقرارات المبررة: Justified Conclusions and Decisions:

يجب تبرير استنتاجات وقرارات التقييم بشكل صريح في الثقافات والسياقات التي تكون لها عواقب.

#### ٢- المعلومات الصادقة: Valid Information:

يجب أن تخدم معلومات التقييم الأغراض المقصودة وأن تدعم التفسيرات الصحيحة، ويجب أن يتم اختيار أدوات القياس وجمع المعلومات وتطبيقها بالطريقة التي تضمن صدق التفسيرات التي يتم التوصيل إليها (الجهني، ٢٠١١).

#### ٣- المعلومات الموثوقة: Reliable Information:

يجب أن تسفر إجراءات التقييم الموثوق للمعلومات عن معلومات موثوقة ومتسقة بما يكفي للاستخدامات المقصودة.

#### ٤- وصف صريح للبرنامج والسياق: Explicit Program and Context Descriptions:

ينبغي أن توثق التقييمات البرامج وسياقاتها بالتفاصيل والنطاق المناسب لأغراض التقييم.

#### ٥- إدارة المعلومات: Information Management:

يجب أن تستخدم تقييمات إدارة المعلومات طرقًا لجمع المعلومات بشكل منهجي ومراجعتها والتحقق منها وتخزينها.

#### ٦- التصميم وأدوات التحليل: Designs and Analyses:

ينبغي أن تستخدم التقييمات تصميم وتحليلات مناسبة تقنياً تكون مناسبة لأغراض التقييم.

## ٧- التعليل الصريح للتقييم: Explicit Evaluation Reasoning

يجب أن يكون تعليل التقييم الناشئ عن المعلومات والتحليلات إلى النتائج والتفسيرات والاستنتاجات والأحكام موثقًا بشكل تام وكامل.

## ٨- التواصل وإعداد التقارير: Communication and Reporting

يجب أن يكون لاتصالات التقييم نطاقًا مناسبًا وحدراً من المفاهيم الخاطئة والتحيزات والتشوهات والأخطاء.

## تقييم معايير المساءلة

## Evaluation Accountability Standards

تشجع معايير مساءلة التقييم على التوثيق الكافي للتقييمات ومنظور تقديري يركز على التحسين والمساءلة في عمليات ومنتجات التقييم.

## ١- وثائق التقييم: Evaluation Documentation

وثائق التقييم يجب أن توثق التقييمات تمامًا أغراضها المتفاوض عليها، والتصاميم والإجراءات والبيانات والنتائج المنفذة.

## ٢- التقييم الداخلي: Internal Meta evaluation

يجب أن يستخدم مقيم التقييم الداخلي هذه وغيرها من المعايير المعمول بها لفحص مساءلة تصميم التقييم والإجراءات المستخدمة والمعلومات التي تم جمعها والنتائج.

## ٣- التقييم الخارجي: External Meta evaluation

يجب على رعاة تقييم برنامج التقييم الخارجي والعملاء والمقيمين وأصحاب المصلحة الآخرين تشجيع إجراء عمليات التقييم الخارجي باستخدام هذه المعايير وغيرها من المعايير المعمول بها.

أشار الدوسري (٢٠٠٠) إلى وجود معايير أخرى لتقويم أي برنامج للتقويم التربوي، إلا أن هناك معيارين، هما من الأهمية بمكان حال الحكم على برنامج تقويم تربوي معين، وهما معيارا الفاعلية والكفاءة.

وتشير معظم مراجع الإدارة إلى أن الفاعلية تعنى الوصول إلى الأهداف أو النتائج المرغوبة، أو عمل الشيء الصحيح. أي أن الفاعلية تعني مدى نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه، وهذا يعني أن درجة فاعلية البرنامج إنما تقاس بمدى تحقق الأهداف المحددة له والتي وجد أصلاً لتحقيقها، وتلك الأهداف بالطبع تعبر عن رغبات المجتمع وتطلعاته مع اختيار أفضل البدائل للوصول إلى تلك الأهداف.

أما الكفاءة فتعني الاقتصاد أو خفض التكاليف، عند محاولة تحقيق الأهداف، إنها تعني بشكل آخر عمل الأشياء بطريقة صحيحة دون أخطاء لخفض التكلفة في المال أو الجهد أو الوقت، أي أنها بتعبير ثالث محاولة الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل جهد ومال وفي أفضل وقت، أو بمنظور النظم محاولة الحصول على أكبر قدر من المخرجات مع أكبر اقتصاد في المدخلات، أو الحصول على مقدار معين من المخرجات باستخدام أدنى حد من المدخلات، فالكفاءة في حقيقتها درجة الاقتصاد في استخدام المدخلات للحصول على نفس النتائج. أو درجة الزيادة في المخرجات بنفس المدخلات.

وقد خلط بعض الباحثين والدارسين في مجال الإدارة بين مفهومي الكفاءة والفاعلية، إلا أن هناك شبه إجماع بين علماء الإدارة على التمييز بين هذين المفهومين، فبينما يركز مفهوم الفاعلية على أسلوب تحقيق الأهداف المؤسسية، يقيس مفهوم الكفاءة مدى تحقيق المخرجات والمدخلات (تكلفة الحصول على هذه المخرجات)، وعليه يمكن القول بأن الكفاءة هي منظور اقتصادي للفاعلية، عليه يمكن القول بأن التقويم التربوي المؤسسي المناسب والمطلوب، هو التقويم الفاعل (الذي يحقق الأهداف المرجوة بطريقة مناسبة) والتقويم الكفاء في نفس الوقت (الاقتصادي في إجراءاته).

وفي المجال التربوي يعرف التقويم بأنه: عملية تشخيصية علاجية وقائية تهدف إلى كشف جوانب القوة والضعف في النظام التربوي بقصد تحسين عمليتي التعليم والتعلم وتطويرها بما يحقق الأهداف المنشودة.

أما بخصوص معايير التقويم في التعليم العالي (الجبني، ٢٠١١):

تحديد وفحص القيمة الكامنة في البرنامج أو السياسات أو الإجراءات تحت التقويم.

تحديد أغراض وأهداف ومرامي البرنامج.

تحديد المعايير التي يقاس بها نجاح البرنامج.

- تحديد وجمع، وتحليل، وتفسير البيانات، والمعلومات.
- تحديد وتفسير مدى النجاح والإخفاق.
- تحديد العلاقة بين نتائج البرنامج والأداء.
- تحديد الآثار والنتائج غير المرغوبة أو غير المخطط لها.
- تحديد الآثار الناتجة من البرامج أو من بعض المتغيرات الخارجية التي لا يمكن التحكم فيها.
- إصدار التوصيات بالتعديل أو الاستبدال للبرنامج أو إيقافه.
- تصميم آلية تضمن استمرار فحص نتائج البرنامج بشكل دوري.
- تقدير القيمة والفائدة والنفع الاجتماعي العائد من البرنامج وعملياته، ومن عملية التقويم ذاته.

### تطوير معايير التقييم التربوي الجيد للخط: نهج شامل

تعتبر مهارة الخط من المهارات الأساسية التي تساهم في تطوير شخصية الطالب وتعبير عن ذوقه الجمالي. ولذلك، فإن تطوير معايير تقييم دقيقة وعادلة للخط يعد أمراً بالغ الأهمية لضمان تطور الطلاب وتحفيزهم على الكتابة بخط جميل وواضح.

أهمية تطوير معايير تقييم للخط	
تساعد المعايير في تحديد الأهداف التعليمية المرجوة من تدريس الخط	تحديد الأهداف
تسمح المعايير بقياس مدى تقدم الطلاب في تعلم مهارة الخط.	قياس التقدم
تساعد المعايير في تقديم تغذية راجعة بناءة للطلاب تساعد على تحسين أدائهم	توفير تغذية راجعة فعالة
تضمن المعايير تقييماً عادلاً لجميع الطلاب	ضمان العدالة
تساهم المعايير في تحسين عملية التدريس من خلال توجيه المعلم نحو التركيز على الجوانب المهمة في مهارة الخط	تحسين العملية التعليمية

### معايير التقييم الجيد للخط:

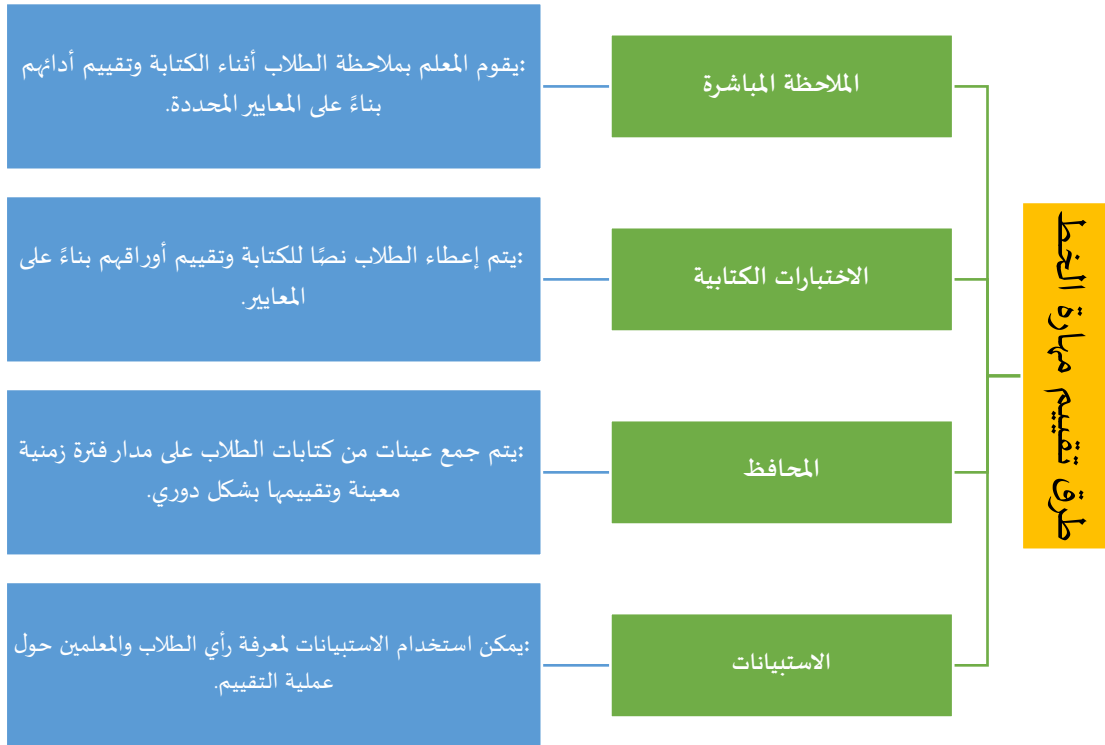
يجب أن تشمل معايير التقييم الجيد للخط مجموعة من العناصر التي تغطي مختلف جوانب مهارة الخط، ومنها:

معايير التقييم الجيد للخط	
أولاً: الشكل العام للخط	ثانياً: السيطرة على القلم
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ الوضوح والتماثل في الحروف والأشكال.</li> <li>○ الانتظام في حجم الحروف ومسافاتهما.</li> <li>○ الانسجام بين الحروف والكلمات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ قوة الضغط على القلم.</li> <li>○ سلاسة الحركة.</li> <li>○ تجنب التقطيع.</li> </ul>
ثالثاً: الجمال	رابعاً: السرعة
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ التناسق في الأشكال.</li> <li>○ الابتكار في الزخرفة (إذا كانت مناسبة).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ القدرة على الكتابة بسرعة مع الحفاظ على الجودة.</li> </ul>

سادساً: الامتثال للقواعد	خامساً: النظافة
○ الالتزام بقواعد كتابة الحروف والأشكال.	○ عدم وجود شطبات أو أخطاء إملائية.

### طرق التقييم:

يمكن استخدام مجموعة متنوعة من الطرق لتقييم مهارة الخط، منها:



### تطوير معايير التقييم للخط الجيد:

لتطوير معايير تقييم فعالة للخط، يجب اتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الأهداف التعليمية: تحديد المهارات والمعارف التي يجب على الطلاب اكتسابها في مجال الخط.
٢. صياغة المعايير: صياغة معايير واضحة وقابلة للقياس تغطي جميع جوانب مهارة الخط.
٣. تحديد أدوات التقييم: اختيار أدوات التقييم المناسبة لقياس كل معيار.

٤. التدريب على التقييم: تدريب المعلمين على استخدام أدوات التقييم وتطبيق المعايير بشكل صحيح.

٥. التغذية الراجعة: تقديم تغذية راجعة بناءة للطلاب تساعد على تحسين أدائهم.

٦. التقييم المستمر: إجراء تقييم مستمر لعملية التقييم وتعديلها حسب الحاجة.

#### خاتمة:

تطوير معايير تقييم فعالة للخط يساهم في تحسين عملية التدريس والتعلم، ويؤدي إلى تطوير مهارات الطلاب في مجال الخط. يجب أن تكون المعايير واضحة وقابلة للقياس، وأن تغطي جميع جوانب مهارة الخط، وأن يتم تطبيقها بشكل عادل ومنصف.

#### خاتمة

يواجه منظومة التعليم في الآونة الأخيرة ضغوطاً وتحديات تتمثل في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية المؤثرة على استقرارها، وذلك بما يشهده العالم من تغيرات جذرية، فهذا التقدم العلمي والتكنولوجي قد قلص المسافات ليس بين الدول فحسب بل بين الكواكب أيضاً، ووجوه التغيير تهدد الإنسان بمقدار ما تبدو واعدة، لذلك لا يعتقد الإنسان من القلق إلا إحساسه بتقويم عمله، وتقويم الأمور في المجتمعات تحكمها رؤى عديدة المقاصد، وهي في المقام الأول (رؤى أخلاقية)، ولكن الفارق كبير بين التقويم والأخلاق، فالتقويم يسعى لتحقيق مردود أوفر حتى عندما يلتفت إلى العلاقات الإنسانية، بينما الأخلاق تركز على العلاقات الإنسانية حتى لو كانت أخلاق المنفعة. في الختام يمكن القول بأن التقييم استراتيجية قوية للتمييز بين البرامج والتدخلات التي تصنع فرقا من جهة، وبين تلك التي لا تفعل، من جهة أخرى. إنه قوة دافعة تعمل على تطوير وتكييف الاستراتيجيات، وتحسين البرامج القائمة، وإظهار نتائج الاستثمار في الوقت والموارد الأخرى. ويساعد التقييم أيضاً على تحديد ما إذا كان ما يجري من عمل يستحق كلفته. إطار العمل الموصي به هذا لتقييم البرنامج هو - في الوقت نفسه - تركيبة تجمع أفضل الممارسات القائمة ومجموعة من المعايير القياسية لتحسينات إضافية. إنه يدعم مقارنة عملية إلى التقييم مبنية على خطوات ومعايير قياسية يمكن تطبيقها في أي وضعية كان. وحيث أن الإطار عام بشكل مقصود فإنه يوفر دليلاً مستقراً يستخدم في تصميم وتطبيق نطاق واسع من جهود التقييم في مجالات متنوعة من البرامج المحددة. ويمكن استخدام إطار العمل قالباً لابتكار خطط مفيدة من التقييم يساهم في الفهم والتحسين.

وقد اتفق الدارسون للتقويم على مفهوم واحد له في الإجمال ، ولكنهم اختلفوا في نظرياته وعملياته ، واستراتيجياته ، فأبرزوا كثيراً من الفوارق في أساليبه وطرقه وأنماطه. ويمثل التقويم في النظام التربوي ككل وفي البرنامج المدرسي والإدارة المدرسية أهمية كبرى في نجاح العملية التعليمية، حيث يمثل التقويم أحد أهم المداخل الحديثة لتطوير التعليم، فمن خلاله يتم التعرف على أثر كل ما تم التخطيط له وتنفيذه من عمليات التعليم والتعلم، ونقاط القوة والضعف فيها، ومن ثم اقتراح الحلول التي تساهم في التأكيد على نقاط القوة وتدعيمها، وتلافي مواطن الضعف وعلاجها، ومن هنا يعرف التقويم في الإدارة التربوية.

## المراجع

- أبو حويج، مروان، (٢٠٠٠)، المناهج التربوية المعاصرة مفاهيمها عناصرها أسسها وعملياتها، ط ١، عمان: دار الثقافة للنشر.
- أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- أبو شيخة، نادر أحمد (٢٠٠٥). إدراك الموظفين لمدى موضوعية نظام تقييم أدائهم وعلاقته ببعض الخصائص الشخصية والموضوعية. مجلة الإدارة العامة، ٤(٥٤).
- أبو علام، رجاء (٢٠٠٥)، تقويم التعلم، ط ١، عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الأغا، عبد المعطي رمضان (٢٠٠٤). الاتجاهات المعاصرة في تقويم أداء المعلم المؤتمر السادس عشر (تكوين المعلم). الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، دار الضيافة جامعة عين شمس.
- بطاح، أحمد (٢٠٠٦). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الزعيبي، ميسون (٢٠٠٣). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في مديريات التربية والتعليم في الأردن ومعوقات تطبيقها، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.
- سكر و آخرون، نائلة نجيب الخزندار وناجي رجب سكر (٢٠٠٥). تقويم أداء الطلبة المعلمين في كليات التربية بجامعة الاقصى في ضوء كفايات لازمة لمعلم المستقبل. مجلة التربية العلمية تصدرها الجمعية المصرية للتربية العلمية، ٨(٤).

شاويش، مصطفى (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

شعلة، الجميل (٢٠٠٥)، التقويم التربوي للمنظومة التعليمية اتجاهات وتطلعات، ط١، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

الطويل، هاني (١٩٩٨). الإدارة التربوية والسلوك المنظمين، دار وائل: عمان، الأردن.

عبد الباقي، صلاح (٢٠٠٠). إدارة الموارد البشرية. عمان، الدار الجامعية للنشر.

عبد الجواد، مختار (٢٠٠٣). المؤشرات التربوية وتقويم أداء معلم التعليم في مصر في عصر المعلومات - المؤتمر السنوي الحادي عشر لجمعية التربية المقارنة (نظم تقويم الأداء المدرسي في الوطن العربي في عصر المعلومات). القاهرة.

عبد الهادي، نبيل (٢٠٠١)، القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي، ط٢، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

عدوان، عماد (٢٠٠٦). واقع تقييم أداء العاملين في مراكز التدريب المهني في محافظات غزة من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

عقل، انور (٢٠٠٢). تطوير تقويم أداء الطالب، دار النهضة العربية: بيروت.

علام، صلاح (٢٠٠٣). التقويم التربوي المؤسسي، دار الفكر العربي: القاهرة، مصر.

علام، صلاح الدين (٢٠٠٧)، التقويم التربوي البديل أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته الميدانية، القاهرة: دار الفكر العربي.

عماد الدين، منى (٢٠٠٣)، إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير "النط القيادي المنشود في القرن الواحد والعشرين، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

ماهر، أحمد (١٩٩٩). إدارة الموارد البشرية، القاهرة: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.

مرعي، محمد (٢٠٠١). دليل نظم إدارة التقييم في المؤسسات والإدارة، دمشق: دار الرضا للنشر والتوزيع.

وهبي، السيد إسماعيل (٢٠٠٢). اتجاهات معاصرة في تقويم اداء المعلم. المؤتمر العلمي الرابع عشر للجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس (مناهج التعليم في ضوء مفهوم الأداء). جامعة عين شمس، القاهرة.

#### المراجع الأجنبية

Anderson, Jo Anne. Accountability in education policy series. Canada, International Academy of Education. Date of entry February20,2012

Hammond, Linda, (1989). Accountability mechanisms, clearing House on urban Education, New York, ERIC#: ED418202.

Gary Dessler, Human Resource Management, Ninth Edition, Florida International University, New Delhi-110001,2004

Heba Tawfiq Abu Eyadah. (2024). Developing standards for good educational assessment of handwriting في العصر الرقمي . Journal of Calligraphy, 4(1), 29–40. Retrieved from <https://journal-pasca.um.ac.id/index.php/joc/article/view/58>

Heba Tawfiq Abu Eyadah. (2024). The Role of The Teacher in Developing Creativity Among Non-Arabic Speaking Students/ دور المعلم في تنمية الإبداع لدى الطلبة غير الناطقين باللغة العربية/ Vol 3, No 1 PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON ARABIC LANGUAGE (INCALA)

Lesley, B., (1971). Emerging patterns of administered accountability. Berkeley California, USA