أساليب معاصرة في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين

ملخص

يتطرق هذه المقال لموضوع الأداء التدريسي للمعلمين بصفته من أهم موضوعات التقويم التربوي، حيث توضح مفهوم تقويم أداء المعلمين وخصائصه وأهميته وعلاقته بالتنمية المهنية وجودة التدريس، كما تركز بصفة أساسية على أهم الأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين والتي أصبحت من بين المداخل الهامة في النظم التربوية المعاصرة.

أ. حديد يوسف
قسم علم الاجتماع
جامعة جيجل
الجزائر

يعد التقويم أحد الجوانب الرئيسية في عملية التدريس، إذ يتم من خلاله الحكم على مدى تحقيق نتاجات التعلم لدى المتعلمين ومدى فعالية أساليب وإجراءات التدريس المستخدمة، ويوفر للمعلمين بيانات ومعلومات كمية ونوعية تمكن من إصدار الحكم على مدى نجاح عملية التدريس في تحقيقها للغايات والأهداف المرجوة، وبالتالي إصدار القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين عملية التعليم وجودة الأداء . ولقد أصبح التقويم التربوي جزءا لا يتجزأ من عملية التعليم نفسها ، بل وأصبح العامل الأساسي والمحرك لعملية التربية.

كما تغيرت النظرة التقليدية للتقويم التربوي، فلم يعد ينظر له على أساس تقويم تحصيل الطلبة فقط بل أصبح ينظر له من منظور شمولي بحيث يتناول العملية التربوية من جميع جوانبها ومتغيراتها من طلبة ومعلمين ومناهج وكتب مدرسية وغيرهم .

Résumé

Cet article aborde le thème de l'évaluation de l'acte d'enseigner considéré comme l'un des plus importants aspects de l'évaluation pédagogique et précise la notion de l'acte d'enseigner des enseignants, ses caractéristiques son importance , sa relation avec l'épanouissement professionnel et la qualité de l'enseignement , comme il met particulièrement l'accent sur les principales méthodes modernes d'évaluation de l'acte d'enseigner qui sont l'une des approches importantes dans les systèmes éducatifs modernes.

© جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2009.

ويعتبر المعلم العمود الفقري للنظام التعليمي ، وعليه يتوقف إلى حد كبير نجاح العملية التعليمية فهو المنفذ الأساسي للمنهج المدرسي ، وبالتالي فهو المسئول الرئيسي عن تحقيق أهداف التربية النظامية الرسمية. لذلك وجب تقويم أدائه تقويما دقيقا شاملا من خلال أدوات ووسائل تتسم بالدقة والموضوعية .

وفي السنوات الأخيرة انتشرت مفاهيم عديدة في مجال التربية والتعليم منها مفهوم الجودة الذي انتقل في فترة الثمانينات من الصناعة إلى التعليم نتيجة القصور في الأداء التعليمي وضعف مردود المؤسسات التعليمية (1). ورافق مفهوم الجودة دعوة العديد من رجال التربية والتعليم إلى تمهين التعليم وجعله كالطب والمحاماة بحيث لا يمكن لأي شخص مزاولة مهنة التعليم إلا بعد حصوله على رخصة تمنحها المؤسسات المؤهلة. كما ظهر مفهوم المساءلة والمحاسبة الذي يدعو إلى ضرورة متابعة المعلم بصفة مستمرة لمعرفة مردوده المهني وهذا من خلال تقويم أدائه التدريسي .

ويتفق المختصون في مجال التربية والتعليم على أن هناك ارتباط قوي بين نوعية تقويم الأداء في أي نظام تعليمي ونوعية أداء العاملين فيه. إذ أصبح من المسلم به أنه لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى معلميه (2). ومع تطور حركة القياس والتقويم النفسي والتربوي انصب الاهتمام في السنوات الأخيرة على تطوير أساليب تقويم الأداء المهني للمعلم ، ونعني بذلك تقويم نشاطه التدريسي الصفي بالإضافة إلى أعماله ونشاطاته خارج الفصل ، بحيث يتم تقدير أداء المعلم التدريسي وفقا لهذه الأساليب المعاصرة بصفة موضوعية وبدقة عالية . وتستخدم هذه الأساليب أثناء مرحلة إعداد المعلمين في المدارس والمعاهد العليا الخاصة بتكوينهم كما تستخدم بصفة أساسية أثناء ممارستهم الفعلية لمهنة التدريس .

ورغم التطور الحاصل في مجال قياس وتقويم كفاءة المدرس إلا أننا نلاحظ أن الأساليب التقليدية التي يطغى عليها الجانب الإداري البيروقراطي لا تزال سائدة في مؤسسات التربية والتعليم في بلادنا ، وسنحاول هنا أن نبرز مفهوم تقويم الأداء التدريسي وأهميته بالنسبة للمعلم ونموه المهني، وكذلك بالنسبة لتحقيق جودة التعليم ونوعيته ، كما سنحاول أن نستعرض أهم الأساليب المعاصرة الخاصة بتقويم المعلمين في الأنظمة التربوية الحديثة .

1 - مفهوم التقويم التربوي

يعرف التقويم لغة على أنه تقدير قيمة الشيء أو الحكم على قيمته، وتصحيح أو تعديل ما اعوج.أما المعنى التربوي للتقويم فقد طرح المربون تعاريف عديدة تتشابه في بعض جوانبها وتختلف في بعضها الآخر. ويستخدم الباحثون مفاهيم التقويم والتقييم والقياس كمترادفات للدلالة على نفس الشيء رغم بعض الاختلافات الموجودة فيما بين معانيها، لذلك وجب علينا توضيحها. فالقياس يصف السلوك وصفا كميا ويحدد مقدار سمة معينة أو أكثر لدى الفرد ولا يتخطى ذلك إلى إصدار حكم معين على السلوك أو السمة المقاسة ، ولكن إذا أصدرنا حكما قيميا على الدرجة التي يتحصل عليها الفرد في اختبار معين ، أو اتخذنا قرارا بشان الفرد الذي تحصل على هذه الدرجة استنادا إلى

معيار أو محك أداء معين ، فإننا بذلك نكون قد تخطينا وصف الدرجة إلى تقويمها والحكم على مستوى الأداء وصفا كيفيا. فالقياس هو الوصف الكمي الموضوعي للأداء ، أما التقويم فهو الحكم الكيفي الوصفي على الدرجة ممثلا في التقدير النوعي للأداء ، وهذا الحكم يفيد في اتخاذ قرار معين بشان الفرد الذي حصل على الدرجة ، أو اقتراح إجراء مناسب . أما التقييم والذي يستخدم في كثير من الأحيان كمرادف لمفهوم التقويم فيعرفه (SUNDBERG , 1977) بأنه مجموعة من العمليات التي تستخدم بواسطة أخصائيين متمرسين للتوصل إلى تصورات وانطباعات واتخاذ قرارات واختبار فروض تتعلق بنمط خصائص فرد معين يحدد سلوكه أو تفاعله مع بيئته . وهذا التقييم يمكن أن يتضمن أساليب متعددة وأدوات متنوعة يعتمد بعضها أحيانا على القياس الكمي والبعض الآخر على التقديرات الكيفية والأحكام الوصفية (3) .

فقد عرفه (بلوم Bloom) بأنه إصدار حكم ولغرض ما، على الأفكار والأعمال والحلول وطرق التدريس والمواد، وغيرها من الأمور التربوية. ويتضمن التقويم هنا المحكات والمستويات أو المعايير لتقييم مدى دقة وفعالية الأشياء والجدوى الاقتصادية منها (4) .

وفي المقابل نجد (لوجندر Legender) يعرف التقويم التربوي من منظور شمولي حيث يرى بأنه حكم كيفي أو كمي حول قيمة شخص أو شيء أو عملية أو موقف أو منظومة، من خلال مقارنة الخصوصيات الملاحظة بمعايير موضوعة انطلاقا من محكات مصرح بها مسبقا ، بهدف تقديم معطيات تصلح لاتخاذ القرار في استمرارية مرمى أو هدف والحكم والتفسير الذي نعطيه لنوعية أو قيمة الموضوع المدروس من منظور إجرائي لاتخاذ قرار (5) .

ومما سبق يمكن تعريف التقويم التربوي بأنه عملية علمية منظمة تهدف إلى إصدار أحكام كمية وكيفية حول قيمة الأشياء استنادا إلى معايير ومحكات وهو عملية تشخيصية وقائية وعلاجية .

2 - تقويم الأداء التدريسي

يعرف الأداء على أنه مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين، وهذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة (6) .

كما أشار البعض للأداء على أنه " المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة وفعالية وبمستوى معين" (7).

ويعرف (الأشول 1987) الأداء على أنه السلوك الملاحظ في موقف معين، وتعلم يستدل عليه من ملاحظة أداء الفرد (8).

ويعرف (متولي 1991) الأداء التدريسي على أنه تنفيذ المعلم للدرس وربط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب ، واستخدام طرق تدريس متنوعة واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة ، وربط المادة العلمية بمشكلات الطلاب اليومية وتعميق معلومات المدرس أكثر مما في الكتاب المدرسي (9).

والأداء التدريسي هو ما ينجزه المعلم في مهام المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس ، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض ، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال ، وأن الأداء كي يكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية (10) .

لقد ظل تقويم المعلمين محور اهتمام المربين منذ عهد سقراط . ومع ذلك لم يظهر أي نظام متكامل للتقويم حتى عقد الستينات من القرن الماضي ، ومنذ بدأ الاهتمام بتقويم المعلمين ، وبدأ الباحثون يرون في تقويم المعلمين أداة لتحسين التعليم والتعلم . وخلال الأعوام الخمسة والثلاثين الماضية أظهر الأدب التربوي أمرين مهمين أولهما بروز أهمية التقويم بالرغم من وجود نواحي الضعف في إجراءاته وأثره على المعلمين ، وثانيهما الاهتمام بأنظمة التقويم التي تساعد عملية النمو المهني للمعلم من خلال التركيز على التقويم التكويني . مما أدى إلى رضا المعلمين عن عملية التقويم وإلى مزيد من ممارسات التفكر وفي نفس الوقت تحقيق متطلبات المساءلة (11) .

إن فاعلية العملية التربوية تعتمد اعتمادا أساسا على ما حققه المعلم في الفصل الدراسي ، فجميع المصادر التي يستخدمها المعلم سواء كانت مواد أو أدوات أو تقنيات أو غير ذلك يجب أن تفيد في النهاية في إحداث تغيرات في سلوك الطلاب . وقد أكدت حركة المسئولية التربوية Accountability التي انتشرت في بعض دول العالم المتطور أهمية جمع بيانات باستخدام أدوات قياس متنوعة عن طبيعة هذه التغيرات لتقييم فاعلية المعلم في ضوئها ، كما أكدته التوجهات المعاصرة المتعلقة بتقويم التقدم التربوي على المستويات الدولية الوطنية ، إذ يرى رواد هذه التوجهات أن المعلم مسئول عن إحداث تغيرات سلوكية محددة مسبقا لدى الطلاب ، وعليه أن ينظم الخبرات التعليمية لهم بأساليب تيسر اكتسابهم للمعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالمجالات الدراسية وبمختلف الأنشطة المدرسية (12) .

لذلك ينبغي تقويم عمل المعلم تقويما بنائيا للتأكد من فاعلية تنظيمه للبيئة التعليمية بما يحقق التغيرات المرجوة في سلوك الطلاب ، وبالطبع يكون المعلم أقدر من غيره على القيام بمثل هذا التقويم . إذ يجب أن يعتمد على أساليب التقويم الذاتي للتحقق من ذلك . كما يمكن أن يعتمد على ملاحظات الطلاب فيما يتعلق بالتفاعل القائم داخل الفصل المدرسي. ولجعل البيانات الناتجة عن هذه الملاحظات أكثر موضوعية يمكن تصميم بطاقات خاصة للتقويم تدون فيها عبارات مرتبطة بمختلف الأنشطة التي ينبغي أن يوفرها المعلم، وكذلك بطبيعة التفاعل الذي يتم بين المعلم وطلابه وغير ذلك من الأنشطة.

ويجب أن تكون هناك محكات واضحة لفاعلية العملية التعليمية يتم في ضوئها تقويم مدى قيام المعلم بأدواره المتغيرة وفاعليته أدائه . فمن المعلوم أن هناك العديد من المتغيرات خارج الفصل الدراسي تؤثر في النواتج التي يهدف المعلم لتحقيقها ولا يكون له سيطرة عليها . كما أن هناك متغيرات ترتبط بفاعلية المعلم مثل الكفايات التي يمتلكها وتمكنه من مجاله الدراسي وتحمسه وإدارته للفصل وقدرته على التنظيم

والإبداع وغير ذلك . لذلك ينبغي مراعاة هذه العوامل إذا أردنا أن يكون نظام تقويم أداء المعلم أكثر واقعية (13) .

3 - أهداف تقويم الأداء التدريسي وخصائصه

إن تقويم أداء المعلم يهتم و يهدف إلى ما يلي :

1 – تحقيق أهداف برنامج التنمية المهنية للمعلمين .

2 – إبراز خصائص التقويم التربوي الجيد.

3 – التوازن بين الجوانب العملية والجوانب النظرية .

4 – التوكيد على اكتساب المعلم للمهارات التالية :

- المهارات الأدائية داخل حجرة الدرس .
- مهارات العمل خارج حجرة الدراسة.
- المهارات اللغوية اللازمة لتخصص المعلم .
- المهارات اللازمة لتدريس المادة .
- المهارات الخاصة بتوجيه تدريس مختلف المواد في إطار الاتجاهات والقيم السائدة (14).

ولتقويم أداء المعلم أسس وخصائص منها أن يكون:

1 – الشمولية: فبدل أن يقتصر التقويم على الإجراء المألوف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل الطلاب، فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن كل العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم (15).

2 – الاستمرارية : إن التغير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه، لذلك ينبغي أن تكون عملية تقويم الأداء التدريسي للمعلم عملية مستمرة (16).

3 – الديمقراطية: بمعنى أن يأخذ في الاعتبار آراء من له صلة بعملية التدريس (17).

4 – الموضوعية: بحيث يجب أن يقوم على أسس بعيدة عن التحيز والمزاجية (18)

5 – الصدق: بمعنى يجب أن يكون قادرا على أن يقيس ما وضع له (19) .

4 - علاقة تقويم الأداء بالنمو المهني للمعلم وجودة التدريس

يقصد بالنمو المهني للمعلم مجموعة البرامج والأنشطة التي يتم تصميمها وبناؤها وتنفيذها لتحقق للمعلمين نموا معرفيا ومهاريا ينعكس على مستوى تحصيل وأداء طلابهم ، وتستخدم هذه البرامج في تدريب المعلمين أثناء الخدمة . (20) ومن بين هذه الأنشطة تقويم الأداء الذي يقوم به كل من مفتش المادة ومدير المؤسسة التربوية.

ويقصد بجودة أداء المعلم إتقان الأداء العلمي والمهني للمعلم من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة الجديد والحديث فيه ، ليتمكن من تنسيق المعرفة في عصر الانفجار المعرفي الذي نعيش فيه الآن ، ثم تطوير أدائه المهني التربوي من خلال تمكنه من بناء الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة مع العمل على تحقيقها

وقياسها ، وعرضه المادة العلمية بصورة جذابة ومشوقة لتلاميذه ، من خلال تطبيقه لأساليب التدريس الحديثة التي توفر بيئة معززة للتعلم وتفتح الحوار بينه وبين المتعلم وتسهم في تنمية التفكير فيه ، ثم تطويره وتنويعه لأساليب التقييم المختلفة لطلابه .

ومن المعروف أن أنظمة التقويم المعاصرة تتبنى نوعين من تقويم الأداء للمعلمين، وهذا حسب الهدف من التقويم.

فالتقويم البنائي يهدف إلى تحسين الممارسات المهنية للمعلم في حجرة الصف من خلال الكشف عن جوانب القصور والضعف في أدائه ، وتدريبه على الممارسات الصحيحة .من خلال تقديمه تغذية راجعة بناءة سواء كفرد عند الزيارة الصفية أو كمجموعات صغيرة عند القيام بندوات تربوية كما يساهم التقويم البنائي في تقدير الأداء المتميز وتوجيه ممارسات التنمية المهنية وتوحيد جهود المعلمين والإداريين لخدمة تعليم التلاميذ لذلك نجد أن التربويون ينصحون بهذا النوع من التقويم لأن الهدف منه في رأيهم هو التنمية المهنية وتحسين التعليم (21).

أما التقويم الختامي فيلجأ إليه الإداريون لضمان الجودة في التعليم والمساءلة، ويؤكدون على أن التقييمات الختامية هي التي تضمن استمرارية وجود التعليم الجيد في المدارس. والتقويم الختامي يهدف عادة إلى اتخاذ قرارات هامة ومصيرية تتمثل في حجب إمكانية دخول الأشخاص غير المؤهلين في سلك العملية التعليمية أو بقائهم فيها وإنهاء خدمات المعلمين الذين لا يتمتعون بالكفايات المطلوبة وتقديم الدليل القوي لدعم اتخاذ القرارات المهنية التربوية .

5 – النموذج التقليدي في تقويم الأداء التدريسي

يتفق رجال التربية على أن هناك ارتباط وثيق بين النماذج المستعملة في التعلم وأساليب التقويم ، ففي النظم التقليدية ينصب دور المعلم بدرجة كبيرة على حشو أذهان المتعلمين بالمعارف والمعلومات النظرية لفترة معينة ثم يطلب منهم استظهارها وإعادتها يوم الامتحان للحكم على نجاح المتعلمين أو فشلهم . ومع تغير دور المعلم في النماذج المعاصرة من ناقل للمعرفة إلى وسيط ومنظم لكيفية الحصول على المعرفة واستثمارها بشكل أفضل تغيرت نظم التقويم أيضا ؛ وأصبحت تعتمد على أساليب التعلم البنائي كالاستكشاف وحل المشكلات وانجاز مهام ومشاريع .

ولقد ساد النموذج التقليدي في مجال تقويم الأداء التدريسي للمعلم لسنوات طويلة ولا يزال سائدا في بعض الأنظمة التعليمية خاصة في البلدان العربية، حيث يتم التركيز على الزيارة الصفية التي يقوم بها مفتش المادة أو مدير المؤسسة التعليمية للمعلم داخل غرفة الصف وتدوين ملاحظاته في استمارة إدارية تفتقر إلى الدقة والموضوعية ولا تتضمن وصفا للمهارات والكفايات التي ينبغي قياس مدى امتلاك المعلم وممارسته لها . وهكذا فإن غياب معايير التقييم تحيل التقييم إلى عملية مزاجية ليست ذات قيمة للمعلم.

ومن المعلوم أن مهنة التدريس هي المهنة الوحيدة التي تملي على الخريجين الجدد نفس ما تمليه على المعلمين ذوي الخبرة الطويلة، فالمعلمون في سنتهم الأولى يواجهون نفس الظروف التدريسية التي يواجهها أقرانهم من ذوي الخبرة الطويلة ويتحملون نفس

المسؤوليات أيضا ، كما أن المفتش أو المدير يستعمل نفس الأداة التي تستخدم لمشاهدة وتقييم حصة تعليمية لمعلم متمرس ذي خبرة طويلة. وهكذا فإن نموذج التقويم التقليدي السائد حاليا لا يفرق بين المعلمين من حيث الخبرة المهنية. (22)

6 – النموذج المعاصر في تقويم الأداء التدريسي

لقد اقترن تقويم المعلمين في أذهان البعض بالملاحظة الصفية كما يقترن في أذهان الآخرين بالنماذج والوسائل المستخدمة لهذا الغرض ، لهذا يرى هؤلاء أن إعادة النظر في التقويم تعني إعادة النظر في النماذج المستخدمة في التقويم أو نماذج الملاحظة الصفية ولكن نظام التقويم الفعال هو أكثر من مجرد نماذج ، إنه نظام يحتوي على ما يلي : (23) .

1 – تحديد واضح لعملية التعليم بما في ذلك القرارات المتعلقة بمعايير الأداء المقبول للمعلمين.

2 – الآليات والوسائل المستخدمة في تقييم جميع نواحي التعليم .

3- مقيمون مدربون يستطيعون إصدار أحكام موضوعية بشأن الأداء التدريسي للمعلم مبنية على شواهد وأدلة تتضح في الآلية .

4 – إتاحة المجال للتعلم المهني .

ومن أجل دعم عملية التنمية المهنية للمعلم تم التركيز في السنوات الأخيرة على عملية التقويم التكويني مع بروز مجموعة من العوامل التي ساعدت على بروز نظام تقويمي جديد لتقويم الأداء التدريسي للمعلمين وهي (24) :

1 – ظهور مبادرات ترمي إلى تغيير الأدوار والمسئوليات والعلاقات القائمة بين المعلمين والتلاميذ وبين المعلمين والإداريين لتصبح العلاقات السائدة في المدرسة تقوم على العمل التعاوني والاشتراك في اتخاذ القرارات والعمل كفريق واحد .

2 – مساهمة الأبحاث التربوية الحديثة في الإحاطة بطبيعة نمو الأفراد التي تتطلب الاهتمام بثقافة التعاون بين الأفراد والجماعات .

3 – الوعي بأهمية التعليم وضرورة توفير نماذج فعالة لجمع المعلومات حول أداء المعلم .

4 – الوعي بأهمية تطوير مهارات وخبرات المعلمين إلى مستويات متقدمة مع التمييز بين التنمية المهنية وتقييم الأداء التدريسي .

5 – ظهور برامج في تقويم أداء المعلمين تجمع بين تقييم المعلمين وتنميتهم المهنية ، وهذه البرامج ترتكز على التعليم البنائي بحيث تقدم فرصا للتفاعل الذهني والاجتماعي والوجداني مع الأفكار والمواد والزملاء الآخرين . وتظهر احتراما للمعلمين كمهنيين ومتعلمين .

6 - ظهور اتجاهان يعكسان التحول الطارئ في أنظمة التقويم ، أولهما دعوة المعلمين إلى التفكر في ممارساتهم التعليمية بما في ذلك تحديد جوانب القوة وجوانب الضعف في أدائهم من أجل التحسين . وثانيهما إعطاء المعلمين فرصة الاختيار بين أنظمة التقويم وتشتمل هذه الخيارات على المساهمة في توجيه الزملاء والأقران والقيام بالأبحاث

الإجرائية وتطوير ملفات الانجاز أو الأداء وتنفيذ خطط التنمية الذاتية الموجهة . وكما أن للمعلمين أساليب تدريس مختلفة فإن لهم أيضا أساليب تعلم مختلفة ومن الطبيعي أن تسمح أساليب التقويم الجديدة بظهور هذه الاختلافات .

7 - ألأساليب المعاصرة في تقويم الأداء التدريسي

لقد نتج عن تطور البحوث التربوية في مجال التقويم التربوي بصفة عامة وتقويم الأداء التدريسي بصفة خاصة، إعادة النظر في الأساليب التقليدية التي لم تعد قادرة على تحقيق العدالة والموضوعية في تقدير الجهد التربوي للمعلم ، وتأكد للعاملين في الحقل التربوي عدم دقتها وظهرت كبديل لها أساليب معاصرة تمتاز بالشمولية والموضوعية والصدق حيث أنتشر استعمالها في العديد من الأنظمة التعليمية لمختلف الدول ومن بين هذه الأساليب :

7-1 الكفايات الوظيفية Professional competency

إن التركيز على استخدام الكفايات الوظيفية في مجالات تدريب المعلمين وتأهيلهم قديم جدا ، إلا انه ظهر واضحا للغاية في منتصف الستينات بعد أن حذر عدد من المربين الأمريكيين البارزين من تدني المردود التربوي وعدم الأهلية الوظيفية التي تميز بها كثير من المعلمين ، وبرزت في هذه الفترة بقوة حركات تربوية تهدف إلى اعتبار المعلم مسئولا رئيسيا عن تحصيل التلاميذ أو فشلهم حيث جسدت (محاسبة المعلم Teacher Accountability) أهم هذه الحركات . وكان لا بد في نظرهم للتغلب على الصعوبات وانخفاض هذه الإنتاجية من تحسين كفايات المعلمين وممارسة ضبط أكثر على مجريات العملية التربوية.

ولكي يقوم المعلم بدوره المهم والحساس بكل اقتدار لابد أن يتمتع بقدر كافي من القدرات والكفايات التدريسية، حيث أن مهنة المعلم لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق ، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية (25).

تعرف الكفاية الوظيفية Professional competency على أنها عبارة أو جملة تصف فرع القدرة أو المهارة التي سيحصل عليها المعلم ولها تأثير مباشر على تعلم التلاميذ (26) .

كما يعرفها البعض على أنها قدرة المعلم على استعمال مهارة خاصة أو عدة مهارات وظيفية استجابة لمتطلبات موقف تربوي محدد (27).

وتعرف أيضا على أنها امتلاك المعلم لقدر كاف من المعارف والمهارات والاتجاهات الايجابية المتصلة بأدواره ومهامه المهنية ، والتي تظهر في أداءاته وتوجه سلوكه في المواقف التعليمية المدرسية بمستوى محدد من الإتقان ، ويمكن ملاحظتها وقياسها بأدوات معدة لهذا الغرض (28).

فلقد بدأ الاهتمام العالمي والعربي بالمعلم والكفايات التي يحتاج أن يمتلكها في منتصف الستينات بعد أن حذر عدد من المربين الأمريكيين البارزين من تدني المردود

التربوي وعدم الأهلية الوظيفية التي تميز بها كثير من المعلمين ، وبرزت في هذه الفترة بقوة حركات تربوية تهدف إلى اعتبار المعلم مسئولا رئيسيا عن تحصيل التلاميذ أو فشلهم حيث جسدت حركة (محاسبة المعلم Teacher Accountability) أهم هذه الحركات . وكان لا بد في نظرهم للتغلب على الصعوبات وانخفاض هذه الإنتاجية من تحسين كفايات المعلمين وممارسة ضبط أكثر على مجريات العملية التربوية.

وتم التركيز على الكفايات التدريسية كاتجاه تربوي سائد من خلال برامج إعداد المعلمين ، وقد عرف هذا الاتجاه بالتربية القائمة على الكفايات (Competency - Based Education) وذلك أواخر القرن الماضي. ونتيجة لذلك تم القيام بكثير من الدراسات والأبحاث الميدانية للتعرف على أهم الكفايات التدريسية والتعليمية الواجب توافرها لدى المعلم. وأصبحت تلك الكفايات مقياساً يقاس به نجاح المعلم وقدرته على أداء مهامه ودوره كعنصر أساسي في العملية التعليمية ، فهي تمنحه القدرة على جعل موضوع الدرس أكثر حيوية وتقبلاً لدى الطلاب ، وتحقق الأهداف التربوية تحقيقاً فاعلاً (29).

ويلجأ الباحثون والمختصون في التربية والتعليم إلى مصادر متعددة لاشتقاق الكفايات المرتبطة بمهنة التدريس ، ووصف مضامينها وصياغة مفرداتها بأساليب مختلفة، وترتب هذه الكفايات في قوائم تكون على شكل بطاقات ملاحظة أو مقاييس تقدير، تستعمل بعد تجريبها والتأكد من صلاحيتها في تقويم الأداء التدريسي للمعلمين.

ومن المصادر التي تشتق منها الكفايات الوظيفية للمعلم يعتقد (HOUSTON, 1973) أن هناك ستة مصادر تتمثل في:

1- ترجمة المقررات والمناهج الدراسية إلى كفايات أساسية وفرعية .

2- تحليل المهمة التي يقوم بها المعلم بالاعتماد على عمليات التحليل للمهام والوظائف التي يقوم بها المعلم في المواقف التعليمية.

3- دراسة حاجات التلاميذ المعرفية والوجدانية والنفس – حركية.

4- تقدير المهن والوظائف التي يحتاجها المجتمع تم تحديد متطلبات كل وظيفة على حدا وترجمتها إلى كفايات ينبغي توافرها لدى المتخرجين من المعاهد والجامعات قبل الالتحاق بالوظيفة .

5- التصورات النظرية لأدوار المعلم ومهامه من خلال الدراسات والبحوث التربوية.

6- تصنيف المجالات الدراسية إلى عناقيد ذات موضوعات متشابهة تم ترجمتها إلى كفايات .(30)

أما (OKAY , J & BROWN, 1972) فقد أشارا إلى أربعة مصادر رئيسية لاشتقاق الكفايات الوظيفية للمعلم وتتمثل في :

1- استطلاع مختلف الأطراف الفاعلة والمعنية بالعملية التعليمية كالمعلمين والمدراء والتلاميذ و حتى أولياء الأمور.

2- الاقتباس من قوائم كفايات أخرى تكون في العادة نتاج البحوث والدراسات التجريبية.

3- ملاحظة المعلمون ذوو الخبرة في التدريس أثناء الممارسة الفعلية في غرفة الصف ، وتسجيل كل الأنشطة التي يقومون بها والمهارات المرتبطة بها وتحويلها الى كفايات .

4- تحليل عملية التدريس في مراحلها الثلاثة التخطيط والتنفيذ والتقويم، من خلال تحديد كل الأنشطة التعليمية التي تتضمنها وتحليلها إلى كفايات أساسية وأخرى فرعية (31).

2-7 - المعايير المهنية Professional standards

نتيجة لتغير دور المعلم في العصر الحديث من ناقل للمعرفة إلى موجها ومرشدا لكيفية الحصول على المعرفة ، ونتيجة للاهتمام المتزايد بجودة التدريس واعتبار المعلم أهم عناصر هذه الجودة ؛ فإن هذا يتطلب بالضرورة توفر مجموعة من الكفايات التي تعد بمثابة مكونات مهنية للمعلم ، وينبغي أن يكتسبها أثناء مرحلة الإعداد والتكوين ليمارسها عند التحاقه بالمهنة من منظور معاصر .

لذلك اهتمت الكثير من الهيئات والمؤسسات المعنية بالاعتماد الأكاديمي لبرامج تكوين المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية بتطوير نظام تقويمي جديد قائم على الأداء لإجازة هذه البرامج . واعدت لذلك مجموعة من المعايير المهنية بحيث يكون الحكم على جودة برامج تكوين المعلمين مستندا إلى مقاييس متعددة للأداء الفعلي للمعلمين الخريجين (32) .

والمعايير هي قائمة من التوقعات التي تصف ما نتوقع أن يتعلمه الطالب المعلم ، ويستطيع أداؤه بعد انتهاء فترة التكوين ، وفي ضوء تلك المعايير يتم الحكم على الجودة النوعية لما استطاع الطالب المعلم أن يعرفه أو يؤديه ، وهناك معايير متعددة منها : معايير المحتوى ومعايير الأداء ومعايير المناهج ، وعموما يمكن اعتبار المعايير وصفا دقيقا لمستوى التعلم المتوقع أن يحصل عليه الطالب المعلم بعد انتهاء برنامج الإعداد والتدريب.

ومعايير الأداء هي وصف للسمات والخواص التي يتم تقويمها في مهمة محددة أو هي مجموعة من المحكات التي يتم الرجوع إليها لتقويم مستوى الأداء ، وتساعد هذه المحكات المقومين ليحافظوا على موضوعية التقويم ، كما أنها تقدم للفرد المقوم مهمة عن الأداء المتوقع منه ، وتضع أمامه هدفا يسعى لتحقيقه (33) .

وتختلف معايير الأداء الخاصة بقياس المستويات المهنية للتدريس وهذا باختلاف مؤسسات ومعاهد إعداد المعلمين فقد تختلف من جامعة لأخرى، كما قد تختلف من بلد إلى آخر. ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا نجد معايير لولاية كاليفورنيا وأخرى لولاية تكساس ونجد معايير مختلفة في كندا وبريطانيا واستراليا والدول العربية . وهي تعبر عن النواتج المتوقعة لبرنامج معين من برامج إعداد المعلمين الذي ينبغي أن يستند إليها في تنفيذه وتقويم نواتجه . غير أن كثيرا من هذه البرامج ، وبخاصة في الولايات

المتحدة الأمريكية ، تسترشد بالمعايير التي أعدها المجلس القومي للاعتماد الأكاديمي لبرامج إعداد المعلمين (NCATE ,2000) واتحاد الولايات للتقويم الجديد والدعم للمعلمين (INTASC,1992) . وتنطبق هذه المعايير على المعلمين المبتدئين في جميع المجالات الدراسية للمراحل التعليمية المختلفة . وسوف نوضح فيما يلي أهم هذه المستويات (34) :

(1) معرفة المادة الدراسية:

المستوى الأول : يفهم المعلم المفاهيم الرئيسية ، وأساليب وأدوات البحث وبنية المجال أو المجالات التي يقوم بتدريسها ، ويمكنه ابتكار خبرات تعلم تجعل هذه الجوانب للمادة الدراسية ذات معنى للطلبة .

(2) معرفة النمو الإنساني والتعلم:

المستوى الثاني : يفهم المعلم كيفية تعلم الطلبة ونموهم ، ويمكنه تقديم فرص تعلم تعزز نموهم العقلي ، والاجتماعي ، والشخصي.

(3) تكييف عملية التعليم للاحتياجات الفردية للطلبة :

المستوى الثالث: يفهم المعلم كيف يختلف الطلبة في مداخلهم في التعلم، ويبتكر فرصا تعليمية مناسبة لاحتياجاتهم.

(4) استراتيجيات تعليمية متعددة:

المستوى الرابع : يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات تعليمية متنوعة تساعد في تنمية التفكير الناقد، وحل المشكلات ، والمهارات الأدائية لدى الطلبة.

(5) مهارات إدارة الصف واستثارة دافعية الطلبة:

المستوى الخامس: يستخدم المعلم فهمه لدافعية وسلوك الطلبة كل على حدا وكمجموعة، في توفير بيئة تعلم تشجع التفاعلات الاجتماعية الايجابية والانغماس النشط في التعلم والدافعية الذاتية .

(6) مهارات الاتصال:

المستوى السادس: يستخدم المعلم معرفته عن أساليب الاتصال اللفظي، وغير اللفظي، والوسائط الأخرى، في تعزيز بيئة تعلم تشجع التفاعلات الاجتماعية الايجابية والانغماس النشط في التعلم ، والدافعية الذاتية .

(7) مهارات تخطيط عملية التعليم:

المستوى السابع: يخطط المعلم عملية التعليم استنادا إلى معرفته المتعمقة للمادة الدراسية، والطلبة، والمجتمع المحلي، ومستويات وأهداف المنهج.

(8) تقويم تعلم الطلبة:

المستوى الثامن : يفهم المعلم ويستخدم استراتيجيات تقويم رسمية وغير رسمية للتحقق من النمو العقلي والاجتماعي، والبدني للطلبة .

(9) الالتزام المهني، وتحمل المسؤولية :

المستوى التاسع: يعد المعلم ممارسا مهنيا يستفيد من انعكاساته الذاتية في التعرف وتقييم تأثير ممارساته وأفعاله في الآخرين، وبخاصة الطلبة والآباء والأطراف المهنية

المعنية بالعملية التعليمية، ويعمل دائما على توفير فرص لتنمية إمكاناته وكفاءته المهنية.

ويمكن بالطبع تعديل هذه المستويات التسعة وفقا للأولويات والأهمية فيما يتعلق بمنظور أو رؤية المسئولين عن برامج إعداد المعلمين عن التدريس الكفء. ويعد تحديد هذه المستويات نقطة البدء في إعداد هذه البرامج، حيث أنها توضح بدقة النتاج النهائي لما يجب أن يكون عليه المعلم من حيث الأداء والكفاءة، بما يحقق متطلبات التعليم في هذا القرن.

وعند بناء وثيقة لقياس المعايير المهنية للتدريس، فإن هذه الوثيقة ينبغي أن تتضمن:

- المجالات الأساسية لمهنة التدريس كالتخطيط والإعداد للدرس والبيئة الصفية وتنفيذ التدريس والمسؤوليات المهنية .
- المعايير وهي عبارات أو جمل تصف بدقة ما ينبغي أن يقوم به المعلم من المهارات العقلية والمعرفية والمهام الأدائية .
- المؤشرات وترتبط بالمعايير حيث تحدد مع كل معيار المؤشرات أو الدلائل التي يتم من خلالها التحقق من بلوغ المعيار وتكون المؤشرات مصاغة بشكل أداء محدد يسمح بقياسه، وتتدرج المؤشرات في عمقها ومستوى صعوبتها وفقا لمراحل عملية التدريس.
- العلامات المرجعية المراحلية: وهي عبارات تصف ما يجب أن يصل إليه المتعلم في كل مكون من مكونات المعيار وعند كل مستوى معين من المستويات المهنية للتدريس(35).

7 – 3 ملفات الأعمال المهنية Teaching Portfolio

يعرف (Kaplan,1998) ملف تقويم المعلم بأنه أداة تقويمية موضوعية وفاعلة يمكن الاعتماد عليها في تقويم أداء المعلم وفقاً لمعايير محددة بدلاً من الطرق التقليدية. كما يرى (Seldin, 1997) بأنه مجموعة منظمة من الوثائق التي تقدم الدليل والبرهان على أداء المعلم في الجوانب المعرفية و الاتجاهات والمهارات التدريسية في إطار فن التعليم. أما (Wiendmer ,1998) فيصفه بأنه تجميع لأفضل أعمال المعلم وإنجازاته تتمثل في الاختبارات وأساليب التقويم، ونماذج من أعمال الطلبة، وصورة للحياة داخل الفصل الدراسي، والفلسفة والأهداف، والتقويم الذاتي (36).

إن حقائب (ملفات) التقويم أو ما يعرف بـ (Teaching Portfolio) ينبغي أن تكون الأساس في تقويم أداء المعلم. فحقائب التقويم عبارة عن أداة تقويم شاملة يقدمها المعلم مدعومة بأدلة وعينات لأدائه وكأنها دراسة طولية تتبعية لتساعد في اتخاذ القرار بصورة علمية وموضوعية.

ظهرت ملفات تقويم أداء المعلم نتيجة للانتقادات الموجهة إلى أدوات التقويم التقليدية الحالية، وكذلك لتغير النظرة إلى وظيفة التقويم حيث أصبح التقويم هو الموجه الأول للعملية التعليمية (37). ففي أواخر التسعينات الميلادية ركزت البحوث والدراسات على استخدام ملفات التقويم كأداة لترقية المعلمين، وتقويم أدائهم، حيث أصبحت شائعة

الاستخدام والتطبيق في العملية التعليمية، فأصبحت من وجهة نظر المجلس القومي الأمريكي لاعتماد برامج إعداد المعلمين شرط أساسي لممارسة مهنة التدريس (38).

تتفق كثير من الآراء على أن ملفات تقويم الأداء ينبغي أن تشتمل على عدة عناصر مهمة، من خلالها يعكس هذا الملف صورة واقعية عن المعلم. تشتمل هذه الحقيبة على معيارين أساسيين هما الانجازات والانطباعات الشخصية.

فبالنسبة للانجازات التعليمية فهي تحتوي على ما أنجزه المعلم مع طلابه من خلال ما قدمه من:

- أنشطة صفية ولا صفية.
- إعداد البحوث التربوية.
- إعداد النشرات والمطويات.
- نماذج من الاختبارات الشهرية والفصلية.
- نتائج الطلاب في جميع الاختبارات
- نماذج من أنشطة الطلاب تحت إشراف المعلم.
- أوراق العمل المعدة للمواد التي يدرسها.
- نماذج من تحضير الدروس.
- توضيح الأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها.

تقدم هذه المتطلبات أو بعضها في ملف إن وجدت ويعد معها المعلم تقريراً يجيب فيه عن الأسئلة التالية. لماذا اخترت هذه النماذج؟ هل هذه النماذج تبين مدى تطور مستواك؟ هل بإمكان هذه النماذج أن تقدم لمن يقرأ هذا الملف صورة واضحة عن الأداء الفكري للمعلم؟ (39).

أما المعيار الثاني فيحتوي على انطباعات المعلم الشخصية و تتضمن تقرير يقدم فيه المعلم:

- رؤية المعلم حول طلابه ومدى تقدمهم.
- المشاكل التي واجهة المعلم خلال الفصل أو العام الدراسي.
- رؤية المعلم حول العملية التعليمية وكيفية تطويرها.

يعد المعلم هذا التقرير ويجيب فيه عن هذه التساؤلات: ما الأهداف من تدريس المقرر أو المقررات؟ هل تحققت كل أهداف المقرر؟ ما الصعوبات التي واجهته في تنفيذ المقرر؟ كيف ستعدل من طريقة التدريس لهذا المقرر في المستقبل؟

يقدم هذا الملف في نهاية الفصل الدراسي أو العام الدراسي، ثم يقيم من قبل مدير المدرسة أو المشرف التربوي أو من جهة محايدة لو حصل هناك عدم قناعة بتقويم المدير أو المشرف، و يكون تقييم الملف عن طريق محكات محددة . بحيث توضع بطريقة تناسب محتويات الملف وتعطي درجة تناسب أداء المعلم من خلال ما قدم.

لملفات التقويم ميزات عدة فهي تساهم في توثيق الأداء التعليمي للمعلم ، كما أنها تشجعه على التفكير التأملي، و تعزز نموه المهني ، و تتيح له فرصة الرجوع إلى ما

مر به من خبرات، من خلال إمداده بالتغذية الراجعة، وفي الأخير فإن ملفات التقويم تنمي مهارات التنظيم والعرض مما يجعل المعلم يحسن من أدائه.

خاتمـة

لقد بات مؤكدا أن جودة التعليم لا يمكن أن تتحقق بدون المعلم الكفء الذي يؤدي عمله بكفاءة وفعالية ، كما بات من المؤكد أيضا بأنه لا يمكن قياس فعالية المعلم ومردوده المهني وجودة أدائه عن طريق الأساليب التقليدية التي لا تزال تستخدم في بعض الأنظمة التعليمية ،وخاصة في البلدان العربية حيث يتم تقويم المعلم بطريقة تقليدية تتدخل فيها الذاتية والارتجالية بشكل كبير . بل لا بد من اعتماد أساليب تقويمية حديثة بإمكانها وصف الأداء التدريسي للمعلم ونشاطاته المختلفة وصفا كميا ونوعيا يساهم في إبراز نقاط القوة والضعف في أداء المعلم كما يساهم أيضا في تنميته المهنية.

المراجـع

1- مجاهد محمد عطوة وبدير المتولي إسماعيل، الجودة والاعتماد في التعليم الجامعي: مع التطبيق على كليات التربية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة، .2006

2- جاسم الكندري وزينب غريب، الترخيص لممارسة مهنة التعليم : رؤية مستقبلية لتطوير مستوى المعلم العربي، كلية التربية ، جامعة الكويت، .2001

3- صلاح الدين محمود علام، القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة القاهرة: دار الفكر العربي الطبعة الأولى، 2000، ص ص 31-32.

4-Benjamin S. Bloom (ed). Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals. Handbook I: cognitive domain. Longmans , Greenand co., New York ,1956 ,p185.

5- حبيب تيلوين ، التقويم تكنولوجيا أم إيديولوجيا ، مجلة العلوم الإنسانية ، الجزائر ، عدد 19 ، ص ص 67 -90 .

6- حلمي المليجي ، علم النفس المعاصر ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ط2، 1972، ص.311

7- عيسى ، عبد الرحمن وآخرون . التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق .سلطنة عمان، وزارة التربية ، لجنة التوثيق والنشر، 1993،ص.2

8- عادل عزالدين الأشول ، موسوعة التربية الخاصة ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، 1987 ، ص 716 .

9- متولي فؤاد بسيوني ، المداخل للدراسة بكليات التربية . دراسة تربوية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص ص 168 – 170.

10- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي .أثر فاعلية التدريب في أداء الطالب / المعلم الكفايات التدريسية . بغداد ، جامعة بغداد ، رسالة دكتوراه غير منشورة. ص 40.

11- عبد الله يونس أبو لبدة، الاتجاهات الحديثة في تقويم المعلمين، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث حول الإشراف التربوي إدارة لجودة التعليم، جامعة الإمارات العربية المتحدة، كلية التربية، 15-16 مارس 2005، ص 10.

12- صلاح الدين محمود علام، القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، مرجع سابق، ص .42
13- المرجع السابق، ص 43.
14- محمود احمد شوق، محمد مالك محمد سعيد، تربية المعلم للقرن الحادي والعشرين، مكتبة العبيكان ، الرياض ، 1995، ص .235
15- عبد القادر يوسف، تنمية الكفاءات التربوية، دار الكتاب العربي، القاهرة، 1983، ص 178.
16- المرجع السابق، ص 179.
17- احمد عبد الباقي بستان، الإدارة المدرسية المعاصرة وتطبيقاتها الميدانية ، مؤسسة البستان، الكويت، 1995، ص 266.
18- المرجع السابق ، ص 266.
المرجع السابق، ص 266.
19- عبد العزيز بن سعود العمر ، لغة التربويين ، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض ،2007،ص318.
20- عبد الله يونس أبو لبدة ، الاتجاهات الحديثة في تقويم المعلمين ، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث (الإشراف التربوي إدارة لجودة التعليم) ، جائزة خليفة بن زايد للمعلم ، كلية التربية جامعة الإمارات ، 15-16 مارس 2005 . ص06.
21- المرجع السابق، ص03.
22- المرجع السابق، ص11.
23- المرجع السابق، ص ص 10-11.
24- أسامة معاجيني، الكفايات التدريبية التعليمية للمعلمين بدولة البحرين للعمل مع الطلاب المتفوقين، المجلة التربوية،جامعة الكويت، المجلد 13، العدد1998،49،ص ص153-204.
25-Elam , S. Performance-based teacher education : what is the State of the Art ? Washington , D.C.: AACTE 1971.
26-Finch, F. A Taxonomy for competency testing programs. In, Jaeger,
27-R. and Tittle, C. (eds.) Minimum Competency Achievement Testing .Berkley : McCutchan Publishing Cor., 1980 , p. 400.
28- عبد الرحمن صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، لبنان: دار الفكر العربي– ليبيا: مكتبة طرابلس العلمية العالمية، ط1، 2000، ص19.
29-Lochrie, M. Business Teacher Education Re–Invented: A competency – Based, field-based paradigm of teacher preparation for the twenty – first centaury. Dissertation abstract.1999. 60 (3) 627.
30- رشدي طعيمة، حسين غريب حسين، الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الأساسي، بحث منشور في مؤتمر معلم التعليم الأساسي ، كلية التربية جامعة حلوان 10-12 فيفري 1986 ، ص 306.
31- المرجع السابق، ص ص 306، 307.
32- صلاح الدين محمود علام، التقويم التربوي البديل، أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته الميدانية، القاهرة : دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص313.

33- عبد العزيز بن سعود العمر، لغة التربويين، مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2007، ص ص 283-284.

34-Seldin, P. the teaching portfolio: A practical Guide to improved performance and promotion / tenure decisions. Bolton, MA: Anker publishing Co.,1997.

35- وليم عبيد، تعليم الرياضيات لجميع الأطفال في ضوء متطلبات المعايير وثقافة التفكير، الأردن: دار المسيرة، الطبعة الأولى، 2004، ص 30-31.

36- مسفر بن سعود السلولي ، جودة التدريس أم تدريس الجودة ، الكتاب الخاص بالبحوث وأوراق العمل للقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (الجودة في التعليم العام) 15-16 ماي 2007 ، ص 970.

37- عرفان، خالد محمود ، التقويم التراكمي الشامل (البرتفوليو) ومعوقات استخدامه في مدارسنا. القاهرة، عالم الكتب.2005.

38- Brualdi, A. C. Classroom questions. ERIC, Clearinghouse on Assessment and Evaluation. Washington, D.C. 1998.

39-Painter, B. Using teaching portfolio. Association for Supervision and Curriculum Development, Educational leadership. 2001.