



الدليل المرجعي لقياس المهارات الشفهية والعملية

في جامعة بورسعيد



الإصدار الأول

1444هـ / 2023م



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



لجنة إعداد الدليل

الاسم	الوظيفة	الصفة
د/ محمد سليمان غريب	مدرس بكلية التربية الرياضية	رئيس فريق إعداد الدليل
د/ أحمد الرازقي	مدرس بكلية التربية النوعية	عضو فريق إعداد الدليل
م.م/ ايمان قاسم	مدرس مساعد بكلية التربية	عضو فريق إعداد الدليل

لجنة المراجعة الداخلية للدليل

الاسم	الوظيفة	الصفة
أ.م.د/ سارة السيد غانم	أستاذ مساعد اللغة العربية وآدابها	المراجع اللغوي

هيئة تحكيم الدليل

الاسم	الوظيفة	الصفة
أ.د/ إبراهيم عباس الزهيري	مدير مركز القياس والتقويم - جامعة حلوان	المحكم الخارجي
أ.د/ أحمد عبد القادر	عميد كلية التربية الرياضية - جامعة بورسعيد	المحكم الداخلي



قائمة المحتويات

كلمة فريق العمل	
الإطار المفاهيمي للدليل المرجعي لقياس المهارات الشفهية والعملية في جامعة بورسعيد	
8	مقدمة
8	رؤية ورسالة مركز القياس والتقويم بجامعة بورسعيد
8	رؤية المركز
8	رسالة المركز
(11:9)	توصيف دليل الممارسات التنفيذية لقياس المهارات الشفهية والعملية في جامعة بورسعيد
9	فلسفة الدليل
9	أهداف الدليل
10	الفئات المعنية بالدليل
10	خطوات إعداد الدليل
11	المصطلحات الواردة بالدليل
المحور الأول	
الإطار المفاهيمي للمهارات الشفهية والعملية	
(15:13)	أولاً: الاختبارات الشفهية :
13	تعريف الاختبارات الشفهية
13	مميزات الاختبارات الشفهية
14	عيوب الاختبارات الشفهية
15	طرق تحسين الاختبارات الشفهية
15	مجالات استخدام الاختبارات الشفهية في التدريس التربوي
(19:16)	ثانياً: الاختبارات العملية
16	تعريف الاختبارات العملية
16	مميزات الاختبارات العملية
17	عيوب الاختبارات العملية
17	طرق تحسين الاختبارات العملية
17	مجالات استخدام الاختبارات العملية
18	أنواع الاختبارات العملية
18	وظائف الاختبارات العملية
19	تصحيح الاختبارات العملية



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



19	متطلبات فاعلية الاختبارات العملية
المحور الثاني الممارسات التنفيذية للمهارات الشفهية والعملية	
(24:21)	أولاً: أساليب قياس المهارات الشفهية والعملية
21	1-المشروعات البحثية
21	تعريف المشروع البحثي
22	خطوات تصميم المشروع البحثي
23	2-مهام عملية
23	تعريف المهمة العملية
23	أنواع المهام العملية
24	خطوات تصميم المهام العملية
(30:25)	ثانياً: أدوات قياس المهارات الشفهية والعملية
25	1-مقاييس التقييم المتدرجة (اللفظية – العددية) أو سلالمة التقدير
25	تعريف مقاييس التقييم المتدرجة
26	مكونات مقاييس التقييم المتدرجة
26	استخدامات مقاييس التقييم المتدرجة
27	أنواع مقاييس التقييم المتدرجة
29	مميزات مقاييس التقييم المتدرجة
29	عيوب مقاييس التقييم المتدرجة
30	أخطاء القائم بالتقدير
30	طرق تحسين مقاييس التقييم المتدرجة
(32:30)	2-قوائم المراجعة
30	تعريف قوائم المراجعة
31	استخدامات قائمة المراجعة
31	مميزات قوائم المراجعة
32	عيوب قائمة المراجعة
32	خطوات استخدام قوائم المراجعة
32	كيفية إعداد قوائم المراجعة
المحور الثالث الضوابط التنفيذية للمهارات الشفهية والعملية	
34	ضوابط لجنة الممتحنين
35	ضوابط الطلاب



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



35	ضوابط الدرجات
35	ضوابط عامة
36	ضوابط موظفي شئون الطلاب
36	ضوابط فيزيقية
37	ضوابط لاستاذ المقرر
(39-38)	المراجع

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق
40	(1) مقياس لتقييم المهارات الشفهية.
42	(2) استمارة لتقييم المشروعات البحثية.
44	(3) نموذج لمقياس تقديري لفظي.
47	(4) نموذج لقائمة مراجعة.
49	(5) نماذج لتقييم الطلاب علي المهارات في اختبار عملي.



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



كلمة فريق العمل

كلّ الحب والتقدير والاحترام أقدمه لكم اليوم، يا أفضل من أدّى العمل وحقّق الأمل وأنجز الأهداف، أنتم اليوم تقفون على أولى خطوات التفوق، وأعتاب النجاح والظهور بكل فخرٍ وحب لأنكم أدبتم الأمانة، وأوضحتتم الرسالة، فمن يعمل بمثل هذا الجهد يستحق أن يكون دومًا من المتميّزين والمشكورين، فشكرًا لكم.

وكان لدعم قيادة الجامعة رئيسًا ونوابًا وعمداء للكليتين المشاركتين في المشروع ودعم مدير مركز القياس والتقويم بالجامعة أكبر الأثر في إنجاز هذا الدليل في الوقت المطلوب، وبالجودة اللازمة، وبالصورة التي ارتضيها جميعا.

كما نتطلع إلي استقبال جميع كليات الجامعة هذا الدليل بكل اهتمام، والاستفادة من جميع محتوياته حيث الإطار المفاهيمي للمهارات الشفهية والعملية ومرورًا بالضوابط والممارسات التنفيذية للمهارات الشفهية والعملية تحقيقًا للاستفادة منها.

والله الموفق

فريق إعداد الدليل

الإطار المفاهيمي

للدليل المرجعي لقياس المهارات الشفهية والعملية في جامعة

بورسعيد



مقدمة:

إن المهارات الشفهية والعملية المتبعة بنظم القياس والتقويم واحدة من أهم الوسائل التي يمكن تطبيقها من خلال منظومة القياس والتقويم؛ بهدف تحقيق نواتج التعلم المستهدفة لأي مقرر دراسي أو عدة مقررات دراسية يتم تدريسها بأي كلية من كليات جامعة بورسعيد حيث يعد تنفيذ المهارات الشفهية والعملية بإجراءات واضحة ومعلنة أملاً نسعى لتحقيقه، وذلك عن طريق: بناء الاختبار الشفهي أو العملي لأي برنامج دراسي من خلال إعداد الإطار النظري للمقرر، وتحديد الزمن المخصص للاختبار، وتحديد الأهداف المرجوة؛ تنفيذاً لمنظومة الاختبارات الشفهية والعملية بكافة الكليات؛ لذا تعتبر المهارات الشفهية والعملية هي حلقة أساسية ضرورية في عمليتي القياس والتقويم الرقمية وتحقيق الجودة والاعتماد، ويأتي هذا الدليل المرجعي للمهارات الشفهية والعملية المتبعة بنظم القياس والتقويم في جامعة بورسعيد بمثابة مجموعة من المفاهيم والنظريات والمراحل التي يجب أن يعرفها أعضاء هيئة التدريس عند القيام بعملية بناء الاختبار الشفهي أو العملي لأي مقرر، وبإجراءات واضحة ومحددة ومعلنة في إطار العلاقة المهنية وإطار العمل داخل الكلية. من هذا المنطلق يسعى مركز جامعة بورسعيد للقياس والتقويم من خلال هذا الدليل المرجعي إلى تحديد إطار نظري للاختبارات الشفهية والعملية للمقررات الدراسية بهدف معرفة قواعد ومراحل وإدارة الاختبارات الشفهية والعملية.

أولاً: رؤية ورسالة مركز القياس والتقويم بجامعة بورسعيد

1- رؤية المركز:

يطمح المركز أن يكون مركزاً رائداً إقليمياً في مجال القياس والتقويم، والارتقاء باستراتيجيات التقويم وأدواته وفقاً لمتطلبات الجودة؛ لكي يؤهل طلاب جامعة بورسعيد للمنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً.

2- رسالة المركز:

يسعى المركز إلى تحقيق العدالة والشفافية والكفاءة في قياس وتقويم مخرجات التعلم المستهدفة من البرامج التعليمية ومقرراتها الدراسية، وتقديم تنمية مستدامة لجميع القائمين على عمليات القياس والتقويم التربوية والرقمية المتطورة؛ مما يعزز من تطبيق آليات واستراتيجيات التقويم بالجامعة، ويحقق الرضا الكامل لدى جميع أطراف العملية التعليمية، ويساهم في جودة التعليم الجامعي.

ثانيا: توصيف الدليل المرجعي للممارسات والأخلاقيات المتبعة بنظم القياس والتقويم في جامعة بورسعيد

1- فلسفة الدليل:

- 1- المعاصرة: يعمل الدليل على الاستفادة من المستجدات التربوية وتوظيف التكنولوجيا الرقمية في التقويم ؛ لضمان تجدد وتنوع وسائل التقويم، وارتباطها بالواقع التربوي والبيئة التربوية التي تتغير بموجب التقنيات التكنولوجية المستحدثة.
- 2- المرجعية: اعتمد الدليل في صياغة بنوك الأسئلة على الدليل الإرشادي لإعداد بنوك الأسئلة بالجامعات، والقياس والتقويم بوحدة إدارة المشروعات بالتعليم العالي، وأدلة القواعد المنظمة للجامعات المصرية مثل: (العريش، الفيوم، دمنهور)، وكذلك المادة العلمية التدريبية الصادرة عن مركز القياس والتقويم بوحدة إدارة مشروعات التعليم العالي وأدبيات البحث في مجال القياس والتقويم.
- 3- الإجرائية: يعرض الدليل الاختبارات الشفهية والعملية المتبعة بنظم القياس والتقويم بشكل تنفيذي وقابل للقياس.
- 4- الشمولية: يشمل الدليل جميع الفئات المعنية بمنظومة التقويم بجامعة بورسعيد، كما يشمل الدليل علي عدة أنماط للتقويم منها: الاختبارات الشفهية والعملية، وقوائم المراجعة، ومقاييس التقدير، ومهام الأداء، والمشروعات البحثية، وبطاقة الأسئلة الشفهية والعملية .
- 5- المهنية والاحترافية: يعمل الدليل على توضيح الممارسات التنفيذية لقياس المهارات الشفهية والعملية التي يجب أن يتبعها الفئات المعنية بمنظومة التقويم بالجامعة؛ لتصبح عملية التقويم قائمة على قواعد مهنية واحترافية محددة.

2- أهداف الدليل:

1. إعداد وتحديث المهارات الشفهية والعملية للمقررات الدراسية في ضوء نواتج التعلم المستهدفة والمعايير الأكاديمية للبرامج الدراسية بالكليات.
2. إلزام القائمين على عملية القياس والتقويم بتنفيذ المهارات الشفهية والعملية وفق الإجراءات المحددة والمعلنة من قبل مركز القياس والتقويم.
3. تقديم إطار معلوماتي نظري لأعضاء هيئة التدريس لتعرف ماهية المهارات الشفهية والعملية
4. تحقيق تكافؤ الفرص بين الطلاب فيما يخص نظم القياس والتقويم والإمتحانات.
5. توفير دليل يسترشد به كل من إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب وأولياء الأمور فيما يخص عمليتي القياس والتقويم.

6. توجيه الموارد لما هو نافع في ضوء عملية القياس والتقويم.

3- الفئات المعنية بالدليل: (الفئات المستفيدة من الدليل)

1. إدارة الجامعة.
2. مركز القياس والتقويم بالجامعة.
3. إدارة الكلية (عميد الكلية والسادة الوكلاء "شؤون التعليم والطلاب – الدراسات العليا")
4. السادة رؤساء الأقسام.
5. الطلاب.
6. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
7. أعضاء الكنترولات – أعضاء نظام الامتحانات (أعضاء لجنة سير الامتحانات - رؤساء لجان الامتحان - المراقبون والملاحظون)
8. العاملون بالكلية (القائمون بالطباعة، الفنيين)
9. وحدات القياس والتقويم.
10. وحدة ضمان الجودة.
11. أولياء الأمور.

4- خطوات إعداد الدليل:

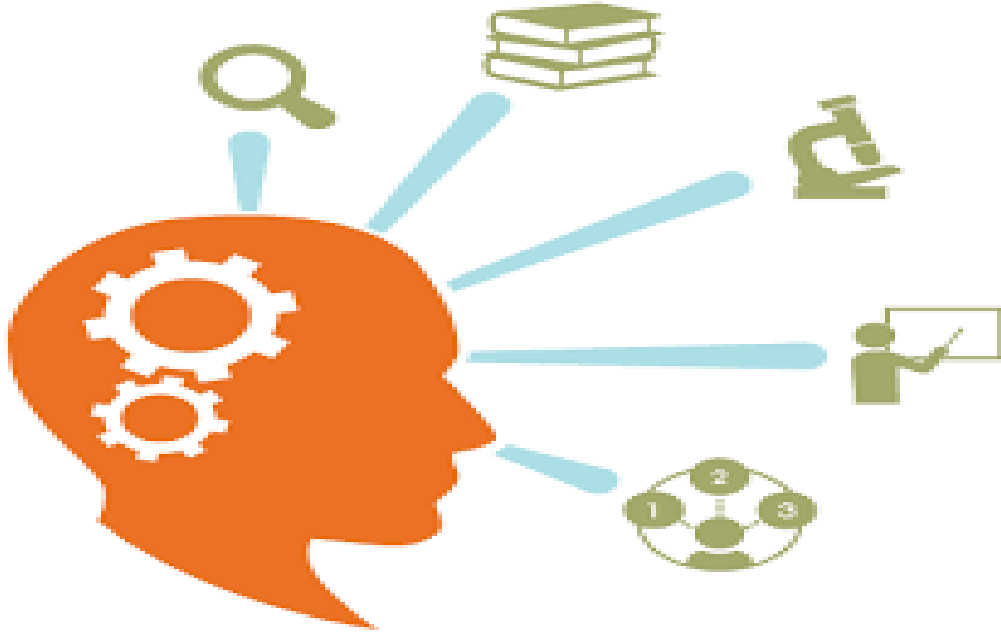
- 1- الإطلاع: إطلاع الفريق المكلف بإعداد الدليل على تفاصيل مشروع القياس والتقويم بالجامعة، والإطلاع على أدلة القياس والتقويم بالجامعات المصرية المناظرة.
- 2- مجموعات التركيز: قام الفريق المكلف بإعداد الدليل بعقد اجتماعات تفاعلية، تقوم على العصف الذهني؛ لتحديد الإطار العام للدليل، ومحاوره والعناصر الفرعية المنبثقة، بالإضافة إلى المواصفات الشكلية للدليل.
- 3- توزيع المهام: قام رئيس الفريق بتقسيم محاور الدليل على أعضاء الفريق للصياغة، والتنقيح.
- 4- الصورة الأولية للدليل: قام الفريق بتجميع محاور الدليل في ملف واحد، والمراجعة، والتنسيق، وإخراج الدليل في صورته الأولية.
- 5- المراجعة: بعد الإنتهاء من إعداد كل محور، وصياغتها تمت المراجعة داخل الفريق المسئول عن إعداد الدليل أولاً، ثم إرساله لخبير داخلي وخارجي لمراجعته علمياً، ثم خبير آخر لمراجعته لغوياً.
- 6- النسخة النهائية للدليل: إجراء التعديلات في ضوء آراء الخبراء، وعرض النسخة النهائية على إدارة مركز القياس والتقويم بالجامعة، ثم مجلس جامعة بورسعيد لاعتماده.
- 7- الإعلان عن الدليل: قيام مركز القياس والتقويم بجامعة بورسعيد بالإعلان عن الدليل في نسخته النهائية، ونشره على موقع المركز، وموقع جامعة بورسعيد للإعلان عنه.

5- المصطلحات الواردة بالدليل:

- 1- الاختبار الشفهي **Oral test** : هي عبارة عن أسئلة غير مكتوبة تعطي للمتعلمين ويطلب منهم الإجابة عليها دون كتابة ، والغرض منها معرفة مدى فهم المتعلم للمادة الدراسية ومدى قدرته على التعبير عن نفسه.
- 2- الاختبار العملي **practical test**: ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً ، فإن اختبارات الأداء هي ذلك النوع من الاختبارات التي ترمي إلى قياس أداء الطالب ، ومافيه من فعل وإنتاج أو ذلك النوع من الاختبارات التي تهتم بمتطلبات المهارة .
- 3- المشروع البحثي **research project**: هو إجراء عملية تهدف إلى جمع المعلومات وصياغة فرضيات حول ظاهرة اجتماعية أو علمية محددة. كخطوة أولية ، مع تحديد المشكلة ، وصياغة الظاهرة التي سيتم التحقيق فيها.
- 4- المهمة العملية **practical task** : نشاط أو تقييم تعليمي يتطلب من المتعلم القيام به لإثبات فهمه وكفاءته في ضوء المخرجات التعليمية المخطط لها.
- 5- مقياس التقدير **appreciation scale**: مجموعة من المعايير والقواعد التي ترتبط بالأهداف التعليمية، والتي تستخدم لتقييم أداء الطالب في النشاطات التربوية التي تعتمد كتابة مواضيع إنشائية مثل: الأوراق البحثية والمدونات والمشاريع وغيرها من المقالات والواجبات.
- 6- قوائم المراجعة **checklists** : هي قوائم تتكون من عدد من الأبعاد أو الخصائص أو السلوك والتي يقوم المعلم بملاحظتها أثناء أداء المتعلم للمهمة أو في النتائج النهائي.

المحور الأول

الإطار المفاهيمي للمهارات الشفهية والعملية



تعدّ الاختبارات وسيلة من الوسائل المهمة المستخدمة في قياس وتقويم قدرات الطلاب، ومعرفة ما وصل إليه مستواهم التحصيلي، ومن ناحية أخرى تساعد في معرفة مدى تحقق الأهداف السلوكية، أو النواتج التعليمية المستهدفة بالبرنامج الأكاديمي، وما يقوم به عضو هيئة التدريس من نشاطات تعليمية، كما تساعد على رفع المستويات التحصيلية عند الطلاب؛ لهذا من الضروري أن تتّصف هذه الاختبارات بالكفاءة العالية في عملية القياس والتقويم، ويمكن الوصول لهذه الكفاءة، عن طريق إعداد اختبارات تتمتع بشروط الاختبار الجيد، والمتمثلة في شروط أولية، مثل: الموضوعية، العدالة، التوازن، الشمول، الفعالية، وشروط سيكومترية، تتمثل في: الصدق والثبات

أولاً: الاختبارات الشفهية

من أقدم الوسائل التي استخدمت لتقويم التحصيل ، وما زالت تستخدم حتي الآن استخدامًا واسعًا ، وتعد أفضل وسيلة للتقويم وذلك بالنسبة لبعض الأهداف التربوية والتي تتعلق بقدرة الطالب علي التعبير عن نفسه لفظيا وشفويا.

تعريف الاختبارات الشفهية

- هي عبارة عن أسئلة غير مكتوبة تعطى للمتعلمين ويطلب منهم الإجابة عليها دون كتابة ، والغرض منها معرفة مدي فهم المتعلم للمادة الدراسية ومدى قدرته علي التعبير عن نفسه.
- كما أنها مجموعة الطرق المتبعة منذ القدم والتي استعملت من أجل تحديد وتعيين فهم واستيعاب الطالب للمادة الدراسية، وهي من أكثر طرق الاختبارات انتشارًا للاستعمال في عملية تقويم الطلاب.
- هي عبارة عن مجموعة من الأدوات والأسئلة او البيانات التي يتم إعدادها في المخطط الذي يقدمه عضو هيئة التدريس لطلابه .

ويمكن لأستاذ المقرر أن يستعمل الاختبارات الشفهية إذا كان عدد الطلاب قليلا؛ لمعرفة حجم ما يمتلكه الطلاب من معرفة – مفاهيم – مهارات ، كما تستخدم الاختبارات الشفهية في قياس الأهداف التي تعجز الاختبارات المقالية عن قياسها ، فأستاذ المقرر إذا أردا أن يطلع علي قدرة الطلاب علي اللفظ الصحيح، فإنه يلجأ لمثل هذه الامتحانات التي يلاحظ بها طلابه؛ لأنه يدرسه علي التعبير عن نفسه.

مميزات الاختبارات الشفهية :

1. يستطيع الطالب أن يتلقي تغذية راجعة فورية؛ لأنه سيقف علي الخطأ في حينه ويتعرف الإجابة الصحيحة من خلال مناقشة أستاذ المقرر له أو لزملائه الآخرين .
2. يمكن لأستاذ المقرر أن يحدد الصفات الشخصية لكل طالب من طلابه فيتعرف علي شخصية كل طالب وطريقة تعبيره ومظهره الخارجي.
3. تدرب الطالب علي الجرأة في القول والتعبير عن رأيه دون خوف، وبالتالي تدربه علي المناقشة في جميع الأمور التي تحتاج إلي ذلك .
4. تدرب الطالب علي ضبط سلوكه ، وعدم مقاطعة الآخرين في الكلام واحترام آراءهم.
5. الأساس الذي يستخدم في عملية تقويم العديد من المواد الدراسية التي لا يمكن قياسها وتقويمها إلا من خلال الاختبارات الشفهية مثل: جوانب التعبير اللغوي.
6. لا تتطلب الاختبارات الشفهية مدة زمنية وجهد كبير في مجال إعدادها.
7. لا تسمح لوجود ظاهرة الغش أو التخمين فيها .
8. توفر لأستاذ المقرر المجال من أجل أن يتعامل مع الطالب بشكل مباشر، وتحل محل الأسئلة المُعدّة بشكل كتابي، فهو من خلال التواصل بشكل مباشر أثناء طرح الاختبارات الشفهية يلاحظ أستاذ المقرر انفعالات ومشاعر وأحاسيس الطالب خلال عملية الإجابة عن أسئلة الاختبارات الشفهية.

9. تعمل على نمو القدرة التعبيرية لدى المتعلم وأيضاً الجرأة الأدبية لدى الطالب.
10. يمكن للاختبارات الشفهية معرفة النتائج مباشرة .
11. يمكن لأستاذ المقرر معرفة ما ينطوي عليه من موقف وكيفية الإجابة إلى جانب التعبير .
12. يستطيع أستاذ المقرر تصحيح محتويات المعرفة بالتقصي ويمكنه معرفة ميادين المعرفة التي يتم الإعجاب بها وتقييم مهارات معينة .
13. قياس قدرة الطالب علي التعبير والمناقشة والحوار والنطق السليم .
14. يساعد في الحكم علي سرعة التفكير والفهم لدي الطالب وعلي قدرته علي ربط المعلومات واستخلاص النتائج منها ، وإصدار الأحكام عليها؛ مما يتيح فرصة للطلاب للاستفادة من إجابات زملائه .
15. يساعد في الكشف عن أخطاء الطلاب وتصويبها ،وتساعد الطالب علي تجنب الأخطاء التي يقع فيها زملائه .
16. ربط أجزاء المادة الدراسية بعضها ببعض حيث يتيح سهولة الانتقال من جزء لآخر من خلال ما يطرح من أسئلة ويعطي من إجابات.
17. يساعد أستاذ المقرر علي التأكد من صحة نتائج بعض الاختبارات التحريرية التي قد يشك في صحتها .

عيوب الاختبارات الشفهية

1. تحتاج إلي وقت طويل في إجرائها ، خاصة إذا كان عدد الطلاب كبيرا ويستحسن ألا تستعمل إذا زاد عدد الطلاب عن اثني عشر طالبًا .
2. الاختبارات الشفهية غير شاملة لمجال السلوك المراد قياسه، لأن كل طالب يتعرض إلي سؤال أو سؤالين فقط.
3. الاختبارات الشفهية غير عادلة بالنسبة للطلاب فقد يكون نصيب الطالب سؤالاً سهلاً ونصيب آخر سؤالاً صعبًا .
4. الاختبارات الشفهية تتأثر بعيوب التقدير الذاتي، إذ أن أستاذ المقرر يحكم علي مدي كفاية الإجابة علي السؤال ويصدر حكمًا ذاتيًا عليها، ومثل هذا التقدير يتأثر بالحالة النفسية أو الصحية لأستاذ المقرر ، كما أن حكم أستاذ المقرر علي الإجابة قد يتأثر بفكرته عن المتعلم نفسه ، فقد يتغاضي عن خطأ بسيط للطلاب المتفوق علي أساس فكرته أن الطالب يعرف أكثر من ذلك ، في حين أن نفس الاستجابة من طالب ضعيف قد تؤخذ علي أنها دليل واضح علي ضعفه .
5. إذا كانت العلاقة بين أستاذ المقرر وطلابه ليست جيدة فإنها تتداخل مع موضوعية نتائج الاختبار.
6. الأسئلة المقدمة ليست دائما هي نفسها لكل شخص يتم اختباره.
7. يصعب وضع أسئلة في مستوى واحد من حيث الصعوبة أو السهولة .
8. لا يترك بيانات تتعلق بالتحصيل لإمكانية تحليلها لأغراض تشخيصية عند اللزوم.

طرق تحسين الاختبارات الشفهية:

1. يفضل أن يقوم بالاختبار أكثر من عضو هيئة تدريس؛ توخيًا للصدق والموضوعية في تقدير الدرجة وأن يتوفر في أستاذ المقرر دقة الانتباه والابتعاد عن التأثير والتحيز عند إعطاء الدرجة.

2. تحديد درجة الطالب من خلال جلستين وليس من خلال جلسة واحدة ، فإذا لم يوفق الطالب في المرة الأولى ، فقد يسعفه الحظ في المرة الثانية.
3. أن تكون أسئلتها واضحة ومناسبة للطلاب.
4. أن تكون أسئلتها متماشية مع طبيعة المادة الدراسية ومثيرة للتفكير .
5. أن تجري هذه الاختبارات بدقة تامة وفي توقيت مناسب .
6. مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين وإعطاء كل متعلم الفترة الزمنية الكافية لاتقان هذه المهارة .
7. يمكن كتابة أكثر من سؤال على قصاصات ورقية بقدر عدد الطلبة ويطلب من الطالب سحب إحدى الأوراق ليجب على أحد الأسئلة المكتوبة في الورقة.
8. تحديد الإجابة النموذجية لكل سؤال مع تحديد الدرجة لكل فقرة من السؤال.
9. محاولة إزالة التوتر والارتباك أثناء الاختبار وذلك من خلال إظهار التقبل من قبل أستاذ المقرر لجميع الطلبة دون استثناء.
10. لا بد أن يستخدم أستاذ المقرر الاختبار الشفهي خلال اليوم الدراسي؛ لكي يألف الطلاب الموقف الاختياري وبالتالي ستساعد هذه الممارسة على إزالة بعض الخجل والتوتر لدى الطالب.
11. يجب ألا يعتمد أستاذ المقرر على نمط واحد في الإجابة بحيث تشتمل الأسئلة الشفهية على إجابات قصيرة وأخرى تحتاج إلى التعبير اللغوي الأمر الذي يترتب عنه تنوع أساليب التعلم لدى الطلبة.

مجالات استخدام الاختبارات الشفهية في التدريس التربوي:

1. تعرف مستوى إتقان الطلاب للمادة الدراسية بعيداً عن القدرات والإمكانات الكتابية.
2. قياس الجوانب اللغوية، وإظهار حسن وجودة التلفظ وتركيب الجمل والعبارات.
3. الحكم على مدى فهم الطلاب للحقائق ومدى قدرتهم على معالجة المواقف المستجدة .
4. تقويم المهارات الشفهية كالقدرة على التعبير والقدرة على المحادثة بلغة عربية أو أجنبية صحيحة .
5. تعرف سمات معينة تتعلق بالعنصر الشخصي كالتحلي بالجرأة في توجيه الأسئلة ، وإعطاء الإجابات وفهم أستاذ المقرر لشخصيات الطلاب الذين يقومهم وشعوره نحوهم .
6. تعتبر اختبارات مكملة للأنواع الأخرى من الاختبارات.

ثانياً: الاختبارات العملية

يتم هذا النوع من الاختبارات لقياس الأهداف التعليميه التي لا يمكن قياسها إلا عن طريق الملاحظة المباشرة، والتي لاتعتمد في بعض جوانبها على الاختبارات الشفهية أو التحريرية، إنما تعتمد على مايقدمه الطالب من أداء عملي في الواقع الفعلي.

وتستخدم الاختبارات العملية في التحقق من إتقان الطالب للمهارات المرتبطة بالعلوم الطبيعية كالكيمياء والفيزياء والأحياء وفي برامج التدريب المهني (الصناعة، والزراعة، والتجارة) وتعليم الموسيقى والرسم والنحت والتمثيل والرياضة وغيرها.

وتعد الاختبارات العملية جزءاً مهماً في التقويم النهائي لبعض الكليات، ونخص منها كليات: الطب، والهندسة، والتمريض، وكليات التربية، فمثلاً الطالب في كلية الطب يأخذ ما لا يقل عن (25% من دروسه) عملياً وبالتالي يتم اختياره أدائياً في نهاية الدراسة، وكذلك كليات التربية والمعلمين إذ يعد اختيار التربية العملية الأساسية في تخرج.

تعريف الاختبارات العملية:

-يقصد بالاختبار العملي هي ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً، فإن اختبارات الأداء هي ذلك النوع من الاختبارات التي ترمي إلى قياس أداء الطالب،
-كما يمكن تعريف الاختبار العملي بأنه اختبار يتطلب عادة استجابة يدوية أو استجابة حركية عموماً يقوم بها الفرد والاختبارات الأدائية غالباً ما تكون فردية، إذ يصعب توفير مجموعة من الأجهزة والمواد تكفي للإجراء الجمعي، كما يصعب ضبط الموقف، ويكلف الكثير، ويحدث الغش بالمحاكاة، هذا وإن كانت اختبارات الأداء تطبق أحياناً لمجموعات صغيرة من الأشخاص وفي مثل هذه الحالة توضع حاجز كي لا يغش الطلبة.

مميزات الاختبارات العملية:

1. تمثل تقويمًا مباشرًا للطالب كما هو في واقع الحياة أو محاكاتها حيث تقوم فيه المهارة المعرفية والأدائية والوجدانية وبذلك يستمد مصداقيته وصدقه .
2. تحقق تقويمًا متكاملًا يركز علي تقويم العمليات والنواتج .
3. تتيح للمتعلم دورًا إيجابيًا وفعالاً في البحث من عدة مصادر ومعالجتها .
4. تمكن المتعلم من القيام بعملية التقويم الذاتي أثناء تنفيذه مهمة أو عمل أو مشروع .
5. يشترك المتعلم مع عضو هيئة التدريس في وضع معايير تقويم الأداء ومستويات الأداء علي هذه المعايير .
6. تعطي للمتعلم و عضو هيئة التدريس فرصة تعديل إجراءات ومهام التقويم بناء علي التغذية الراجعة علي أي منهما، وبذلك تشجع المتعلم علي الوصول إلي مستوي عال من الجودة حيث يعطي للمتعلم مجالات للدفاع عن أدائه بالحجج والبراهين لتبريره منطقيًا وعمليًا .

عيوب الاختبارات العملية:

1. بناء الاختبارات العملية أكثر صعوبة من اختبارات التحصيل فهي تتطلب وقتًا أطول لتحضيرها وتنفيذها.
2. تعتبر غير فعالة لاعتمادها علي الأحكام الذاتية بحيث يصعب الوثوق دائمًا بنتائجها.
3. تتابع فيها الخطوات و تتأثر الخطوات التالية إذا ما أخطأ الطالب في إحدى الخطوات السابقة مما ينتج عنه ضعف في موضوعية القياس والتقويم .

طرق تحسين الاختبارات العملية:

1. يفضل أن يقوم بالاختبار أكثر من عضو هيئة التدريس، تحقيقًا للصدق والموضوعية في تقدير الدرجة وأن يتوفر في عضو هيئة التدريس دقة الانتباه والابتعاد عن التأثر والتحيز عند إعطاء الدرجة.
2. ينبغي أن تكون أسئلتها واضحة ومناسبة للطلاب.
3. ينبغي أن تكون أسئلتها متماشية مع طبيعة المادة الدراسية ومثيرة للتفكير.
4. ينبغي أن تجري هذه الاختبارات بدقة تامة وفي توقيت مناسب.
5. ينبغي مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين وإعطاء كل متعلم الفترة الزمنية الكافية لإتقان هذه المهارة.

مجالات استخدام الاختبارات العملية:

تستخدم الاختبارات العملية في العديد من المجالات منها ما يلي :

- أ- التجارب العلمية الخاصة بالتخصصات العلمية مثل: فك وتركيب وتشغيل بعض الأجهزة ، وتشريح حيوان أو نبات أو حشرة ، وتحضير مركب كيميائي .
- ب- الأنشطة العلمية المتعلقة بالمواد الدراسية ككتابة التقارير والأبحاث واستخدام الأدوات الحديثة .
- ت- برامج الكليات والمعاهد الفنية والتي تتضمن أداءات تتصل بالصناعة والتجارة وكليات التمريض والتدريب المهني .
- ث- تشخيص التأخر في بعض المهارات العملية .
- ج- التنبؤ بمدى نجاح الفرد مستقبل في مهنة معينة وفي هذه الحالة تستخدم الاختبارات العلمية المقننة.
- ح- يمكن الاستعانة بها في: تقويم الذات ، وتقدير الميول ، ودعم الشخصية ، وإثبات الرأي ، تحديد الاتجاهات .
- خ- تقويم المناهج وتخطيطها .

أنواع الاختبارات العملية:

يختلف هذا النوع من الاختبارات عن الاختبارات التقليدية، ومن أهم أنواعها:

-اختبار الورقة والقلم:

ففي بعض الحالات يقيس اختبار الورقة والقلم نواتج مرتبطة بالمعرفة والمهارة ، ويصبح مقياسًا عمليًا له في حد ذاته مثال: رسم خريطة جغرافية.

-اختبارات التعرف:

تهدف هذه الاختبارات إلى قياس قدرة مثل: التعرف على العينات الجيولوجية أو البيولوجية، أو عزف قطعة موسيقية على إحدى الآلات ويطلب من المتعلم بيان الأخطاء أو النغمات في عزف القطعة، أو قد يتطلب من المتعلم أن يتعرف على أجزاء معينة من الأجهزة و وظائفها ، أو اختيار الأداة المناسبة أو الجهاز المناسب لعمل محدد ، أو الحكم على جودة بعض العينات لمواد معينة.

- اختبارات المحاكاة (تقليد النماذج المصغرة او المجسمات):

الاختبارات العملية أحيانا تصمم لمحاكاة موقف من المواقف الحقيقية ؛ وذلك بغرض عزل هذا الموقف بطريقة تمكن المتعلم من القياس بنفس الحركات التي يتطلبها الموقف الحقيقي، ولكن تحت ظروف مزيفة أو غير حقيقية ، مثال على ذلك: في التربية الرياضية القيام بحركات السباحة خارج الماء ، وفي القانون تمثيل محاكاة وقيام المتعلم بدور المحامي أو القاضي، وأحيانا ما يستخدم في هذا النوع من الاختبارات أجهزة، ورغم مزايا اختبارات المحاكاة إلا أنه من الواجب مراعاة الحرص في استخدامها مع دراية ومعرفة كاملة على قدر الإمكان بالفرق بين هذه الاختبارات ومواقف الحياة الحقيقية، فكثيرًا ما تكون هذه الاختبارات غير صادقة ذلك أن تفسيرها منوط بالحالة الانفعالية والعقلية للمتعلم أثناء إجرائها ، و طبيعي ألا تتطابق هذه الحالة مع ما يشعر به المتعلم عند ممارسة الموقف الحقيقي في الحياة من مشاعر وانفعالات قد تؤثر على أدائه.

- اختبارات عينات العمل أو أداء المهمات الفعلية:

هذه الاختبارات مستوحاة من موقف يمثل موقفًا حقيقيًا لمجال العمل ويطلب من المتعلم أداء المهمات الفعلية لهذا العمل وتتضمن اختيار عينة العمل من أهم عناصر الأداء المطلوبة للعمل، كما هو الحال مثلا في اختبار قيادة السيارات حيث يقوم المتعلم بأهم الأعمال التي تبين إلمامه بالقيادة في ظروف مختلفة، ويتميز هذا النوع من الاختبارات العملية بصدق أكثر من الأنواع الأخرى، ويمكن أن يعطي مقياسًا صادقًا وثابتًا للتحصيل في أنواع متعددة من السلوك والأداء إذا تم إجراؤه في ظروف مقننة لمعايير محددة.

وظائف الاختبارات العملية

إن للاختبارات العملية أهدافًا ووظائف عامة متعددة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- قياس مدى فهم الدراسة النظرية وفعاليتها كما هو الحال في الامتحانات العملية المرتبطة بالعلوم الطبيعية، (الكيمياء، والفيزياء، و العلوم الحيوية)
- تعتبر الاختبارات العملية من أهم وسائل تقويم نجاح برامج التدريب المهني، وتعلم الكتابة على الحاسب الآلي وأعمال السكرتارية، والعزف على الآلات الموسيقية الخ.
- تستخدم الاختبارات العملية في تشخيص التأخر في بعض المهارات العملية، وتسمى في هذه الحالة بالاختبارات (التشخيصية العملية).
- تستخدم الاختبارات العملية المقننة في التنبؤ بمدى نجاح الفرد مستقبلاً في مهنة معينة من النوع الفني أو العلمي، وفي هذه الحالة يكون الاختبار العملي صورة قريبة من المواقف التي يتعرض لها المتقدم للوظيفة أو المتقدم للكلية العملية.
- تعتبر من أهم الوسائل التعليمية في الكليات العملية لتعلم الطلاب استخدام تكنولوجيا الآلات الالكترونية المعقدة، ومن دراسة نتائج هذه الاختبارات استخلصت الكثير من المبادئ العلمية التي تركز عليها سيكولوجية التدريب .



تصحيح الاختبارات العملية:

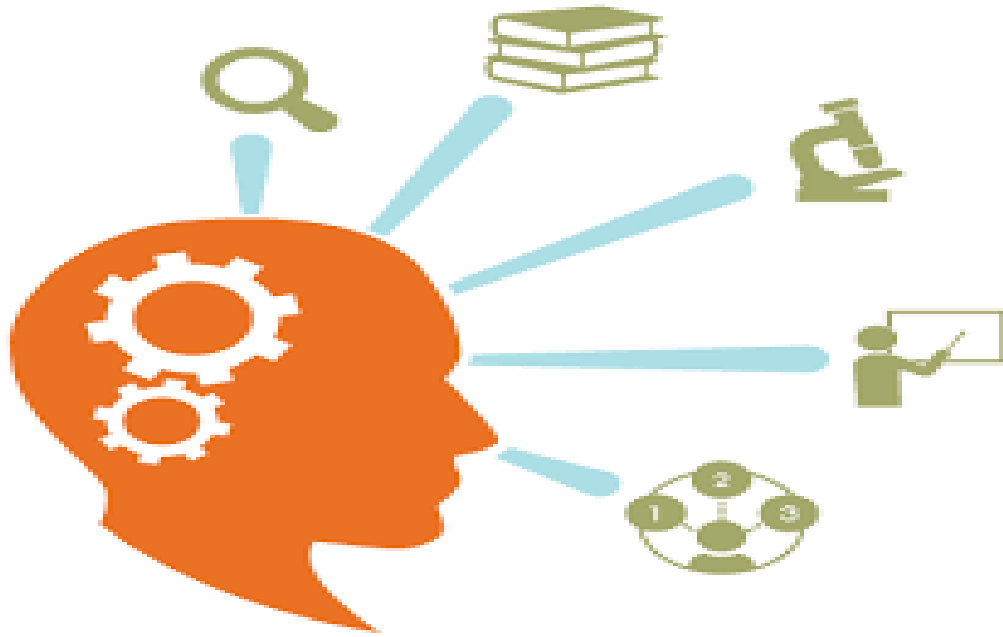
عند تصحيح الاختبارات العملية يحدد عضو هيئة التدريس الإجابة النموذجية لكل سؤال مع معيار وشروط وظروف تنفيذ الاختبار العملي، حيث يعطي القيمة المستحقة لإجابات الطلاب مباشرة على أساس ذلك. وقد يستخدم عضو هيئة التدريس بهذا الصدد قائمة ملاحظة أو مقياس تقدير متدرج يجسد الواحد منها المكونات العامة لإجابة السؤال.

متطلبات فاعلية الاختبارات العملية:

- 1- تحديد الأداء المراد قياسه بدقة ووضوح
- 2- تحديد طريقة قياس الأداء: مقياس متدرج، أو سلم تقدير
- 3- وضع معايير للأداء الناجح تصف الشروط الدنيا للأداء المقبول، مثل: (دقة الأداء، وسرعة الأداء، والترتيب الصحيح)
- 4- إعداد تعليمات خاصة بإجراءات الاختبار يراعى فيها: توضيح الغرض، والأجهزة والأدوات التي يحتاجها الأداء، وطريقة إجراء الاختبار، وطريقة القياس والتدقيق
- 5- اعتبار التدريب الطلابي مهمة أداءية تكاملية تستهدف الاختبار المهني، ويتم فيها تكليف الطلاب بالعمل في بيئة حقيقية لمهنتهم المستقبلية، يبدأون خلال مراحل المهمة بمشاهدة نماذج لمهنيين ممارسين، فيعملون معاً في إنجاز مهام صغيرة مشتركة، وبعدها يكلفون بإنجاز مهام فردية فيها يتحملون المسؤولية الكاملة، وأثناء ذلك يتم تقويم أدائهم باستخدام استمارة يتم إعدادها خصيصاً لهذا الغرض.

المحور الثاني

الممارسات التنفيذية للمهارات الشفهية والعملية





أولاً: أساليب قياس المهارات الشفهية والعملية :

1- المشروعات البحثية :

تعريف المشروع البحثي

هو إجراء عملية تهدف إلى جمع المعلومات وصياغة فرضيات حول ظاهرة اجتماعية أو علمية محددة. كخطوة أولى ، ويجب تنفيذ بيان المشكلة ، مع صياغة الظاهرة التي سيتم التحقيق فيها.

في المرحلة التالية: من الضروري تحديد الأهداف ، أي تحديد ما هو المقصود معرفته بالبحث. ثم يأتي دور الفرضية التي تمت صياغتها كنظرية يتم اختبارها خلال مشروع البحث. ويجب على الباحث أن يوضح المبرر ، وهو بيان أسباب دراسة المشكلة.

يتضمن الإطار النظري والمرجعي في مشروع بحثي إدراج استشهادات وأمثلة من أبحاث أخرى. بحيث يعمل كمرجع عام للموضوع الذي سيتم التعامل معه ، مع البيانات التي تتيح فهمه بسهولة أكبر.

بمجرد حلول وقت العمل الميداني ، يبدأ الحصول على البيانات الكمية والنوعية حول الموضوع. ويمكن القول أن هذه هي اللحظة الأساسية للتحقيق ، حيث يتم إجراء التجارب أو الاختبارات أو المقابلات اللازمة للحصول على المعلومات.

أخيراً ، يأتي دور هيكل العمل وكتابته النهائية. بهذه الطريقة ، يمكن تقديم البحث في فصول مختلفة ، مع مقدمة وخاتمة.

خطوات تصميم المشروع البحثي

***اختيار الموضوع**: اختر بعناية ما يجب العمل عليه وكيف سيتم معالجة المشكلة.

***تحديد المشكلة**: اكتشف تلك الجوانب التي لا تعمل في المجال الموضوعي والتي تعتبر ضرورية للتحقيق والفهم.

***صياغة المشروع التمهيدي**: قم بعمل مسودة بالأفكار الأساسية للبحث لتتمكن من اتباع الخطوات وطرح الأسئلة ذات الصلة في كل منها ، لمعالجة إجابة تستجيب لما أثير في الفرضية.

***التحضير للمشروع**: كتابة نص علمي شامل ومفصل ينعكس فيه العرض الكامل للمشكلة وحلها اللاحق.

وتجدر الإشارة إلى أن كل خطوة من هذه الخطوات، بدورها تكتمل بسلسلة من الإجراءات التي تشكل كل برنامج المشروع البحثي.

بدء التحقيق: من الضروري أولاً العثور على بعض جوانب الواقع التي تريد التحقيق فيها، وثانيًا لفهم نوع المعرفة التي تريد الوصول إليها ، مع الأخذ في الاعتبار البحث الخالص ، لفهم الموضوعات النظرية التي يتم جمعها في بعض الافتراضات النظرية لعلم معين ، أو للعلم التطبيقي الذي يجمع كل تلك المشاكل العملية للحياة.

بمجرد حصولك على الأساسيات ، من الضروري تصميم برنامج تعليمي ، أي تحديد النقاط المختلفة التي يجب مراعاتها في مشروع البحث لإجراء دراسة مفصلة ومنظمة.

بالنسبة لهذا التصميم، من المهم أن تأخذ في الاعتبار الموارد المتاحة لتنفيذ العمل ، الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي.

أخيرًا ، من الضروري الإشارة إلى أنه على الرغم من حقيقة أنها عملية حرة وخلاقة ، إلا أن البحث العلمي يتطلب توحيدًا للخطوات التي يتعين القيام بها لإجراء دراسة موضوع معين ، ويتكون التوحيد المذكور من سلسلة من الخطوات منهجي وشامل .

2- مهام عملية

يتم استخدام المهمة الأدائية عادة بشكل روتيني في تخصصات معينة، مثل: الفنون المرئية، والفنون المسرحية، والتربية البدنية، والتكنولوجيا الوظيفية حيث يكون الأداء هو التركيز الطبيعي للتعليم. ومع ذلك يمكن (يجب) أن تُستخدم هذه المهام في كل مجال دراسي وعلى جميع المستويات الأكاديمية.

يمكن استخدام المهمة الأدائية لإشراك الطلاب في تعلم قائم على المعنى. نظرًا لأن مهام الأداء الغنية ترسي سياقات أصيلة تعكس تطبيقات حقيقية للمعرفة، حيث أنه عادة ما يتم استدعاء دافعية الطلاب من خلال انغماسهم في تحديات العالم الحقيقي.

تعريف المهمة العملية

نشاط أو تقييم تعليمي يتطلب من المتعلم القيام به لإثبات فهمه وكفاءته، في ضوء المخرجات التعليمية المخطط لها، والمنقذة خلال الوحدة. تؤدي مهمات الأداء إلى إنتاج أداء أو منتج ملموس كدليل على التعلم، ما يعكس سياقات حقيقية لتوظيف المعرفة والمهارات. كما يمكن للمهمات الأدائية أن تضمن تطور قدرة المتعلم على التفكير التأملي والتفكير الاستراتيجي اللذين يساعده على معالجة المعلومات ونقدها وتحليلها، ويبعدانه عن سلبيات الامتحانات التقليدية التي تهتم بالحفظ والاستظهار فقط

وهي أي نشاط من الأنشطة التعليمية التي يقوم بها الطالب، كما أنها بمثابة تقييم حقيقي للطالب بعد أدائه للنشاط المحدد أو المهمة المحددة؛ وذلك بغرض اختبار مدى فهمه واستيعابه. الجدير بالذكر أن المهمة الأدائية تستخدم بكثافة وبشكل دوري في تخصصات بعينها مثل: العلوم والفنون والتكنولوجيا وغيرها من المعارف والعلوم.

أنواع المهام العملية:

1- اتخاذ الموقف الصائب :

يقوم عضو هيئة التدريس بطرح موضوع معين أو قضية ما، ومن ثم يطلب من طلابه أن يفكروا جيدًا قبل اتخاذ الموقف الصائب الذي يعكس وجهة نظرهم الشخصية.

2- المقدرة على المقارنة المنطقية:

على الطلاب أن تكون لديهم بدهة المقارنة بين شيئين بكفاءة عالية، مثلًا يطلب عضو هيئة التدريس منهم المقارنة بين صورتين أو بين شخصيتين.

3- المقدرة على التصنيف :

مقدرة الطالب على التصنيف الصحيح يعكس مدى فهمه وتركيزه، فعلى سبيل المثال يمكن لعضو هيئة التدريس أن يختبر مدى استيعاب طلابه لهذه المسألة بشكل مبسط.

4- المقدرة على التطبيق:

دائمًا ما تتمثل الغاية الحقيقية من التعليم ومن المفاهيم والمعلومات المستخلصة من الموضوعات في مدى مقدرة الطالب على تطبيق ما تعلمه في المواقف الحياتية التي يمر بها بشكل يومي.

5- المقدرة على التحليل:

يمكن لعضو هيئة التدريس التأكد من مدى مقدرة طلابه على التحليل بطرح موضوع ما سواء أكان أدبيًا أم اجتماعيًا أو دينيًا ومن ثمَّ يطلب وجهة نظرهم ليعرف ويفهم مهاراتهم في التحليل.

6- المقدرة على التنبؤ:

التنبؤ مهارة تجعل من صاحبها مميّزًا جدًّا وصاحب حكمة لأنه دائمًا ما يستخدم عقليته ومهاراته ومعارفه بمهارة فائقة، وعلى ذات النهج يمكن تدريب الطلاب على التنبؤ بعد أن يقوم عضو هيئة التدريس بطرح سلوك اجتماعي معين على سبيل المثال، أو التنبؤ بالنتائج التي ستحصل عند خلط عنصرين كيميائيين وهكذا.

7- المقدرة على حل المشكلات:

طلاب اليوم هم رواد وقادة المستقبل؛ لذا من الضروري جدا أن يكون لديهم مهارات عالية في حل المشاكل التي يطرحها عضو هيئة التدريس ويطلب منهم الحلول، إنها وسيلة مميزة في تنشيط العقل واستخدام المهارات والمعارف بحكمة ومنطق.

8- المقدرة على الابتكار:

الابتكار من الغايات التي يهدف لها التعليم، فالابتكار هو الوسيلة الأكثر نجاحًا للنهوض بالأمم وتقديمها. لذلك من الضرورة بمكان أن يطلب عضو هيئة التدريس من طلابه أن يفكروا جيّدًا ومن ثم يجدوا أشياء جديدة ومتفردة وحديثة ومبتكرة.

خطوات تصميم المهام العملية

- **الخطوة الأولى: تحديد النواتج التعليمية التي تقيسها المهمة:** عن طريق تحديد أوجه التعلم التي يمكن قياسها بواسطة هذه المهمة، وتحديد مؤشرات أوجه التعلم التي يمكن ملاحظتها بواسطة المقيّم عند إعطاء الحكم على منتج الطالب وأدائه..

- **الخطوة الثانية: وصف المهمة:** يجب وصف المهمة بطريقة يمكن فهمها بواسطة كل الطلاب، وتحديد نوعية المنتج أو الأداء بحيث يشمل الوصف: متطلبات المهمة الأساسية التي تساعد الطالب على الأداء، وتوضيح المطلوب القيام بهما بحيث تقوم المهمة على مواقف حياتية حقيقية، أو ذات صلة بمشكلات أو موضوعات تهم الطالب أو المجتمع .

- **الخطوة الثالثة: تحديد طريقة التقويم (منتجا أو عملية):** كدليل لاكتساب المعارف والمهارات المتعلقة بالمرجات والأهداف التي تقيسها المهمة، واضعين في الاعتبار حرية الطالب في تحديد الأنشطة والإجراءات التي تحقق المنتج أو الأداء، وتوقعات ما يحدث للطلاب عند تنفيذ هذه المهمة، وذلك في الفترة الزمنية اللازمة لإنجاز هذه المهمة، مع تحديد درجة ونوعية المساعدة التي يمكن أن يقدمها المقيم للطالب

- **الخطوة الرابعة: تحديد الكفايات المستخدمة في المهمة:** وتشمل: معارف، ومهارات، أو اتجاهات، ومنها: تطبيق عمليات ومهارات التفكير العليا، مثل: التصنيف، والتحليل، والتركيب، وعمليات اتخاذ القرار أو عمليات التقصي التجريبي اللازمة لتنفيذ المهمة .

- **الخطوة الخامسة: تحديد محكات الأداء على المهمة المنجزة:** بحيث تساعد المقيم على التمييز بين مستويات أداء الطلاب سواء أكانت معرفية أم مهارية، ومن المهم تحديد المحكات للحكم على المهمة، بحيث تعكس هذه المحكات أهم خصائص التعلم المستهدف والمرجو قياسه بهذه المهمة

-**الخطوة السادسة: تصميم مقياس تقدير الاداء العملي:** وذلك بوضع محكات التقييم التي تحدد مستويات التعلم في صفوف مقياس الأداء، وتحديد مستوى الأداء والذي يمثل أعمدة مقياس الأداء، وتقديم وصف للأداءات والمعارف التي تصف كل مستوى أدائي، وصفاً دقيقاً وواضحاً وخالياً من العبارات الغامضة، وبصورة رقمية متدرجة في الأداء من مستوى لآخر، وتحديد طرق تقدير الأداء التي تتناسب مع نظام التقدير (تقدير الدرجات) المتبع وتضمينه في مقياس الأداء.

ثانياً: أدوات قياس المهارات الشفهية والعملية :

1- مقاييس التقييم المتدرجة (اللفظية – العددية) أو سلالم التقدير :

تعريف مقاييس التقييم المتدرجة أو سلالم التقدير:

تعريف التقدير بأنه هو وضع رتبة أو درجة والتي تهدف إلى تعيين عنصر محدد كفرد أو سمة أو سلوك أو حتى نتيجة أو اختيار، أما مقياس التقدير فهو أداة أو وسيلة يتم وضع رتبة رقمية على أساسها أو معدلاً كمياً لخاصية محددة أو سمة معينة وممكن أن تكون هذه السمة إما اجتماعية أو خلقية أو انفعالية، فممكن أن تدل هذه السمات على الصحة النفسية أو على أعراض مرضية.

تعريف مقاييس التقييم المتدرجة بأنها هي أدوات القياس التي تعتمد على الملاحظة والتي تهدف لأداء عمل ما حيث أن الفرد الذي يقوم بهذا العمل يخضع للملاحظة، وإن المقياس يتكون من مجموعة من العبارات التي كل منها تقوم بوصف سلوكاً بسيطاً أو أداءً محدداً يكون ذات صلة مباشرة بالسمة أو الخاصية التي تتم ملاحظتها من أجل قياسه، وإن مقاييس التقييم المتدرجة تظهر بشكل واسع في التقارير المدرسية التي يتم إعدادها مع الطلبة والمدرسين.

سلالم التقدير (Rubrics) هي مجموعة من المعايير والقواعد التي ترتبط بالأهداف التعليمية، والتي تستخدم لتقييم أداء الطالب في النشاطات التربوية التي تعتمد كتابة مواضيع إنشائية مثل: الأوراق البحثية، والمدونات، والمشاريع وغيرها من المقالات والواجبات. ويسهل (Rubric) تصحيح الواجبات وفقاً لمعايير محددة مما يجعلها أكثر بساطة وشفافية.

كما أن سلالم التقدير (Rubrics) هي مجموعة من القواعد والتفسيرات لخصائص الأداء المرغوب وغير المرغوب. وتتضمن مستويات وصفية وكمية للأداء، بحيث تساعد المتعلم على تحقيق التميز في أدائه وتبني مهارات التقويم الذاتي لديه، وتزود المعلم أيضاً بمعلومات وتصوراً حقيقياً عن أداء المتعلم للمهام والأنشطة الرياضية، مما يجعل الحكم على جودة الأداء أكثر صدقاً وموضوعية.

مكونات مقاييس التقييم المتدرجة أو سلالم التقدير:

1. **محكات الأداء :** هي الجوانب الأساسية التي يجب أن تؤدي لتنفيذ مهمة أو نشاط.
2. **مستويات الأداء :** هي مقاييس متدرجة تشير إلى مراتب جودة الأداء (المستوى الضعيف، المستوى الذي يحتاج إلى تحسين، المستوى المقبول، المستوى المتميز).
3. **مواصفات الأداء :** هي عبارات تصف مستويات الأداء المختلفة، تعد مؤشرات لمستخدم المقياس لمساعدته في التركيز على مواصفات مستوى الأداء.

استخدامات مقاييس التقييم المتدرجة أو سلالم التقدير:

- يُستخدم في مجال البحوث للمستخدمين وأيضاً يُستخدم للموظفين.
 - يُستخدم للعمل على تقدير حالة المرضى.
 - يعمل على فرز المتعلمين من جانب سوء التوافق عن طريق دراسات خاصة.
 - يُستخدم في جمع بيانات البحوث.
 - من خلالها نستطيع الحصول على محكات أو معايير للأداء المهني، ولتطور نمو الأطفال بالإضافة إلى أننا نحصل على معايير تخص حالة مريض في مستشفى عقلي وتحسنه.
 - وتُستخدم هذه المقاييس في المدارس والأعمال وأيضاً في المجالات الأكاديمية لتعمل على تقدير الجوانب المرضية.
 - تُستخدم من قبل عضو هيئة التدريس أو من قبل المرشد النفسي.
- وتعتمد هذه الاستخدامات في مقاييس التقييم المتدرجة على الملاحظة التي يمارسها ويقوم بها الشخص المدرب، والتقديرات تختلف عن الملاحظات الطبيعية حيث أن بيانات التقدير توضع على شكل عرضي اتفافي وتكون دون قصد وبشكل غير رسمي، بالإضافة إلى أنها تكون متضمنة الحكم والتفسير المنطقي أكثر من مجرد تسجيل بسيط للملاحظات، و التقديرات تغطي فترة أطول من الملاحظة الطبيعية وتنتج بياناتها في حالات أكثر واقعية.

أنواع مقاييس التقييم المتدرجة أو سلالمة التقدير:

(1) مقياس التقدير الرقمي:

في هذه الطريقة: يتم تقدير الشخص أو السمة بتحديد رقم واحد من عدة أرقام، بحيث يشير هذا الرقم إلى وصف محدد للخصائص التي يتم تقديرها لدى الشخص كالاندفاع، أي وضع التقديرات على متصل يحوي عدة درجات من (1-2-3-4-5) أو إلى السبعة نقاط، بحيث يتم تحديد رقم واحد يدل على تقدير السمة المراد قياسها.

(2) مقياس التقدير البياني:

هذا النوع أكثر مقاييس التقييم المتدرجة شيوعاً ويمثل السمة عبر خط بياني مقسم إلى خمسة أو سبعة نقاط، ترتكز الاعتدالية في السمة في المنتصف وبمسافات متساوية توزع الأنماط السلوكية على طرفي الخط (ثنائي القطب) ويعتمد على الدقة في تحديد النمط، ومعرفة القائم بالتقدير على المفحوص معرفة تامة. ويعد مقياساً كافياً يعكس الفروق الفردية بهدف التمييز بين الأشخاص.

(3) تميز المعاني:

وهو مثال فرعي لمقاييس التقييم المتدرجة الرقمية، وله تطبيقات عديدة في مجالات مختلفة منها: بحوث الشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، والإعلان، وهو ليس مقياساً بل طريقة فنية ذات إمكانات واسعة في التطبيق، ويهدف إلى تقدير المعاني الشخصية لمدى واسع من المفاهيم. ويبدأ تطبيق هذا المنهج بتقدير المفحوص لمفهوم أو سلسلة من المفاهيم على تسعة مقاييس تقدير ثنائية القطب، اعتماداً على مقياس ذي سبع نقاط ويعد أدلة جيدة لقياس الوجدان أي المشاعر الإيجابية والسلبية لدى المفحوصين تجاه موضوع معين كالاتجاه مثلا وينقد على هذا المنهج أنه يستخرج منه فقط انطباعات عامة دون أن تتاح معلومات عن مصدرها.

ولا يناسب صغار الأطفال نظراً لحاجته إلى مستوى معين من الاستيعاب والفهم لفكرته والمطلوب منه.

(4) مقياس التقدير المعياري

يقدم للقائم بالتقدير في هذا النوع مجموعة من المعايير التي يتعين عليه أن يقارن بين مجموعة من الأشخاص المطلوب تقديرهم على أساسها.

مثال: مقياس رجل لرجل، والذي يتكون من تقدير الأفراد بالنسبة لسمة محددة مثل القدرة على القيادة، فيسأل القائم بالتقدير أن يحدد خمسة أشخاص يقعون عند نقط مختلفة عبر متصل فرضي للقدرة على القيادة، بعد ذلك يقارن القائم بالتقدير كل فرد مطلوب تقديره بهؤلاء الخمسة، ويحدد أي واحد منهم يشبه الفرد المطلوب تقديره أكثر من غيره في القدرة على القيادة.

(5) مقياس التقدير المعتمد على السلوك:

بما أن السلوك الفعلي معبر أكثر عن صفات الفرد بشكل أفضل من العبارات العامة حيث ستكون أكثر موضوعية ودقة، لذلك فإن علماء النفس وضعوا هذا النوع من المقاييس التي تعتمد على وضع درجات منخفضة إلى مرتفعة من الصفة معبراً عنها بأفعال سلوكية.

كمقياس كرونباخ لتشتت الانتباه من أشهر المقاييس التي تعتمد على سلوك المتعلم الفعلي ويتصل بثنت الانتباه.

وتمثل مقاييس التقديرات السلوكية محاولات لجعل مصطلحات مقاييس التقييم المتدرجة أكثر دقة في وصف السلوك الفعلي، ومن ثم فإنها ستكون أكثر موضوعية، فإن مصطلحات مثل: القلق والعدوانية، والثقة بالنفس، والعصبية، والاندفاعية يمكن أن تفسر بواسطة مختلف القائمين بالتقدير.

تابع (5) مقياس التقدير المعتمد على السلوك:

تعتبر الطريقة مجهددة في تأليفها واستخدامها ولها نفس كفاءة المقياس الرقمي، حيث تقوم مثلاً بتحديد سمة معينة ويطلب من شخص متمرس على عمل صناعي معين أن يفكر في فرد يقوم بالعمل بشكل ممتاز ثم يسترجع حادثاً معيناً يدل على تفوق ذلك الفرد، ويطلب من القائم بالتقدير من ناحية أخرى أن يستحضر في ذهنه عاملاً يقوم بنفس العمل بطريقة سيئة ثم يذكر عملاً دل على عدم كفاءته.

عند استخدام هذا النوع يجب أن نفكر في العبارات وليس الأرقام. وأكثر مقاييس التقييم المتدرجة تتسم بالدقة والموضوعية، ولكنها مجهددة في تأليفها، وكفاءتها مساوية للمقياس الرقمي لكنها تعتبر الأفضل في تقدير بعض المهن وبعض السمات.

(6) مقياس التقدير ذو الاختيار المقيد:

يقدم للقائم بالتقدير في هذا النوع وصفان أو أكثر، ويطلب منه أن يحدد الوصف الذي يميز الفرد المطلوب تقديره تمييزاً جيداً، وإذا قدم له ثلاثة أوصاف أو أكثر فيمكن أن يطلب من القائم بالتقدير أن يحدد أقل صفة تصف الفرد، وفي حالة الأوصاف الأربعة فإن البند يتكون من عبارتين تتساويان في كونهما مرغوبتين، والعبارتين الأخرتين غير مرغوبتين بدرجة متساوية. ويضع القائم بالتقدير علامة على العبارة التي تصف الفرد بأكبر درجة، والعبارة التي تصفه بأقل درجة.

(7) مقاييس التقييم المتدرجة المجمع:

اقترح بعض الباحثين استخدام مقاييس التقييم المتدرجة المجمع أي (متعددة البنود)، لأنهم يرون أن المقاييس ذات البعد الواحد تعد ضعيفة أو ناقصة. وأشهر مقياس على هذه الطريقة هو (مقياس ليكرت) للباحث ليكرت الذي اقترح هذه الطريقة ولإعداد مقياس بطريقة ليكرت، يتم أولاً تكوين العديد من البنود (وعاء البنود)، ثم تطبق على مجموعة كبيرة، وتحسب الارتباطات المتبادلة بينها، ثم تحلل عاملياً، وتحدد البنود المنتمية إلى البعد الواحد. استخدمت هذه الطريقة: مقاييس الاتجاهات- مقاييس التقييم المتدرجة الإكلينيكية لقياس: القلق، الاكتئاب، الفصام....

(8) مقاييس التقييم المتدرجة الإكلينيكية:

استخدمت التقديرات التي يقوم بها الإكلينيكي المدرب بتوسع، بوصفها مقاييس لشدة الاضطراب ومداه ونوعه. المنطق العام لمقاييس التقييم المتدرجة الإكلينيكي، أنها تجعل الحكم الإكلينيكي كميًا ومقنناً. تستخدم في المجالات الطبية والنفسية وعلم النفس الإكلينيكي لتكامل عملية التشخيص السيكاتري، بأن تمدنا بمقياس لشدة الاضطراب وللتصنيف الفرعي للأعراض.

تتراوح التقديرات ما بين البسيطة إلى المعقدة والمتقدمة التي صممت خصيصاً لتقدير سلوك المرضى في المستشفيات النفسية ومن أشهرها مقياس التقييم المتدرجة السيكياترية من وضع (وتينبورن). وقد قام هو وزملاؤه ببناء عدد كبير من مقياس تقدير الأعراض للجوانب الوصفية لسلوك مرضى المستشفيات العقلية التي يعدها الأطباء النفسيون ذات أهمية في تقدير المرضى ووضع التشخيصات.

وهناك مقياس تقدير ذاتية لزملاوات مرضية أخرى كالقلق والخوف والاكتئاب ومن أشهرها مقياس تقدير (هاملتون) لقياس شدة الاكتئاب لدى المرضى المشخصين على أنهم مكتئبون.

هناك خمسة مقياس تقدير اكلينيكية يشيع استخدامها في قياس الشخصية في جوانبها غير السوية: **(9) مقياس التقدير السيكياتري المختصر:** من وضع (اوفرول، هوليستر)، لقياس الأعراض السيكياترية. يطبق خلال المقابلة المختصرة غير مقيدة، يستخدم بقصد تغير الأعراض عبر الزمن. يشتمل على ثمانية عشر عرضاً يقدر كل منها على مقياس سباعي (0-6) يجب أن يستخدم المقياس إكلينيكي مدرب بحيث يضع تقديراته اعتماداً على ملاحظة المريض وعلى التقارير اللفظية عنه، وتجمع درجات 18 عرضاً لتصبح درجة كلية للمريض، كما يمكن أن يستخرج من خلال الأعراض العديد من الزملاوات: اضطراب التفكير، الانسحاب، التأخر، العدوانية، الشك، القلق، الاكتئاب.

(10) مقياس تقدير (هاملتون) للاكتئاب: طور هذا المقياس (ماركس هاملتون)؛ ليكون طريقة تقدير شدة الاكتئاب لدى المرضى الذين شخضوا من قبل أنهم مكتئبون، ويتكون من 17 عرضاً من أعراض الاكتئاب، أمام كل عرض ثلاثة أو خمسة نقاط (0-4)

(11) مقياس تقدير هاملتون للقلق: ويتكون من 13 بنداً. وقد عدله فيما بعد، واقترحت صيغ تتراوح عدد بنودها بين 13-16 بند، وتتراوح التقديرات من (0-4).

مميزات مقياس التقييم المتدرجة أو سلالمة التقدير:

- تعطينا الوصف الكمي للسمات والخصائص
- إتاحة اشتراك عدد من الحكام في الحكم على شخص معين.
- يمكن أن تكون مصادراً جيدة للمعلومات.
- مرنة تستخدم بتوسع في قياس مدى واسع من الخصائص السلوكية والشخصية.

عيوب مقياس التقييم المتدرجة أو سلالمة التقدير:

- غموض أسماء السمات المطلوب تقديرها أو عدم تعريفها، أو تعريفها بطريقة خاطئة.
- غموض وحدات القياس ودرجاتها وعدم وضوح الفروق بين كل درجة والتي تليها.
- التعدد الشديد لبدائل الإجابة.
- عدم إتاحة الفرص المناسبة لملاحظة المفحوص.

أخطاء القائم بالتقدير:

- أثر الهالة: يشير إلى ميل من جانب القائمين بالتقدير إلى أن يتأثروا بشكل مفرط بسمة واحدة إيجابية أو سلبية تؤثر في الانطباع العام والحكم من خلالها.
- خطأ النزعة المركزية: يميل القائم بالتقدير إلى وضع الأفراد الذين يتم تقدير سمات لديهم في منتصف المقياس وتجنب المواقع المتطرفة.
- خطأ التساهل: يعني وضع تقديرات سخية وجيدة للمفحوص لا يستحقها (وضع تقديرات مرتفعة) ولا تميز بين الأفراد.
- خطأ التشدد: يشير إلى ميل زائد إلى استخدام النهاية الدنيا للمقياس (وضع تقديرات منخفضة) من قبل القائم بالتقدير وإصدار تقديرات غير مفضلة والأخطاء الأربعة السابقة تسمى الأخطاء الثابتة.
- أخطاء إدراكية لدى القائم بالتقدير: مقياس التقييم المدرجة تعكس عملية إدراكية مفعمة بتأثير اتجاهات الفاحص وقيمه ودوافعه على إدراكاته.

طرق تحسين مقياس التقييم المدرجة أو سلالم التقدير:

- الاختيار السليم لمن يقومون بالتقدير، وتدريبهم بشكل جيد.
- زيادة معرفة المقدر بالمفحوصين. "الألفة بالمفحوص"
- الاعتماد على أكثر من مقدر يرفع ثبات التقدير.
- إعداد مقياس التقييم المدرجة بعناية.
- تحديد السمات أو الخصائص تحديداً موضوعياً جيداً.
- تحديد السمة اعتماداً على عينات من السلوك توضع بشكل متدرج.
- التقليل من أخطاء الحكم بطرق عدة.

2- قوائم المراجعة :

تعريف قوائم المراجعة :

هي أداة تساعد في التحقق من القوائم والبيانات الروتينية المتكررة وتذكرها بطريقة منظمة وممنهجة بالإضافة إلي ضمان تنفيذ جميع المهام اليومية بتسجيلها وتعد قائمة المهام من أبرز أمثلتها .

كما أنها قوائم تتكون من عدد من الأبعاد أو الخصائص أو السلوك والتي يقوم عضو هيئة التدريس بملاحظتها أثناء أداء المتعلم للمهمة أو في النتائج النهائي: وتهدف للتحقق من وجود تلك الخصائص أو السلوك من عدمه، ويتم قياسها بتقدير ثنائي مثل: (نعم، لا)، (مناسب، غير مناسب)، (صح، خطأ).

تتكون قوائم المراجعة من عدد من الخطوات أو الأنشطة أو أنواع السلوك التي يستعين بها الملاحظ لتسجيل ما يلاحظه ويمكن عن طريقها تحديد السلوك بسرعة وفعالية عند حدوثها، ولكنها لا تسمح للملاحظ بتقدير درجة أو تكرار حدوث سلوك معين ويمكن استخدام قوائم المراجعة في معظم المجالات الدراسية وهي مفيدة في قياس أنشطة التعلم التي تتضمن إنتاجاً أو عملية إجرائية أو بعض مظاهر التوافق الشخصي والاجتماعي إلا أن فائدتها الكبرى تكمن في قياس العمليات التي يمكن تقسيمها إلى مجموعة من الخطوات أو الأعمال المحددة المنفصلة

(أي هل قام المتعلم بالتعاون مع زملائه في تبادل الخامات والأدوات – يحترم وجهات نظر زملائه أثناء اشتراكه معهم في العمل الجماعي- ينفذ ما يطلب منه)

استخدامات قائمة المراجعة

- التحقق من فعالية المهام التي تنطوي على عدد من الخطوات التي يجب تنفيذها بترتيب معين
- تستخدم في عمليات التفقد وتسجيل المواد أو العناصر التي تم تفقدتها .
- التحقق من الالتزام بالمعايير والإجراءات
- تزود بمعلومات عن حالات الخطأ أو عدم المطابقة .
- التحقق من مواصفات المنتج .
- جمع البيانات للتحليل .

مميزات قوائم المراجعة / الرصد

- يسهل استخدامها حيث أنها لا تتطلب سوى ترجمة الأهداف الإجرائية إلى عبارات سلوكية يمكن وصفها.
- تسجل مدى وجود السلوك أو عدمه بصورة سريعة.
- يمكن استخدامها لدراسة معدلات النمو و التطور لكل مهارة.
- سهولة إعدادها واستخدامها.
- ارتباطها المباشر بعناصر المهمة.
- فاعليتها في أسلوب التقويم الذاتي وتقويم الأقران.

عيوب قائمة المراجعة

- تقدم معلومات محدودة حول ما يمكن عمله لتحسين الأداء.
- لا تتضمن مستويات لجودة الأداء.
- تتناول في الغالب مهارات قليلة يمكن ملاحظتها.

خطوات استخدام قوائم المراجعة

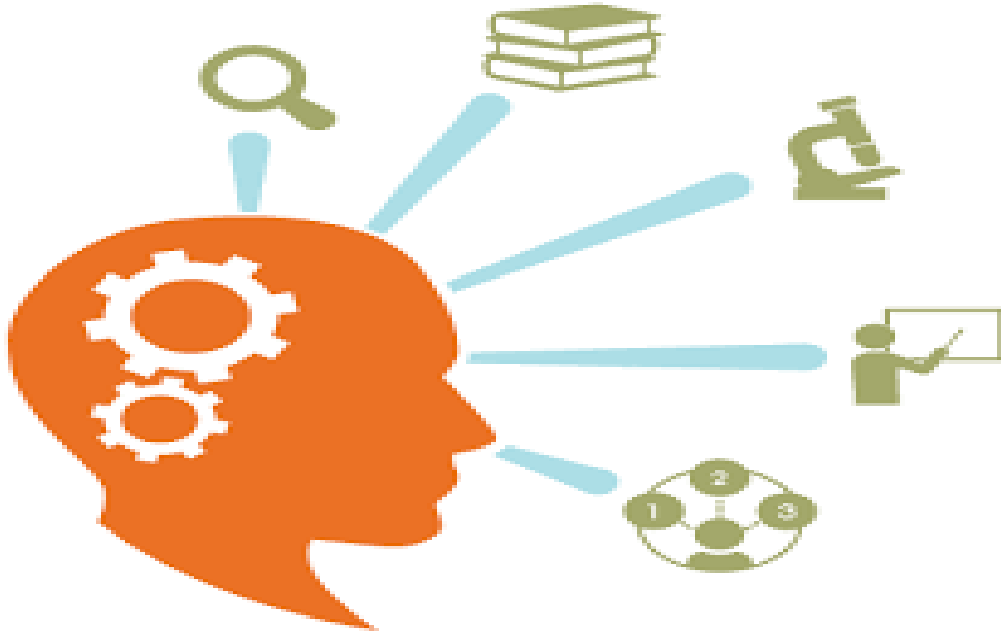
- ويجب عند استخدام قوائم المراجعة مراعاة ما يلي:
- تحديد السلوك المراد ملاحظته بوضوح.
- ملاحظة أكثر من طالب في نفس الوقت.
- تركيز الانتباه على النقاط المحددة في القائمة
- تخصيص قائمة لكل طالب عند الرغبة في الحصول على انطباع عام عن المجموعة.
- يمكن تفرغ ملاحظات الأفراد في قائمة موسعة تشمل الفصل كاملا وإتباع التعليمات الموجودة بالقائمة بحذافيرها

كيفية اعداد قوائم المراجعة

- -تحديد مجموعة المهارات المراد ملاحظتها.
- - تحديد السلوكيات بصورة مفصلة.
- - تنظيم هذه المهارات الفرعية بصورة منطقية؛ لتبين مدى الاتقان.
- - تحديد مدى توافر أو غياب بعض المهارات الأساسية لتعلم الخبرة، و تحديد العمر الزمني الذي يحقق فيه المتعلم الهدف المرغوب.
- -أن تتوفر مساحات ملاحظة السلوك بصورة متكررة حتى نضمن إلى حدوث التعلم أو اكتساب المهارة و ثبات ذلك التعلم مثل: مقياس فينلانند للنضج الاجتماعي / مقياس السلوك التكيفي.

المحور الثالث

الضوابط التنفيذية للمهارات الشفهية والعملية



أ- ضوابط لجنة الممتحنين:

أ- ضوابط اللجنة الممتحنين لعقد الاختبارات الشفهية :

- تشكيل لجان الاختبارات الشفهية بما لا يقل عن ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس للمادة في كل لجنة واعتمادها وإعلانها .
- الإعلان عن موعد الامتحانات الشفهية للطلاب قبلها بوقت كاف .
- يتم عمل كروت تشمل الأسئلة الشفهية المتنوعة للمنهج الذي تم دراسته ، وتكون موحدة لجميع لجان الشفهي ومطبوعة بطباعة إلكترونية واضحة ووضع نظام موحد لعدد الكروت المطلوب من الطالب الإجابة عنها وكذلك قواعد موحدة لتغيير الأسئلة إذا طلب الطالب ذلك مردود ذلك علي الإجابة .
- يقسم الطلاب علي عدد اللجان ويتراوح عددهم ما بين 15-25 طالبًا لكل لجنة .
- يحدد زمن موحد للاختبار بما يعادل 15 دقيقة للطالب ويتم ضبطه بساعة إيقاف .
- إعلان قوائم اللجان ومقر الاختبار وموعده للطالب قبل انعقاد الامتحان بمدة كافية .
- يُوضع مجموعة من الممتحنين في كشف منفصل ثم يحسب متوسط درجات أعضاء اللجنة لكل طالب .
- تحديد نظام معتمد ومعلن لوضع الدرجات من أعضاء اللجنة
- إعداد آلية لتلقي الشكاوي والتظلمات من مواعيد الاختبارات
- علي ان يتم امتحان كل طالب بمفرده في جلسة الامتحان الشفوي .

ب- ضوابط اللجنة الممتحنين لعقد الاختبارات العملية :

- تشكيل لجان الاختبارات العملية بما لا يقل عن ثلاثة من أعضاء هيئة التدريس للمادة في كل لجنة ثم يقوم كل منهم بوضع درجة الطالب حسب تقييمه ثم يؤخذ المتوسط ويرصد للطالب
- يقسم الطلاب علي عدد اللجان وتتراوح عددهم ما بين 15-25 طالب لكل لجنة .
- الاعلان عن موعد الامتحانات العملية للطلاب قبلها بوقت كاف .
- يحدد زمن موحد للاختبار حسب المهارات المطلوب تنفيذها في الاختبارات العملية يلتزم به جميع الطلاب .
- تكون الاختبارات العملية إما في شكل اختبار الكتروني علي جهاز الكمبيوتر في صيغة أسئلة موضوعية لقياس المهارات العملية المطلوبة إما ورقة مكتوب عليها عدة مهارات مطلوب تنفيذها علي جهاز الكمبيوتر أو مطلوب تنفيذها علي أرض الواقع .
- استخدام سلم تقدير لفضلي لتقييم الطلاب في الاختبارات العملية
- وضع قواعد موحدة لتغيير الأسئلة إذا طلب الطالب ذلك
- تحديد نظام معتمد ومعلن لوضع الدرجات من أعضاء اللجنة
- إعداد آلية لتلقي الشكاوي والتظلمات من مواعيد الاختبارات

ب- ضوابط الطلاب

- يشارك الطلاب في إعداد جداول الاختبارات علي أن تنسق المواد من حيث الصعوبة والسهولة بالشكل الذي لا يرهق الطلاب
- لا يختبر الطالب في أكثر من مادتين في اليوم الواحد في جلستين منفصلتين .
- تحديد موعد خروج جميع الطلاب من الاختبار بعد الانتهاء من الاختبار وفي وقت موحد ويمنع خروجهم قبل الموعد .
- يمكن تأجيل الاختبار لطالب إذا قدم عذر مرضي ويقوم الاختبار في وقت لاحق يحدد فيما بعد .
- الالتزام بمكان وزمان الاختبار بعد وضع جداول الاختبارات .
- إعطاء الطالب أكثر من فرصة للإجابة في الاختبارات الشفهية وليس سؤال واحد فقط .
- تقيس الاختبارات العملية أو الشفهية المهارات والأهداف التي تدرسيها داخل المقرر .
- توزيع أسئلة الاختبار العملي علي زمن الاختبار حتي لا ينفد الوقت منه ولم يجب علي جميع الأسئلة
- يعرف الطالب درجته في الاختبار العملي / الشفهي بعد نهاية الاختبار

ج- ضوابط الدرجات

- إعداد دليل معتمد ومعلن لنظام تقويم الطلاب في الاختبارات .
- وضع نظام لوضع الدرجات وفقاً للائحة المعتمدة ويكون معلناً .

د- ضوابط عامة

- تدريب أعضاء هيئة التدريس علي إعداد مقاييس التقييم المتدرجة وقوائم المراجعة ونظام إعداد كروت الأسئلة الشفهية وتدريب الطلاب علي نماذج من الأسئلة .
- إعداد استبيان لآراء الطلاب في الاختبار
- مراعاة شمول الاختبار لمحتوي المنهج
- تدريب أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي أساليب الامتحانات الشفهية والعملية المختلفة .
- قياس الامتحان لمخرجات المقرر وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة .
- تفاوت الأسئلة ممن حيث درجة الصعوبة
- تقيس الأسئلة الأنماط المختلفة من التفكير
- تكون الأسئلة صحيحة علمياً وتخلو من الأخطاء
- تتوافق الأسئلة مع محتوى المقرر وأهدافه المعلنة للطلاب
- يتم استخدام أدوات موضوعية للتقييم مثل: قوائم لملاحظة المهارات (Check List) أو مقياس التدرج (Rating scale).
- يتصف الامتحان بالعدالة ونتائج الاختبارات الشفهية والعملية بالموضوعية.

ه- ضوابط موظفو شؤون الطلاب

- إعداد كشوف بأسماء وأرقام جلوس الطلاب لجميع الفرق وجميع الشعب – كل شعبة على حدة - وتوزيعها على اللجان المختلفة؛ طبقاً لقواعد تحديد الأعداد بكل لجنة امتحانية.
- استخراج بطاقة دخول الامتحان لكل طالب موضح بها الاسم – ورقم الجلوس ويوضع عليها صورة للطالب للتأكد من شخصيته أثناء الامتحان.
- إعداد جداول الامتحانات قبل بداية الامتحانات بفترة كافية موضحاً بها المواد والتاريخ وزمن امتحان كل مادة ومواعيد الامتحانات إن كانت صباحاً ومساءً والمواد إن كانت لائحة جديدة وقديمة.
- إعداد جداول بمواد التخلف للطلاب المنقولين بمواد إلى فرق أعلى
- إعداد لجان الامتحانات حسب الأماكن المتاحة بالكلية مع مراعاة أن يكون بكل لجنة العدد المناسب من الطلاب وبين كل طالب وضع لوحات إرشادية للطلاب لمعرفة أماكن جلوسهم حتى يتم الاستدلال عليها بسرعة وسهولة
- وضع لوحات إرشادية للطلاب لمعرفة المخالفات الامتحانية القانونية مثل: حمل الكتب أو الأوراق أو المحمول حيث أنها ممنوعة داخل اللجان أثناء تأدية الامتحان.
- بعد الانتهاء من أداء الامتحانات يقوم موظفو قسم شؤون الطلاب بمراجعة النتائج من حيث القيد وسداد الرسوم والعقوبات التأديبية للطلاب.
- تشكيل لجان طبية للتواجد أثناء عقد الامتحانات لمراجعة الحالات المرضية.
- تشكيل لجنة قانونية لسرعة البت في المخالفات القانونية واتخاذ الإجراء المناسب.

و- ضوابط فيزيقية

- توافر مكان مناسب لعقد الامتحان.
- توافر الظروف الفيزيقيه المناسبة مثل: (التهوية، الإضاءة، درجة الحرارة...) في قاعة الامتحان
- توافر الأجهزة أو الأدوات المناسبة للامتحانات العملية
- منح الطالب أكثر من فرصة للإجابة
- تحقيق العدالة والشفافية في تقييم الطلاب
- ضبط العملية الامتحانية في الاختبارات العملية والشفهية.
- توفير الوقت المناسب لإجراء الاختبارات الشفهية والعملية
- تهيئة المناخ المناسب للطلاب أثناء تأدية الامتحان مثل: الهدوء وعدم الضوضاء وإعداد المقعد المناسب



ر- ضوابط لأستاذ المقرر

- يلتزم أستاذ المقرر بتوصيف المقرر الدراسي .
- يحدد نواتج التعلم المستهدفة .
- يحلل المحتوى والمهارات المرتبطة به .
- يرجع إلي جدول المواصفات المعتمد من القسم؛ للتأكد من الوزن النسبي لكل موضوع ، وعدد الأسئلة ، ومستوي كل سؤال بالاستناد إلي نواتج التعلم المستهدفة .
- يعد أسئلة الكروت الشفهية والعملية .

المراجع

- 1- الأنصاري ، بدر (2002) . المرجع في مقاييس الشخصية " تقنين علي المجتمع الكويتي ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث .
- 2- رشاد، محمود (٢٠١٠). الاختبارات العملية. المملكة العربية السعودية، مجمع الأمل للصحة النفسية.
- 3- السعدوي، عبدالله. (2016). دليل التقويم المعتمد على المعايير. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 4- السعدوي، عبدالله. (2018). دليل المعلم للتقويم المعتمد على الأداء من النظرية إلى التطبيق. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- 5- عبد الستار ، رشا (2015) : مقياس مرونة التكيف " المرونة النفسية "، القاهرة ، الانجلو
- 6- علام ، صلاح الدين (2000) : القياس والتقويم التربوي والنفسي اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- 7- علام ، صلاح الدين (2005) : نماذج الاستجابة للمفردة الاختبارية احادي البعد ومتعدد الابعاد وتطبيقاتها في القياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- 8- علام، صلاح الدين (2009). التقويم التربوي البديل أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته الميدانية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 9- علام، صلاح الدين (٢٠٠٩). التقويم التربوي البديل أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته الميدانية. القاهرة، دار الفكر العربي.
- 10- محمد، العبسي. (2010). التقويم الواقعي في العملية التدريسية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 11- محمد، العبسي (٢٠١٠). التقويم الواقعي في العملية التدريسية. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 12- مشتت، رائد محمد. (2018). الاختبارات والقياس.

المواقع ولينكات المراجع

<https://www.new-educ.com/%D8%B5%D9%8A%D8%BA-%D9%85%D8%AD%D9%83%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D9%88%D9%8A%D9%85>

<https://drasah.com/Description.aspx?id=6123>

www.definedstem.com/blog/what-is-a-performance-task

<https://psyc.sudanforums.net/t2822-topic>

<https://www.almsal.com/post/1091364>



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



<https://ar.emsayzilim.com/definici-n-de-proyecto-de-investigaci-n>

http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=show_art&ArtCat=3&id=947

<https://www.questionpro.com/blog/rating-scale/>

<https://bu.edu.sa/documents/636739/0/Ref.+3.1.4.2.pdf/78629322-37b3-5e55-2970-784f2b7841d4?t=1593679838989>

<https://shere26queen.own0.com/t3769-topic>

<https://ar.i-trends.net/%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%8A%D9%8A%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%AF%D9%8A%D8%B1-%D9%81%D9%8A-%D8%B9%D9%84%D9%85-%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%81%D8%B3/>

<https://blackboard-sa.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9/>

<https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9/%D9%82%D8%A7%D8%A6%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A7%D8%AC%D8%B9%D8%A9/>

<https://ictuse.yoo7.com/t2974-topic>



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



الملاحق

ملحق (1)

مقياس لتقييم المهارات الشفهية

ملحق (.....) استمارة التقييم الشفهي

اسم وأستاذ المقرر:.....	اسم وكود المقرر:.....
الكلية:.....	المستوي / الفرقة:.....
القسم:.....	البرنامج:.....
العام الجامعي:.....	الفصل الدراسي:.....
لجنة الممتحنين:.....	رقم المجموعة:.....

الدرجة العظمى	الدرجة الكلية	النسبة المئوية
(.....)	(.....)	(.....)

م	محكات الأداء / المهارات المستهدفة / موضوعات المقرر	الأسئلة	الدرجة		
			ممتحن 1	ممتحن 2	ممتحن 3
1					
2					
3					
4					
5					
6					
توقيع الممتحن					

ملحق (2)

استمارة لتقييم المشروعات البحثية

C.V.		السيرة الذاتية
		الاسم (عربي)
		الاسم (إنجليزي)
هاتف العمل		هاتف المنزل
فاكس		المحمول
		البريد الإلكتروني
الفرقة		الكلية
التخصص		الشعبة

فئات تقييم المشروعات البحثية

الدرجة	عناصر التقييم	فئات التقييم	م
5	- وضوح أهمية وهدف المشكلة المراد حلها ومدى ارتباطه بمشكلات المجتمع.	هدف المشروع	1
5	- وضوح الرؤية والدراسات السابقة ووضوح التميز في الهدف عن المشروعات والدراسات السابقة.		
5	- القابلية لتحقيق هدف المشروع علي أرض الواقع.		
5	- الاصلية والابتكار.	صياغة المشروع	2
5	- تعريف المشروع وتوضيح الآثار الاقتصادية والاجتماعية والبيئة الناتجة عن تطبيق المشروع.		
5	- مصفوفة الأنشطة والمخرجات والآثار.		
5	- توافق المشروع مع الخصائص المميزة للمجتمع المحيط.		
5	- توافق المشكلة مع الاحتياجات الملحة للتنمية للمجتمع.	سلامة منهجية المشروع	3
5	- وضوح المنهجية المستخدمة للمشروع.		
5	- تقديم أدلة بأن المنهجية ستعمل علي حل المشكلة.	خطة تشغيل المشروع	4
5	- وجود معلومات واضحة عن خطة تشغيل المشروع.		
5	- اتساق خطة تشغيل المشروع مع هدف ومنهجية المشروع.		
5	- القابلية للتطبيق.		
5	- طرق مواجهة تحديات تشغيل المشروع.	كفاية الموارد	5
5	- وجود أدلة لكفاية الموارد المطلوبة لتحقيق المشروع.		
5	- توافق الموارد المطلوبة للمشروع مع الموارد المحيطة بالمجتمع.	تقويم المشروع	6
5	- وجود خطة واضحة للتقييم الدوري للمشروع.		
5	- وجود خطة واضحة لتطوير المشروع.	مدي تأثير المشروع	7
5	- بيان الآثار الناتجة من تطبيق المشروع.		
5	- بيان ارتباط الآثار الناتجة من تطبيق المشروع مع رؤية مصر.		



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



5	- وجود وصف تفصيلي لبنود الميزانية الخاصة بالمشروع.	الميزانية	8
5	- التدرج في عرض المشروع.	عرض المشروع	9
110	مجموع الدرجات		

ملحق (3)

نموذج لمقياس تقديري لفظي

مستويات الأداء			عناصر الأداء على الطالب المعلم أن يكون قادراً على أن:
ممتاز (3)	جيد (2)	مرضي (1)	
أولاً: تخطيط الدرس:			
3	2	1	1- يخطط الدروس في ضوء الأهداف العامة للمادة الدراسية.
3	2	1	2- يصيغ أهداف تعليمية إجرائية ومحددة.
3	2	1	3- يراعي ما لدى المتعلم من معارف وخبرات سابقة في تخطيط الدرس.
3	2	1	4- يصمم أنشطة وخبرات تعليمية متنوعة.
3	2	1	5- يحدد أساليب تقييمية متنوعة ومرتبطة بأهداف الدرس.
3	2	1	6- يحدد طرق تدريس متنوعة ومناسبة لموضوع الدرس.
ثانياً: تنفيذ الدرس:			
3	2	1	7- يقدم تهيئة حافزة، هادفة، متنوعة، ومناسبة للزمن.
3	2	1	8- يعرض المادة العلمية مراعيًا التسلسل والترابط والتدرج من السهل إلى الصعب.
3	2	1	9- يستخدم لغة سليمة ومعبرة ومناسبة لمستوى المتعلمين.
3	2	1	10- يظهر معرفة متعمقة بالمادة الدراسية.
3	2	1	11- يقدم أمثلة حياتية متنوعة لربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي.
3	2	1	12- يستخدم الوسائط التعليمية والتكنولوجية بكفاءة، فاعلية، ومناسبة لمستوى المتعلمين.
3	2	1	13- يستخدم طرق تدريسية متنوعة ومناسبة لموضوع الدرس.
3	2	1	14- يطرح أسئلة سليمة من حيث الصياغة، منوعة، هادفة، ومحددة.
3	2	1	15- يستخدم أنشطة إثرائية وعلاجية متنوعة لمراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين.
3	2	1	16- يراعي شمولية التقويم وتنوعه.
3	2	1	17- يفعل استراتيجيات التقويم القبلي، البنائي، والختامي للدرس.
ثالثاً: مهارات إدارة الصف:			
3	2	1	18- يحفز التلاميذ على الانضباط، الانتباه، المشاركة.
3	2	1	19- يدير وقت الدرس داخل الصف إدارة فعالة.
3	2	1	20- ينظم حجرة الصف بما يخدم عملية التدريس.
3	2	1	21- يدير الإجراءات الصفية بفاعلية.
3	2	1	22- يتيح لطلابه فرصًا كافية للاستكشاف.
3	2	1	23- يتسم بمهارات القيادة التعليمية.
رابعاً: المهارات الاجتماعية التفاعلية:			
3	2	1	24- يتفهم ويتقبل التوجيهات باستمرار.
3	2	1	25- يتصرف بحكمة في المواقف الحرجة.
3	2	1	26- يقدم قدوة حسنة لطلابه وزملائه.
3	2	1	27- يسمح المعلم لطلابه بالفاعل مع بعضهم البعض.
3	2	1	28- يتحلى بأخلاقيات مهنة التعليم (العدل، المساواة، الموضوعية، احترام المواعيد...).
3	2	1	29- يتحلى بمظهر عام لائق.
3	2	1	30- يحرص على إقامة علاقات جيدة مع الآخرين.

مستويات الأداء			المحك
مرضي (1)	جيد (2)	ممتاز (3)	
<ul style="list-style-type: none"> - لا يخطط للدرس في بعض الأحيان. - يفتقر تخطيطه إلى الصياغة السلوكية الصحيحة. - لا يراعي ما لدي المتعلم من معارف وخبرات سابقة في تخطيط الدرس. - تتسم أساليب تقويم بأنها مرتبطة بأهداف الدرس بدرجة محدودة وغير متنوعة. - يقتصر تخطيط الدرس إلى إثرائه بأنشطة وخبرات تعليمية متنوعة. - يستخدم طريقة تدريس واحدة لجميع المتعلمين. 	<ul style="list-style-type: none"> - يخطط للدرس منتظمًا. - يصيغ أهداف إجرائية للدرس في جوانب التعلم (المعرفي، المهاري، الوجداني) بدرجة متوسطة. - يراعي ما لدي المتعلم من معارف وخبرات سابقة في تخطيط الدرس إلى حد ما. - يحدد أساليب تقويم متنوعة ومرتبطة بأهداف الدرس إلى حد ما. - يثري تخطيط الدرس بأنشطة وخبرات تعليمية متنوعة تناسب المتعلمين. - يحدد طرق تدريسية متنوعة ومناسبة لموضوع الدرس. 	<ul style="list-style-type: none"> - يخطط للدرس بانتظام. - يصيغ أهداف إجرائية للدرس في جوانب التعلم (المعرفي، المهاري، الوجداني). - يراعي ما لدي المتعلم من معارف وخبرات سابقة في تخطيط الدرس. - يحدد أساليب تقويم متنوعة ومرتبطة بأهداف الدرس. - يثري تخطيط الدرس بأنشطة وخبرات تعليمية متنوعة تناسب المتعلمين. - يحدد طرق تدريسية متنوعة ومناسبة لموضوع الدرس. 	تخطيط الدرس

ملحق (4)

نموذج لقائمة مراجعة

1	الاقتراب:	
		أ- عند الاقتراب يجب البدء بالجري بالرجل اليسار أو العكس.
		ب- تنطيط الكرة جهة اليمين ينبغي أن يكون بداية الجري بالرجل اليسار.
		ج- تنطيط الكرة جهة اليمين ينبغي أن يكون بداية الجري بالرجل اليسار.
		د- يستخدم تنطيط الكرة إذا كانت المسافة بعيدة عن مكان التصويب.
		هـ- لا يستخدم تنطيط الكرة إذا كانت المسافة قريبة من مكان التصويب.
2	الخطوات:	
		أ- البدء بالخطويمين يساراً أو العكس حسب الجهة المصوب منها.
		ب- الخطوة الأولى تكون أوسع من الخطوة الثانية دائماً.
		ج- الرجل الثابتة على الأرض تكون مخالفة ليد الدفع للتصويب.
		د- أداء خطوات القدمين يجب أن تكون قريبة من مجال التصويب.
3	الارتقاء:	
		أ- يكون بداية الارتقاء بثني الجذع اماماً مسافة مناسبة.
		ب- بداية الارتقاء بثني الركبتين لمسافة مناسبة.
		ج- دائما اليد اليمنى تقوم بالدفع واليد اليسار تقوم بالسند في حالة بداية الارتقاء بالرجل اليمنى أو العكس.
		د- يكون النظر أثناء الارتقاء لمربع كرة السلة.
		هـ- رسغ اليد يقوم بدفع الكرة وتوجيهها نحو المربع.
4	التصويب:	
		أ- التصويب على مربع التهديف بمسافة مناسبة.
		ب- يكون النظر أثناء التصويب على مربع التهديف.
		ج- يكون دفع الكرة باليد اليمين أثناء الارتقاء على الرجل اليسار أو العكس.
		د- آخر جزء في اليد تلمس الكرة أثناء التصويب هي الأصابع.
5	الهبوط:	
		أ- الهبوط على أمشاط القدمين لتجنب حدوث الإصابات.
		ب- عند الهبوط يجب الثبات لسرعة متابعة الكرة داخل الملعب.
		ج- يجب متابعة الكرة بالنظر بعد الهبوط.
		د- يجب متابعة الكرة باليدين بعد خروجها من مجال التصويب.



ملحق (5)

نماذج لتقييم الطلاب علي المهارات في اختبار عملي.

Performance checklist: Vaginal examination during labor

Steps	Done		N.D	Mark
	S.	N.S.		
1- Introduce yourself and explain procedure to the woman.				1/4
2- Instruct woman to empty her bladder before beginning examination.				1/4
3- Provide privacy.				1/4
4- Assist the woman to assume the proper position. Put a rolled towel under the right hip if the woman.				1/4
5- Place a drape over the woman in diamond shape.				1/4
6- Placing the rubber sheet beneath the woman buttocks				1/4
7- Remove any sanitary towels or under wear.				1/4
8- Undertake an abdominal palpation.				1/4
9-Wash hands and done gloves				1/4
10- Expose the area for examination				1/4
11- Inspect the vulva & perineum for edema, warts, previous scare and vaginal discharge.				1/2
12- Swab the perineum from front to back using cotton ball or gauze soaked in antiseptic solution, use each swab once and dispose of it.				1/2
13- Lubricate the first two fingers of the examining hand.				1/2
14- Ask the mother to relax her pelvic muscles by taking several deep breaths & slowly releasing the air as the examiner performs the internal examination.				1/2
15 - . From standing position using thumb & forefinger of non-dominant hand to spread the labia.				1/2
16- Wait until the woman is in between contractions before inserting your finger. Gently insert the two lubricated fingers (index and middle fingers of the right hand) and introduces there one above the other into the longitudinal slit of the introitus in downwards and backwards direction - Keep your un-inserted fingers flexed to avoid touching the woman's clitoris or anus Then inspect the vaginal walls.				1/2
17- Palpate the cervix to locate its position. Once you find the cervix turn your fingers up and feel for its length and thickness.				1/2
18- Move your fingers slightly higher to locate the internal cervical os, Spread your fingers to estimate dilatation.				1/2
19- Use your non-dominant hand to gently but firmly press on the uterus.				1/2



جامعة بورسعيد مركز القياس والتقويم



20- Feel the presenting part of the fetus. Gently push on it to determine if it is ballotable. Feel for the ischial spines in the woman's pelvis.				1/2
21- Check the amniotic membrane status.				1/2
22-After obtaining the require information withdraw the fingers from the vagina.				1/4
23-Washing the vulva with antiseptic solution & put on clean pad after care.				1/2
24-Explain the finding to the woman.				1/4
25- Return the equipment and remove the gloves				1/4
26- Wash hands				1/4
27- Record & report the information.				1/2
Total				10

Student signature:

Instructor signature:

Date:



Checklist performance:- Assessing the uterine fundus & Lochia

Nursing action	Done		N.D	Mark
	S.	N.S.		
1-Introduce yourself and explain the procedure.				1/2
2- Ask the mother to empty her bladder (if she had not voided recently)				1/2
3- Keep privacy.				1/2
4- Wash hands.				1/2
5- Place the mother in a supine position with her knees slightly flexed. Ensure she is comfortable.				1/2
6- Expose the woman's abdomen				1/2
7-Wear gloves, and lowers the perineal pads to observe lochia as the fundus is palpated.				1/2
8- Place the non-dominant hand above the symphysis pubis.				1/2
9- Gently palpate the fundus using the flat part of the fingers of the dominant hand.				1/2
10- Begin palpation at the umbilicus and palpate gently until the fundus is located.				1
11- Note firmness and location of the fundus.				1
12- If the fundus is difficult to locate or is soft or boggy, keep the non-dominant hand above the symphysis pubis and massage the fundus with the dominant hand until the fundus is firm.				1
13- Make perineal care (if needed).				1/2
14- Recover the abdomen, assisting the woman to a comfortable position.				1/2
15- Discuss the findings with the woman.				1/2
16- Document the consistency and location of the fundus. -Consistency is recorded as "fundus firm", "firm with massage" or boggy> - Fundal height is recorded in fingerbreadth above or bellow the umbilicus.				1
Total			10	

Student signature:

Instructor signature:

Date: