

اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية

Contemporary Educational Leadership

Prepared by **Dr.Warda Mahmoud**
Abu Kloub

ELD711

Lecture 8



المساءلة والتقييم

إعداد: د. وردة محمود كلوب

Lecture 8

المساءلة التربوية- المساءلة الذكية

- مفهوم المساءلة- مفهوم المساءلة التربوية
- مبررات المساءلة وأنواعها وشروطها
- خصائص وسمات المساءلة التربوية
- فوائد وأضرار المساءلة
- العلاقة بين المساءلة التربوية والجودة الشاملة
- دور القائد في نشر ثقافة المساءلة التربوية
- مفهوم المساءلة الذكية
- مغزى كلمة "ذكية"
- معايير المساءلة الذكية
- المساءلة وسيلة وليست هدف
- هل أنت مع أم ضد المساءلة

موضوعات المحاضرة الثامنة

التقييم - التقويم

- مفهوم التقويم التربوي
- مفهوم التقييم التربوي
- مفهوم القياس والاختبار
- الفرق بين التدريس والتقويم والتقييم في العملية التعليمية
- مبادئ التقييم
- أهمية التقييم وفوائده في التعليم
- أنواع التقييم في التعليم
- أدوات وأساليب التقييم

مقدمة

تحظى المساءلة باهتمام متزايد من قبل العديد من الباحثين والإداريين، حيث يتم نشر العديد من الأبحاث والدراسات والكتب المتعلقة بمواضيع المساءلة، والمفاهيم الأخرى المتعلقة بها مثل الرقابة والمحاسبة والمتابعة والتقويم في النظام التربوي.

تبرز المساءلة التربوية في الجانب التطبيقي في مجال الأنظمة التربوية فهي تساعد على الإنجاز المنضبط وصنع القرارات التي تتسم بالمصداقية والعملية، وتسهم في متابعة فاعلية وكفاية النظام التربوي، لذلك فإن الاتجاه نحو مؤسسة المساءلة التربوية أصبح أمراً ضرورياً، أي جعلها مكوناً وجزءاً رئيساً في النظم التربوية، بحيث تمارس كل وحدة بعد المساءلة فيها لكي تكون الحصيلة النهائية مساءلة ممثلة وشاملة للنظام بأكمله، مما يعطي المسؤول عن النظام المقدرة على استبصار حقيقي لفاعلية وكفاية أداء نظامه، فالقيادة المتمكنة والواعية تفرض احترام شخصيتها داخل النظام، فتكون عملية المساءلة مقبولة من قبل العاملين، دون حاجة إلى تفعيل قوة السلطة في النظام من أجل دفع العاملين وحفزهم على العمل بأقصى طاقاتهم الممكنة، إذ تكون علاقة العاملين بقادتهم علاقة تقدير واحترام وثقة، متطلعين للإفادة من خبراتهم والتأسي بمسلكتهم الذي يعيشه قادتهم (الطويل، 1999).

مفهوم المساءلة والمساءلة التربوية

المساءلة : قيام الرئيس بمساءلة المرؤوس على ما يقوم بأدائه من أعمال، وإشعاره بمستوى هذا الأداء، وتشمل شرحاً وتفسيراً لماذا حدث الفشل، وما يتوجب فعله، لتصحيح مثل هذا الموقف .

نظام المساءلة : العلاقة التعاقدية بين الرؤساء والمرؤوسين، وما يقدمه هؤلاء المرؤوسون من إجابات على أسئلة، أو استفسارات الرؤساء، لتبرير فشلهم أو تصوّرهم في أداء أدوارهم، وما يمارسه هؤلاء المسؤولون من إجراءات وعقوبات بحق المقصّرين (المحمود، 1999). ويتضمن مفهوم المساءلة مسؤولية اختيار مجريات عمل يمكن أن تضمن مخرجات تربوية مرغوب فيها في فترة زمنية معينة، وضمن سياسات ومصادر متفق عليها، كما يتضمن وجود شواهد دالة على درجة تحقق ذلك (الطويل، 1999)

مفهوم المساءلة التربوية يشير إلى التزام المؤسسات التربوية بتقديم كشف حساب عن طبيعة ممارساتها للواجبات المنوطة بها؛ بهدف رفع كفاءة وفعالية هذه المؤسسات ، فيمكن القول أن المقصود بالمساءلة التربوية هي " التزام العاملين في مؤسسات التربية والتعليم بتقديم إجابات أو تفسيرات عما يقدمونه من نتائج التعلم"(الكيلاني، 1997)

كما عرفت المساءلة التربوية بأنها: وصف ناتج العملية التربوية يتم من خلالها تقييم برنامج تعليمي محدد من حيث فعاليته وكفاءته في تحقيق تعلم الطالب، ويعد التربويون مسؤولين عن فشل أو نجاح البرنامج التعليمي (بطاح، 2006،

مببرات المساءلة

- يرى كروكس (2003) أن مببرات المساءلة التربوية ومنطقاتها وأسبابها بشكل عام يمكن أن تلخص في نقاط معدودة، بصرف النظر عن نوعية المساءلة :
1. هناك من يعتقد أن الكثير من المدارس والمعلمين لا يؤدّون عملهم بشكل مناسب إلا إذا خضعوا لمراقبة وتوجيه شديدين.
 2. هناك اعتقاد آخر يرى أن قلة من المدارس فقط هي التي تؤدي عملها بشكل ضعيف .
 3. هناك اعتقاد آخر يعتقد بأن المدارس والمعلمين بصورة عامة مهنيون ويمتلكون نوايا طيبة تجاه عملهم ، لكنه من المفيد لهم أن يتلقوا توجيهاً خارجياً واضحاً حيال الأهداف التي ينبغي أن يعملوا على تحقيقها.
 4. هناك من يرى بأن المدارس والمعلمين سيجدون فائدة لهم من خلال توافر مصدر نظامي لتغذية عكسية حول أدائهم على معرفة جيدة.(حويل،2012)
- المتأمل لهذه المببرات يرى أنها تتراوح بين غياب الثقة، والرؤية البوليسية للمساءلة، إلى رؤية قائمة على روح الزمالة والتحسين التدريجي للأداء.

شروط المساءلة

- تتطلب المساءلة انضباطاً راشداً ومسؤولاً من طرفي المساءلة المدير والمعلم، خاصة وأنها تتم وجهاً لوجه في معظم الأحيان، وهذا يتطلب أن تتم المساءلة بعيداً عن التوتر والتهور والغضب.
- تقتضي المساءلة الأمانة والصدق فيما يُنفذ من أعمال وما يُواجه من مواقف، وأهمها الصدق في مواجهة الذات.
- تستلزم المساءلة شجاعة الاستعداد لتنفيذ المساءلة وقبولها، وشجاعة الالتزام بأصول المواجهة من قبل الطرفين، فهي التزام بالعدل وقول الحق، والعدل يمنح العاملين الثقة، وينزع من نفوسهم مخاوف الخطر والتهديد، لتحل محلها مشاعر الاطمئنان والهدوء والثقة بالنفس.
- تتطلب المساءلة جهداً ذهنياً وعقلاً نشطاً، ذلك أنها ليست عملية عشوائية، بل هي عمل مخطط ومقصود ومعروف للطرفين يستلزم تفكيراً تأملياً، ومراجعة مستمرة للأداء، وتحسيناً متواصلاً للنتائج (طرخان، 2006)

أنواع المساءلة التربوية

إن الرؤية التربوية للمساءلة متباينة لاختلاف السياقات التي تتم المساءلة فيها، ولذلك فقد ميّزت هاموند (1991) Hammond بين خمسة أنواع من المساءلة التربوية، يمكن إيجازها في ما يأتي :

أولاً : المساءلة السياسية : تُعد المؤسسات التربوية مؤسسات في مجتمع ديمقراطي مسؤولة عن تنفيذ سياسات عامة، وعرضها على المجتمع والمؤسسات التشريعية للتأكد من التنفيذ، وهذه مساءلة يقوم بها المشرّعون، وأعضاء مجالس إدارات المدارس، ومؤسسات المجتمع المحلي.

ثانياً : المساءلة القانونية : لدى المدارس التزامات قانونية معينة وللمواطنين الحق في رفع قضايا ضد المؤسسات التربوية واللجوء للمحاكم في قضايا مختلفة مثل ممارسة التمييز، أو مشكلات التعليم الخاص.

ثالثاً : المساءلة البيروقراطية : تتركز حول مدى الالتزام بالتعليمات الإدارية التي ينبغي على المربين أن يتبعوها، إن إصدار الأنظمة والقواعد ومتابعة تنفيذها يقنع المجتمع بأن المؤسسات التربوية ملتزمة بالتعليمات الإدارية.

رابعاً : المساءلة المهنية : تركز على الممارسات التعليمية، وتطالب دائماً بإتباع "أفضل الممارسات" استناداً إلى نتائج البحوث العلمية. وهذا يقتضي توفير تدريب جيد للعاملين، وتحديث معارفهم، وتعزيز انتمائهم.

خامساً : المساءلة القائمة على منطق السوق : هناك من يرى أن واجب المدارس أن تعمل على إرضاء مطالب المستهلك في سوق تنافسية. ووفق نموذج السوق إما أن تعطي المدارس الأبناء ما يرغب الأهل، أو يسحبوا أبناءهم منها، ما يعني إغلاق المدرسة في نهاية الأمر..(حويل،2012)

سمات المساءلة التربوية



أهداف المساءلة



المساءلة التربوية الإيجابية تساعد على الإنجاز المنضبط وصنع القرارات التي تتسم بالمصداقية والعملية، وتعد وسيلة للرقابة والتحكم في الأداء وتسهم في متابعة وضمان فاعلية وكفاءة النظام التربوي، إذ تكون علاقة العاملين بقادتهم علاقة تقدير واحترام وثقة وإعجاب، متطلعين للإفادة من خبراتهم والتأسي بمسلكتهم الذي يعيشه قادتهم

فوائد المساءلة التربوية

- إن الممارسة الإيجابية الفعالة للمساءلة التربوية تنطوي على فوائد عدة، يمكن إيجازها في ما يأتي :
1. عن طريق المساءلة تتركز الطاقة الكلية للمؤسسة التربوية على أهدافها الإستراتيجية.
 2. تؤدي إلى تنسيق جهود الفرق والأفراد في المؤسسة التربوية.
 3. تحدد الفجوات في الأداء وتعمل على إصلاحها.
 4. تعزز أشكال الدعم والشراكة فيما بين أفراد المجتمع التربوي.
 5. تقدم للعاملين في المؤسسة التربوية صورة واضحة عن النتائج المتوقعة والمرغوبة لأعمالهم.
 6. تدعم التفكير الاستراتيجي على مستوى الأفراد والجماعات.
 7. تعزز العلاقات الرشيدة بين المديرين والعاملين، من حيث معرفة كل طرف بالتزاماته وواجباته، والدعم المطلوب، وصولاً إلى نجاح المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها.
 8. تجعل التركيز الأكبر على نواتج تعلم الطلبة.
 9. تعطي دافعية أكبر لتطوير المناهج (أبو حمدة، 2008).

الآثار السلبية للمساءلة التربوية

- يرى البعض أن المساءلة أمر سلبي فيواجهها بالرفض والسخط، إذ يرى فيها تهديداً لأمنه وانتقاصاً لكرامته، ومن سلبياتها كما يشير بوفنيس (2003) Bovens أنها:
- تجعل المعلمين قلقين على طريقة تقييمهم.
 - تزيد الضغط النفسي الحاصل على التربويين لتحسين مستوى الطلبة.
 - تُشعر التربويين بأن عليهم النجاح مع كل طالب، مع أن هناك عوامل وسيطة كثيرة.
 - تؤثر في كفاءة الطلبة إذ لا يمكن التحكم فيها.
 - تُوجد عصبية لدى بعض التربويين لشعورهم بأنهم دائماً تحت المجهر، وخاضعين للمساءلة.
 - تُهمل الفروق الفردية بين الطلبة الذين لم يتم تأسيسهم بشكل جيد ، ولا تنظر إلى تقدمهم.
 - صعوبة تحديد المسؤول عن النتائج التربوية .
 - صعوبة قياس المخرجات التربوية.

العلاقة بين المساءلة التربوية والجودة الشاملة

من أجل توضيح العلاقات القائمة بين المساءلة التربوية والجودة الشاملة، لا بدّ من توضيح المفهومين أولاً، يعرف طرخان (2006) الجودة الشاملة بأنها "منحى نظامي يقوم على بناء الجودة في مكونات النظام نفسه، أي مدخلاته وعملياته ومخرجاته، لكي يضمن أن الموارد تنفق وتوجه وفق الخطط والمعايير ومؤشرات الأداء المتفق عليها بهدف تحقيق المزيد من التحسين وبصورة مستمرة، لإنجاز أهداف ذات قيمة عالية". كما يرى المساءلة بأنها "عملية ذات إجراءات معينة لتخطيط وتنفيذ ومراجعة الأداء المدرسي وتحسينه، تركز إلى الاستخدام الماهر لأساليب الاستقصاء والتفكير التأملي والمراجعة المستمرة وجمع الأدلة وتحليلها وتقديم التغذية العكسية". ومن هنا فإن المساءلة الإيجابية البناءة ركيزة من ركائز الجودة الشاملة في التعليم المدرسي. ويمكن القول بإيجاز شديد أن الجودة الشاملة هدف تسعى إليه المؤسسة التعليمية، وهو في الوقت ذاته طريقة منظمة لتطوير ثقافة مؤسسية قائمة على تحسين الجودة بشكل متواصل، أما المساءلة فهي المنحى الذي يعتمد من أجل التأكد من تحقق ضمان الجودة. فالارتباط الإيجابي بين المساءلة التربوية والجودة الشاملة ربما يعود إلى عدد من الأسباب، يأتي في مقدمتها أن تحقيق مواصفات المساءلة التربوية ومعاييرها والتأكد من توافرها، والوصول فيها إلى درجة عالية، يؤدي إلى النهوض بعناصر العملية التعليمية بأكملها (تحقيق الجودة)، فيصبح أداء المعلم أكثر فاعلية، وبالتالي يؤثر ذلك إيجاباً في إنجازات الطلبة، ويتوافق مع ذلك استثمار أفضل لمرافق المدرسة وإمكاناتها، كما أنّ عمل مدير المدرسة يتضح بصورة أفضل نحو التحسين والتطوير، ويتقلص دور الرقابة، ويصب ذلك كله في مسار الجودة الشاملة في التعليم. (حويل، 2012)

دور القائد في نشر ثقافة المساءلة التربوية

تأتي أهمية ممارسة مدير المدرسة لمفهوم المساءلة في إدارته للنظام المدرسي بوصفه مسؤولاً وقائداً وقُدوةً حسنةً لجميع العاملين بالمدرسة وانطلاقاً من ذلك تقع على عاتقه مساءلة معلميهِ وطلابه.

وتتحدّد ممارسة المدير للمساءلة وفقاً لمسؤولياته المتعددة والمختلفة سواء في الجوانب الإدارية أو الجوانب المهنية. ففي الجوانب الإدارية يقوم مدير المدرسة بالعديد من الأدوار في مساءلة المعلمين، فهو يقدّر التزام المعلمين للاجتماعات والمجالس التي ينظمها في المدرسة، ويشجع مشاركة المعلمين في الإشراف اليومي على الطلبة، ويحقق في سوء استغلال المعلمين لوقت العمل الرسمي، ويؤنّب المعلمين على عدم انصياعهم لتعليمات وأوامر المدير، ويعالج فتور دافعية العمل لدى المعلمين، ويراجع المعلمين لعدم انتظامهم في الحضور للعمل في المواعيد المحددة، ويحاسب المعلمين على تفشي روح اللامبالاة، ويعاقب المعلمين على إفشاء سرية مكاتبات وقرارات الإدارة العليا، ويحقق في عدم تقيد المعلمين باللوائح والأنظمة والتعليمات المدرسية، ويحفّز المعلمين على عدم خروجهم من المدرسة قبل الموعد المحدد، ويحارب المحسوبية والرشوة داخل المدرسة، ويحقق في استخدام المعلمين للعقاب البدني مع الطلبة، ويحارب ظاهرة التسرب داخل المدرسة (الطويل، 1999).

دور القائد في نشر ثقافة المساءلة التربوية

وفي الجوانب الفنية يقوم مدير المدرسة بالعديد من الأدوار في مساءلة المعلمين، فهو : يلفت نظر المعلمين على ضعفهم في تخطيط الدروس، ويؤنب المعلمين على تقصيرهم في إدارة الصف وتنظيمه بشكل فعال، وينبّه المعلمين لبدء الحصة الدراسية بنشاط تمهيدي مناسب، ويحاسب المعلمين على قصورهم في دراسة وتحليل المناهج والكتب المقررة، ويحث المعلمين على تنمية قدراتهم في حل المشكلات، ويحاسب المعلمين على عدم التزامهم بتسلسل خطوات سير الموقف التعليمي، ويشجع المعلمين للربط بين المعلومات السابقة وموضوع الدرس الجديد، ويكافئ المعلمين على تحقيقهم للأهداف المحددة، ويحفز المعلمين على استخدامهم لوسائل تعزيز ايجابية في عملية التعلم، ويحاسب المعلمين على إهمالهم في إعداد الاختبارات والتدريبات المتنوعة، ويعزز دور المعلمين الذين يستفيدون من تحليل نتائج التقويم، ويثمن دور المعلمين الذين يقومون ببحوث إجرائية لتطوير المنهاج، ويشجع المعلمين على استخدام أساليب تقويم مناسبة ومتنوعة، ويحفز المعلمين لمراعاتهم للفروق الفردية في تنفيذ المنهاج، ويقدرّ تقبل المعلمين للنقد والتعامل معه بإيجابية، ويحاسب المعلمين على سلوكهم التي لا تنسجم مع قيم المدرسة (أبو الوفا، 2008).

دور القائد في نشر ثقافة المساءلة التربوية

من أبرز مهمات القيادة المدرسية بهذا الشأن ما يأتي :

1. ينبغي على القيادة المدرسية أن تقود العاملين في عملية البحث عن أفضل الاستراتيجيات التعليمية التي من شأنها أن تستجيب للتوقعات الجديدة.
وتقترح ليتل (2001) Little موجّهات خمسة لتنشيط عمليات تعلم المعلمين في سبيل تحسين أدائهم التعليمي والاستجابة للتوقعات، وبالتالي إعدادهم لتقبل المساءلة بثقة واقتدار. وتتمثل هذه الموجّهات في النصائح الآتية :
 - اجعل الاستقصاء الجماعي لتعلم الطلبة بؤرة التنمية المهنية للمعلمين.
 - نظم العمل اليومي بما يدعم تعلم المعلمين.
 - طور طرقاً بديلة لتعلم المعلمين.
 - قدّم تغذية عكسية حول تعلم الطلبة.
 - طور منظومة قيّمية وأخلاقية تدعم تعلم المعلمين.
2. على المديرين أن ينظموا الموارد على اختلاف أنواعها بما يلبي الاستجابة لمنحى المساءلة القائمة على المعايير.
3. على المديرين أن يكونوا قادة مدركين للمعايير بطريقة إيجابية، وفي الوقت ذاته لا بدّ من المحافظة على قيم المدرسة وثقافتها. (طرخان، 2006)

مغزى كلمة «ذكىة»

إن الذكاء فى المساءلة ىتعلق بالمهارة العالية فى تنظيم القدرات والطاقات الجماعية التى تستطيع المدرسة أن تطورها لزيادة فعاليتها إلى أقصى حد ممكن، وهو ذكاء قائم على استخدام الحكمة والبصيرة والخبرة والمعرفة والمهارات الاجتماعية لتحسين التعليم والتعلم، وتحقيق أهداف المدرسة وغايات المجتمع.

المساءلة الذكىة Accountability Intelligent: "هى إطار عمل لضمان فعالية المدارس وكفاءتها تجاه الصالح العام، بحيث تعمل على أكمل وجه لتنمية طلبتها، وتستخدم مجموعة غنية من البيانات التى تعطي التعبير الكامل لنقاط قوة المدرسة وضعفها فى تحقيق إمكانات هؤلاء الطلبة، ومستويات الرصد الخارجية الملائمة لحالة التنمية فى كل مدرسة على حدى" (Dunford, 2009)

إن المساءلة الذكىة عبارة عن نظام مهني إنساني لتقويم الأداء المؤسسي وتحسينه باستمرار، ويقوم على الثقة بالعاملين ومعارفهم وخبراتهم ومهاراتهم، وعلى تعميق إحساسهم بالمسؤولية الذاتية والجماعية تجاه عملهم حيال أداءهم لتحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة. (حويل، 2012)

شروط ومعايير المساءلة الذكية

إن المتأمل لمبررات وجود المساءلة في النظم التربوية يرى أنها تتراوح بين غياب الثقة، والرؤية البولييسية للمساءلة، إلى رؤية قائمة على روح الزمالة والتحسين التدريجي للأداء المدرسي، ويتبنى كروكس (2003) Crooks مفهوم "المساءلة الذكية"، ويقترح له ستة معايير (شروط) ينبغي توافرها في هذا الشكل من أشكال المساءلة حتى تتحقق المساءلة الذكية وهذه المعايير هي :

1. أن تحافظ على الثقة وتعززها بين المشاركين الأساسيين في عملية المساءلة في وقت تشهد المجتمعات تآكلاً في الثقة بين المسؤولين والعاملين.
2. أن تجعل العاملين ينخرطون في العمل، وتوفر لهم إحساساً قوياً بالمسؤولية المهنية وتثير فيهم روح المبادرة.
3. أن تشجع العاملين على الاستجابات العميقة والقيّمة، بدلاً من الاستجابات السطحية.
4. أن تحسن الفهم والممارسة لمؤشرات الأداء .
5. أن توفر تغذية عكسية فعّالة، وتعمق البصيرة بالأداء وتدعم القرارات حول نقاط القوة ونقاط الضعف في العمل.
6. أن تجعل معظم المشاركين أكثر حماساً وأعلى دافعيةً في عملهم ، الأمر الذي يعني أن المساءلة الذكية بحد ذاتها ينبغي أن تنطوي على قدرة عالية على زيادة دافعية العاملين لا على إحباطهم .

معايير المساءلة الذكية

تتركز المساءلة الذكية حول تطوير الذات وتعني أخذ المبادرة لفهم وتقويم العمل الذي يقوم به الطالب، وكذلك هي أسلوب للتعلم من أجل استعمال الموارد بطريقة أكثر إنتاجية وفاعلية، ومن المعايير لتكون المساءلة ذكية تهتم بتحسين نوعية التعليم (الطويل، 2019):

1. المشاركة والمسؤولية: تشمل المساءلة الذكية المشاركين في العملية جميعهم وتنمي شعورًا قويًا بالمسؤولية المهنية والمبادرة مما يسهم في تعزيز الثقة، ومثال على ذلك مشاركة الطلبة الأنشطة في التقويم الذاتي.
2. الاهتمام بجودة التعليم: تعزز المساءلة الذكية التعليم العميق وعالي الجودة في المجال الذي ينبغي تقييمه وهذا الناتج يكون حصيلة قياس الناتج على المدى الطويل وتقديم طرق استراتيجية ومواصفات محددة من الاختبارات لتحقيق نتائج جيدة على مقياس معين.
3. التقويم الشامل وتنويع مؤشرات الأداء: تقدم المساءلة الذكية مؤشرات متنوعة عن الأداء وتعمل على مستويات عدة مثل المهام الفردية أو المهام الجماعية حيث تهدف تقييم الأداء في مجال معين، ليتم وضع عدة قرارات بناءً عليها مثل تطوير مهارات التعلم والمواقف والتربية الوطنية.

فكر معي الآن: ماذا تعني القملة الآتية



إنَّ المساءلة وسيلة لبلوغ غاية معينة
وليست في حدِّ ذاتها هدفًا تسعى إليه
النُّظم التعليمية

المساءلة وسيلة وليست غاية (هدفاً)

إن المساءلة تمثل أداةً من أدوات تطوير التعليم وتعد ركيزةً أساسيةً في تطوير وتحسين الإدارات المدرسية من خلال إسهاماتها في تقليل التسبب والترهل الإداري في مؤسسات التعليم . ويستعرض التقرير العالمي لرصد التعليم 2017 / 2018 البيانات والمعطيات العالمية بشأن الآليات المترابطة غالباً التي تُستخدم في مساءلة الأطراف الفاعلة الرئيسية المعنية بالتعليم، وفعاليتها في تحقيق التنمية المستدامة، والبيئات الداعمة اللازمة لتمكين الأطراف الفاعلة من الوفاء بمسؤولياتهم الفردية.

إن المساءلة وسيلة لبلوغ غاية معينة - أي أداة لتحقيق غايات الهدف للتنمية المستدامة - وليست في حد ذاتها هدفاً تسعى إليه النظم التعليمية ولكن إذا أُريد للمساءلة أن تساهم في توفير نظم تعليمية أكثر شمولاً وإنصافاً وذات جودة عالية، فإن من الضروري اعتماد نهج مرنة قادرة على استخدام المعلومات المتاحة استخداماً موزوناً وحكيماً. وقد تكون آليات المساءلة فعالة في بعض السياقات وفي بعض الجوانب التعليمية، وقد تكون ضارة في سياقات وجوانب أخرى.

هل أنت مع المساءلة أم ضدها؟

إن سلبيات المساءلة التربوية وإشكاليات تطبيقها يجب ألا تعفي التربويين من تبنيها وتطبيقها في الميدان التربوي إذ أن ما يترتب عليها من فوائد أكبر بكثير مما يمكن أن يترتب عليها من سلبيات، لذا يجب بذل قصارى الجهود لتجنب مثل هذه السلبيات، وإن كان يجب أن التأكيد بأن المسألة التربوية يمكن أن تفشل أحياناً إذا لم يتم التعامل مع أوضاع تكون فيها الأدوار والتوقعات واضحة، وتكون التغذية العكسية فيها متوفرة ومتصلة، وتكون فيها أنظمة المساءلة ذاتها خاضعة للمراجعة والتدقيق. (بطاح، 2006). وبما أن المساءلة التربوية الإيجابية تساعد على الإنجاز المنضبط وصنع القرارات التي تتسم بالمصداقية والعملية، وتسهم في متابعة فاعلية وكفاءة النظام التربوي، فإن الاتجاه نحو مؤسسة المساءلة التربوية أصبح أمراً ضرورياً، أي جعلها مكوناً وجزءاً رئيساً في النظم التربوية، بحيث تمارس كل وحدة بعد المساءلة فيها لكي تكون الحصيصة النهائية مساءلة ممثلة وشاملة للنظام بأكمله، مما يعطي المسؤول عن النظام المقدرة على استبصار حقيقي لفاعلية وكفاءة أداء نظامه، فالقيادة المتمكنة والواعية والمسؤولة تفرض احترام إرادتها وشخصيتها داخل النظام، فتأتي مساءلتها مقبولة من العاملين فيه دون حاجة إلى تفعيل قوة البعد القانوني في النظام من أجل دفع العاملين وحفزهم على العمل بأقصى طاقاتهم الممكنة، إذ تكون علاقة العاملين بقادتهم علاقة تقدير واحترام وثقة وإعجاب، متطلعين للإفادة من خبراتهم والتأسي بمسلكتهم الذي يعيشه قادتهم (الطويل، 1999).

خاتمة

تمثل المساءلة وسيلةً في غاية الأهمية لتحسين النُظم التربوية ولتحقيق غايات التنمية المستدامة وليست في حد ذاتها هدفاً تسعى إليه النُظم التعليمية.

المساءلة التربوية الإيجابية تساعد على الإنجاز المنضبط وصنع القرارات التي تتسم بالمصداقية والعملية، وتسهم في متابعة فاعلية وكفاية النظام التربوي.

إن المساءلة الذكية تمثل أداة من أدوات تطوير التعليم وتعدّ ركيزة أساسية في تطوير وتحسين الإدارات المدرسية من خلال إسهاماتها في تقليل التسبب والترهل الإداري في مؤسسات التعليم لذلك ارتبط القياس والتقويم ارتباطًا تامًا بالمساءلة.

التقييم والتقويم التربوي

مقدمة

يعتبر التقويم التربوي بعدًا مهما للإدارات والقيادات التربوية وهو عملية مقصودة ومطلوبة يقوم من خلالها المعنيون للتأكد من نوعية المنهج وجودته وباقي جوانب العملية التعليمية وذلك بهدف التحسين، والتطوير وعملية التقويم تكشف لنا عن مدى حسن سير العملية التعليمية، كما أنها تمدنا بمؤشرات عن مدى إمكانية هذا التحسين ومن ثمة يعتبر التقويم التربوي وتطوير أساليبه واحدا من المداخل الأساسية لتطوير التعليم فهو الأسلوب العلمي الذي يتم من خلاله تشخيص دقيق للعملية التعليمية وتعديل مسارها فهو جزء مكمل للعملية التعليمية وأحد المؤشرات الهامة للتعرف على مدى كفاءة المناهج وطرق التدريس وكفاءة العمليات التعليمية.

أدت جهود العلماء والمختصين والباحثين في الآونة الأخيرة إلى تطوير القياس والتقويم، قد عرفت المنظومة التربوية إصلاحات وتحولات عديدة شملت مختلف الأصعدة، وذلك للتكيف مع المتغيرات الحاصلة في العالم من هيمنة للتكتلات السياسية وظاهرة عولمة الاقتصاد وانفتاح السوق والانفجار المعرفي والتقني إضافة لظاهرة العولمة، كل هذه العوامل جعلت وزارة التربية تعمل على تطبيق مشروع الإصلاحات وفقًا للمتغيرات الحاصلة وذلك من أجل تحقيق تعليم نوعي هادف، إلا أن هذه العملية حتى تكون ممنهجة وبشكل تعليمي يراعي كل أطراف العملية التعليمية-التعلمية، لا بد من معرفة النقائص لسد الثغرات وهذا لا يكون إلا بالاستناد على عمليتي التقييم والتقويم حتى نتمكن من الحصول على أهداف تسعى إلى تحقيق نموذج تعليمي فعال يركز على "المعلم، والمتعلم، والمعرفة".

(بن سعد ورماضنية، 2015)

التقويم التربوي

يعبر التقويم عن استخدام البيانات المجمعة من القياس الذي قام به التقييم بغرض الإصلاح، ويستخدم للربط بين الأهداف التعليمية الموضوعية وما تعلمه الطالب بالفعل. إذا فعملية التقويم تبدأ من خلال تحليل هذه البيانات لتحديد المعرفة التي حصلها الطالب وما استوعبه وفهمه ومقارنة نتيجة الاختبار التي تقيس أدائه الدراسي وتقدمه بنتائج الطلبة الآخرين.

ويرتبط مصطلح التقويم من الناحية التربوية ارتباطًا كبيرًا بمعنى التعديل والإصلاح والاستقامة، فهو بيان قيمة عملية التقييم ومدى تحقيق الأهداف ومعرفة نقاط القوة والعمل على تعزيزها ومعرفة جوانب الضعف وعمل استراتيجيات لعلاجها. فتقويم الشيء لغويًا يعني تعديل مساره إلى الجهة المرادة، أي إصلاح نقاط الخلل والاعوجاج وتعديلها. والتقويم من الناحية التربوية لا يقتصر على الحكم على قيمة الأشياء فقط، بل إنه يتجاوز ذلك لاتخاذ القرارات كذلك فهو عملية تشخيصية علاجية ووقائية. (بن سعد ورماضنية، 2015)

الفرق بين التقويم التربوي والتقويم التعليمي

• التقويم التربوي مصطلح أكثر شمولية واتساعًا، فهو يتضمن المؤسسات التعليمية والمجتمعية بأكملها ويشمل جوانب كثيرة، منها التقويم التعليمي نفسه. بينما التقويم التعليمي يتعلق بالتعليم فقط، ويشمل :

1. الهدف من التقويم

2. أهمية التقويم

3. الأسلوب والإجراء المتبع

4. الوسائل والنظم المختلفة.

مفهوم القياس والاختبار

مفهوم القياس : Measurement :

يعرف جيلفورد Guhlford القياس بأنه " وصف البيانات المتعلقة بخصائص الأشياء باستخدام الأعداد أو الجوانب الكمية في وصف سمات أو خصائص الأفراد. فهو عبارة عن عملية منهجية كمية تسعى لجمع البيانات والقيام بقياسها إما بالدرجات المئوية أو المبدئية أو المعيارية، و ذلك من أجل الحصول على نتائج حقيقية ومحاكية للواقع .

مفهوما لاختبار : Test :

هو " مجموعة من الأسئلة أو المهام التي يطلب من المتعلم الاستجابة لها (شفهياً أو أدائياً أو تحريراً) . ويرى شير Chase أن الاختبار يمكن تعريفه بأنه: إجراء منظم لموازنة أداء الطالب بمستوى أداء محدد مسبقاً. الاختبار : هو عبارة عن عملية يتم من خلالها اختبار قدرات الطالب أو المدرس وتتم بعدة طرق إما شفوية أو كتابية أو بشكل تحريري أو عملي .

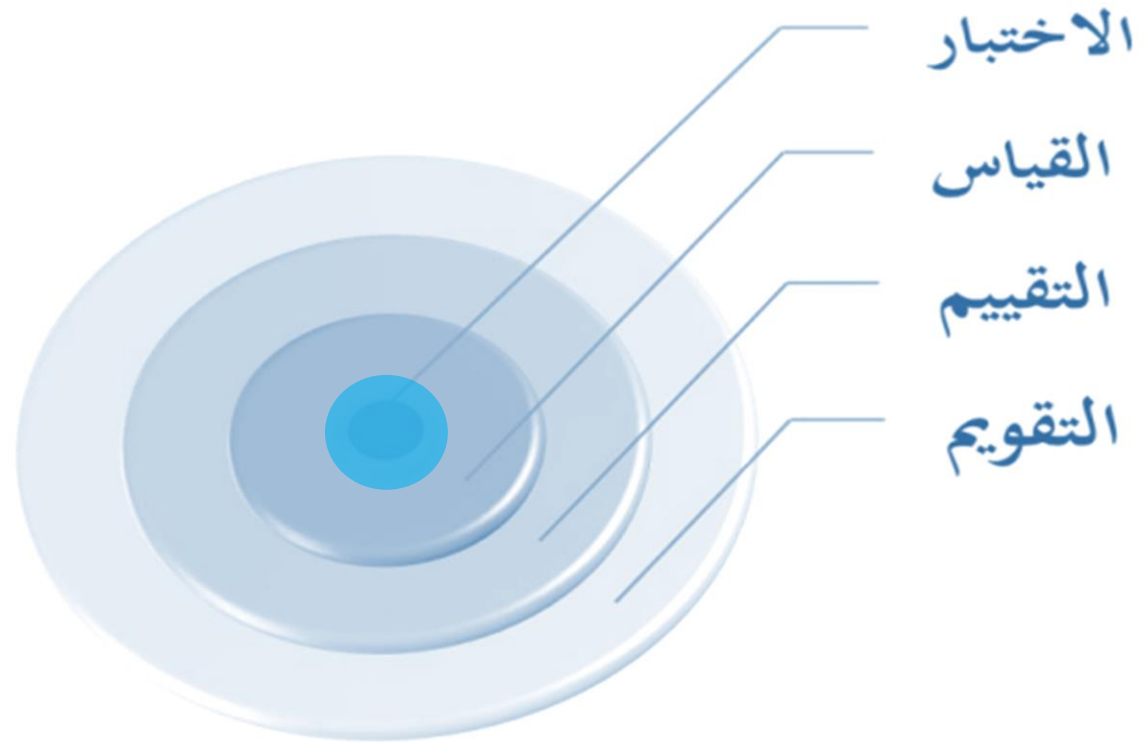
أما عن علاقة الاختبارات بالقياس: الاختبارات هي أدوات قياس تستخدم للغرض التي أعدت وصممت من أجله، وذلك للحصول على درجات يمكن تفسيرها تفسيراً علمياً في ضوء إطار مرجعي مناسب.

مفهوم التقويم والتقييم التربوي

مفهوم التقويم: " عملية ديناميكية مستمرة، تتضمن إصدار حكم معين، يتم في ضوءه التطوير والتدسين". كما عرف التقويم بأنه : عملية منهجية يتم من خلالها جمع البيانات والقيام بتقويمها والعمل على إصلاحها، من خلال الربط ما بين الأهداف التي تسعى إليها العملية التدريسية وبين الجهود المبذولة من قبل الطالب وما تم تحقيقه من العملية التدريسية .

مفهوم التقييم : هو" تقدير قيمة أي عنصر من عناصر المنظومة التربوية، وإصدار الحكم على مدى جودة تلك العناصر".وقد يشار إلى التقييم بأنه " تلمين قيمة الشيء، أو مستوى الإتقان تعليمياً لبرنامجاً ما «. وهو عبارة عن العملية المنهجية التي يتم من خلالها تقييم الطالب أو المدرس من خلال إجراء مجموعة من الإختبارات والإمتحانات الشفهية والكتابية، وفي نهاية الإمتحانات يتم تقييم الطالب أو المدرس وفقاً لمعايير محددة تكون على الشكل التالي : ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، ضعيف.

العلاقة بين التقويم والتقييم والقياس: هي علاقة تكاملية فنجاح عملية التعليم تكمن بمدى تقدم الطالب وإحرازه لمستويات متقدمة في العملية التعليمية، ففي حال عدم وجود لعملية القياس والتقييم في العملية التربوية لا نستطيع معرفة الإنجازات والتطورات في مستوى الطالب. لذلك تعتبر عملية القياس خطوة تمهيدية لعملية التقييم، والتقييم يكون عبارة عن خطوة متقدمة لتقويم الطلبة ودفعهم للأمام من أجل مساعدتهم في تحقيق أهدافهم المرجوة .



الفرق بين التقويم والتقييم في العملية التعليمية
يُكمن الفرق الأساسي بين التقويم والتقييم في العملية التعليمية في الهدف من استخدامهما.
فالتقييم يستهدف تحديد الاستراتيجيات التعليمية، بينما يستخدم التقويم في فهم أداء الطلبة وتطوير معرفتهم وسلوكياتهم.

الفرق بين التقويم والتقييم في التدريس
إن التقييم والتقويم في العملية التدريسية متلازمان يُكْمَل أحدهما الآخر، ولكن الفرق الأساسي بين التقييم والتقويم هو أنك عندما تقوم بتقييم الطالب فإنك تنظر إلى الأداء، في حين أنك تنظر إلى الهدف المرجو والمحقق بالفعل عندما تريد تقويم الطالب. ويظهر هذا في الفرق بين استراتيجيات التدريس واستراتيجيات التقويم.

ويمكن استخدام مصطلح التقويم في تحديد كفاءة وجودة المنهج التدريسي، ويشمل هذا بالطبع الوسائل التدريسية التي يستخدمها المدرس. ويتم هذا عن طريق جمع بيانات وتقييم أداء الطلبة بالتوازي مع النظر في الأساليب التدريسية المستخدمة. وعادة ما يستخدم التقييم التكويني في التقويم التدريسي. ويشمل التقويم بصورة ضمنية على عمليات التقييم، والقياس، والاختبار، وقد استخدم مصطلح التقييم في الماضي للدلالة على معنى التقويم وفي هذا الاستخدام خطأ؛ لأن التقييم يدل على نسب قيمة الرقم الناتج من عملية القياس إلى معيار معين دون تصحيح أو تعديل ما أعوج منه، بخلاف التقويم الذي يعني بهذا التصحيح.
(بن سعد ورماضنية، 2015)

أهمية التقييم في التعليم

ينظر إلى التقييم في التعليم باعتباره العملية التي تساعد المتعلمين في بلوغ الأغراض التعليمية المحددة، وذلك لما يسهم به من:

- معرفة الاحتياجات التعليمية والتنموية للمتعلم
- توظيف النتائج التي يسفر عنها التقييم في التعليم لتحديد المستوى المعرفي والمهاري المفترض من المتعلم بمرحلة تعليمية ما.
- ثم تحديد ما يمتلكه المتعلم بالفعل من هذا المستوي وتحديد كذلك ما لا يمتلكه، وما هي الكيفية المناسبة حتى يكتسب المتعلم المعرفة والمهارة التي ما زال يحتاج إليها.

- صياغة الأغراض التعليمية

بالاعتماد على نتائج التقييم في التعليم، يمكن تحديد المعرفة والمهارات التي يتعين توفيرها للطلاب في الخطوات والمراحل التعليمية اللاحقة. ومن ثم يمكن صياغة الأهداف التعليمية بناءً على تلك المعارف والمهارات، وحتى يمكن التعديل في الأهداف المحددة سلفاً في ضوء ما أسفرت عنه نتائج التقييم.

- إمداد المتعلم بتغذية راجعة بناءة حول مستواه

تستخدم الأنواع المختلفة من التقييم لتحديد المشكلات التي يعاني منها المتعلم، وبيان ما نجح في اكتسابه وإتقانه، وأيضاً ما استعصى عليه. وعند معرفة المتعلم بذلك، يستطيع الوقوف على نقاط القوة والضعف في تحصيله.

- تزويد أولياء الأمور ببيان موضوعي ومفصل عن مستوى أبنائهم الأكاديمي
إن التقييم الشامل يعطي صورة كاملة عن مستوى تحصيل الطالب، فيكشف عن مدى تطوره من عدمه،
وعن الأجزاء التي تطور فيها، والأخرى التي عانى في فهمها.

- صياغة وتطوير المقررات التعليمية في مراحل التعليم اللاحقة
المعرفة عملية تراكمية، وهو أمر يجب وضعه بعين الاعتبار عند وضع المناهج التعليمية، فينبغي تجزئة
تلك المعرفة بما يتناسب مع الطور العقلي والنموي للمتعلم في مرحلة تعليمية. وبالتالي يمكن صياغة
مقررات تعليمية تتلاءم مع مستوى المتعلمين، وتوفر لهم احتياجاتهم.

- تعزيز كفاءة الهيئات الإدارية في المؤسسات التعليمية المختلفة
إن نتائج التقييم تساعدنا في الحكم على كفاءة المستوى الإداري الحالي، وكيف يمكن الحفاظ على تلك
الكفاءة والاستفادة منها.

فوائد التقييم التربوي في نظام التعليم العالي

1. تحديد أهداف التعلّم.
2. مراقبة تقدّم الطلبة بعناية .
3. تحسين درجات الطلبة.
4. يعتبر أحد أهم معززات سير العملية التعليمية بنجاح.
5. يحفّز الطلبة على التفاعل.
6. يحدّد أهداف التعلّم وقيس تقدّم الطلبة.
7. الوصول إلى قرارات سليمة مبنية على معلومات وبيانات مؤكدة.

أن يكون تقييمًا صالحًا
يشير مبدأ صلاحية التقييم في التعليم إلى اختيار الوسيلة التقييمية المناسبة فعليًا لقياس الهدف
التعليمي وتطبيق الأداة المناسبة، حتى يمكن الاعتماد على ما تفرزه من نتائج.
أن يكون تقييمًا واضحًا
ليؤتي التقييم في التعليم ثماره، يجب التأكد من كونه مفهومًا لجميع المتعلمين بنفس الدرجة،
فالفهم غير الواضح لا شك سيفرز نتائج مشكوك في دقتها، وفي دقة ما ترتبه من قرارات.
أن يكون تقييمًا عادلًا
تتحقق عدالة التقييم في التعليم بأن يأتي مراعيًا للفروق الفردية بين الطلبة، وذلك ليعطي كل طالب
الفرصة في اكتشاف مواطن قوته وتدعيمها، ومعالجة نقاط قصوره وتطويرها.
أن يكون تقييمًا صادقًا وموضوعيًا
يكون التقييم في التعليم صادقًا حين يسفر عن النتائج ذاتها، في كل مرة يجري تطبيقه، دون تغيير في
أي من عناصره أو ظروفه. ويكون موضوعيًا حين يجري في ظل اختبارات موحدة وظروف متماثلة تجري
على كافة الطلبة الخاضعين له دون انحياز.
أن يعزز العملية التعليمية
يتعين أن يصمم التقييم في التعليم على النحو الذي يسمح برصد نتائجه وتفسيرها وتحويلها إلى
قرارات وسياسات وآليات تعليمية تناسب المتعلمين، وتعزز من جودة التعليم الذي يحصلون عليه.

أنواع التقييم في التعليم

تصنف أنواع التقييم في التعليم إلى أكثر من فئة، وذلك بحسب معيار التصنيف المستخدم. وفيما يلي أبرز صور التقييم في التعليم بناء على معايير:

(1) التقييم في التعليم وفقاً لمعيار الشمولية (يصنف إلى)

ينقسم التقييم في التعليم إلى:
التقييم المكمّل

وهو تقييم لكافة أجزاء العملية التعليمية خلال مرحلة تعليمية ما، وذلك بهدف الوقوف على مدى تحقق المقاصد والأهداف التعليمية للمرحلة المقصودة.

التقييم المصغر

وهو تقييم جزء بعينه من أجزاء العملية التعليمية، وفي حدود ضيقة ومستقلة، كتقييم منهج العلوم للصف الأول الابتدائي بشكل منفرد، ودون أي ربط بينة وبين مناهج العلوم في باقي الصفوف الدراسية.

(2) التقييم في التعليم وفقاً لمعيار الجهة المنوطة بإجراء التقييم (يصنف إلى)

التقييم الرسمي

وهو التقييم المتهجى الذي تجريه الجهات الرسمية المسؤولة عن العملية التعليمية، مثل: امتحانات الثانوية العامة في الاردن والتي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم .

التقييم غير الرسمي

وهو تقييم يجرى في حدود ضيقة بعيدة عن الجهات الرسمية، كالمناقشات داخل الصف التي ينظمها المعلم، ويعتمد التقييم عبرها على آراء المعلم وخبراته في ملاحظة وتقييم مستويات طلابه.

(3) التقييم في التعليم وفقًا لتوقيت إجرائه (يصنف إلى)

التقييم القبلي
يطبق التقييم القبلي في المجالات التي تستهدف تحديد مستوى المتعلم بغرض البت بشأن جاهزيته للالتحاق بتخصص ما من عدمه، مثل: اختبارات القدرات، وكذلك تقسيم المتعلمين إلى فئات مختلفة بناءً على المعدل التحصيلي لهم، وقد يستخدمه المعلم كذلك قبل البدء في تدريس جزء ما من المقرر ليحدد ما إذا كان الطلبة يتمتعون بالحد المطلوب من الجاهزية لتعلم هذه المعركة أو المهارة المقصودة.

التقييم البنائي
وهو التقييم الذي يشار إليه بالتقييم المستمر، نظرًا لأنه إعداد وتنفذه يتم أثناء سير العملية التعليمية. كما تحلل نتائجه وتوظف في تعديل الخطط والممارسات التعليمية، في نفس توقيت تطبيقها.

التقييم التشخيصي
يمكن القول إن التقييم التشخيصي يشترك مع البنائي في كونه يحدد مواطن القوة والضعف في أداء الطلبة. ويكشف عما يعانونه من صعوبات في التعلم ويتوصل إلى أسبابها لكنه أكثر شمولاً من التقييم البنائي.

التقييم النهائي
هو الشكل المتعارف عليه من أشكال التقييم في التعليم، والذي عادة ما يأخذ صورة الاختبارات التحصيلية التي تعقد في نهاية كل سنة دراسية أو مرحلة تعليمية وهو يمثل تقدير شامل لأداء الطالب أكاديميًا بهدف إصدار شهادات النجاح والرسوب.

أدوات التقييم في التعليم

تتنوّع أدوات التقييم في التعليم على النحو الذي يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة من إجراءاته، ولعلّ أبرز تلك الأدوات تتمثل في: قوائم الرصد/ الشطب: تعتبر قوائم الرصد أسهل الأدوات التقييمية وأكثرها شيوعًا، حيث يستخدمها المعلمون لرصد التصرفات التي يأتي بها الطلبة خلال أدائهم لمهمة تعليمية ما، فيجري تقييم سلوك الطلبة بمعيار يصف السلوك، على سبيل المثال: صحيح أو خاطئ.

التقدير العددي والتقدير اللفظي: وهي أداة تقييم يستخدمها المعلمون لرصد التصرفات التي يأتي بها الطلبة خلال أدائهم لاختبار أو مهمة تعليمية ما، بحيث يستند التقدير العددي إلى مقياس تدريجي، في حين يستند التقدير اللفظي إلى صفات لفظية، فإذا كان المعلم يقيس مهارة العمل الجماعي مثلاً مستخدمًا التقدير العددي، فهو يقيم تلك المهارة على مقياس يبدأ من 1 وينتهي إلى 5، ثم يضع لكل طالب الدرجة التي يتقن بها تلك المهارة، فقد يكون الطالب متميز في أدائها، فيكون تقييمه 5 وهكذا. أما إذا كان يقيمها باستخدام التقدير اللفظي، فقد يضع للطالب المتميز تقدير ممتاز، بينما يضع للطالب المتوسط تقدير جيد مثلاً. السجل القصصي:

وهو عبارة عن سجل يدون فيه المعلم أبرز ملاحظاته حول الطالب، ولكن على شكل قصة يحدد فيها زمان ومكان وسياق كل ملاحظة دونها، وتستهدف تلك الأداة تحديد أنماط السلوك المتكررة والشائعة لدى كل طالب.

أساليب التقييم (خرائط المفاهيم)

خرائط المفاهيم : تمثيل بصري للأفكار وهي وسيلة يمكن تطبيقها في تقييم المفاهيم بدلاً من إجراء الاختبارات المعتادة، حيث يمكن من خلالها تنظيم الأفكار والمفاهيم ومساعدة الطلبة على الربط بين المفاهيم بواسطة الخطوط والأشكال والأسهم.

دور المعلم:

- توجيه الطلبة إلى مصادر جمع المفاهيم واقتراح تحليل بعضها.
- توجيه الطلبة إلى أفضل أسلوب تقني لعرض وترتيب خريطة المفاهيم.
- التأكد من أن جميع الطلبة قد استوعبوا خطوات بناء خريطة المفاهيم.
- طرح أمثلة بسيطة لخرائط المفاهيم (التي سبق وقام المعلم بإعدادها).
- التدرج في تدريب الطلبة على استخدام خريطة المفاهيم.

قواعد التقييم:

- مفاهيم الخريطة يجب أن تكون مرتبطة بشكل مباشر بموضوع الدرس.
- أن تظهر علاقات هرمية تبدأ من العام إلى الخاص.
- أن تحتوي على معلومات صحيحة علميًا.

أساليب التقييم (التقييم الإبداعي)

- هو طريقة للتقييم مرتبطة بأساليب واستراتيجيات التعلّم غير الاعتيادية التي تقوم على تنمية التميز ورعاية الموهبة والابتكار لدى الطالب، مثل:
- سجلات القصاصات: وهي عبارة عن دفاتر بصفحات خالية تلتصق على صفحاتها الصور وقصاصات الصحف والرسومات
 - الملفات الصوتية.
 - المواد البصرية والوسائط الإلكترونية.
 - دور المعلم:
 - يقوم المعلم باختيار الموضوع وجمع المعلومات.
 - عدم تقييد حرية الطلبة وقبول التنوع بينهم في كيفية استعراض الموضوع.
 - السعي إلى تثبيت الحقائق والمفاهيم والقواعد العلمية المتفق عليها.
 - توجيه وتقديم الدعم للطلبة لتجنب إصابتهم بالإحباط، خاصة عند استخدامهم هذا النموذج للمرة الأولى.
 - قواعد التقييم:
 - يسمى هذا الأسلوب بالتقييم الإبداعي ولذلك فإن باب الابتكار والإبداع فيه مفتوح للطلاب بشرط أن:
 - يرتبط ما قدمه الطالب من أعمال بمحتوى الموضوع بصورة منطقية ومقبولة.
 - التفرد وعدم التكرار.

خاتمة

يُعتبر التقييم أحد المكوّنات الرئيسة في المنظومة التربوية، وأحد المداخل الأساسية لتطوير التعليم، فهو يساعد المعلم والمتعلم على تطوير الأداء، ويساعد القائد على تقويم دوره في إدارة وقيادة المؤسسة التربوية، لضمان جودة العملية التربوية ونواجتها في كافة المراحل، وإكساب الطلبة العلوم والمعارف والمهارات والسلوكيات والاتجاهات الإيجابية.

ملخص موضوعات المحاضرة

- تعتبر المساءلة الذكية أداة من أدوات تطوير التعليم وركيزة أساسية لتطوير وتحسين المؤسسات التربوية.
- تذكر دائماً أن المساءلة تعد وسيلة لبلوغ غاية معينة وليست هدفاً .
- لا يأخذ التقييم في التعليم صورة واحدة؛ فحتى يكون التقييم فعالاً ويلبّي الأبعاد المتعددة التي يخدمها، فإنه يأخذ أكثر من صورة وذلك بحسب معيار التصنيف المستخدم .
- التقويم أكثر عمومية من التقييم، والقياس، والاختبار حيث تكشف عمليات التقويم عن مدى حسن سير العملية التعليمية، ومدى إمكانية التحسين والتطوير .

الموضوع القادم: الحريات الأكاديمية والأخلاقيات المهنية

You can't talk about leadership without talking about responsibility and accountability. A leader must delegate responsibility and provide the freedom to make decisions, and then be held accountable for the results." Buck Rodgers .

لا يمكنك التحدّث عن القيادة دون الحديث عن المسؤولية والمساءلة لذلك يجب على القائد تفويض المسؤولية للعاملين، وتوفير حرية اتخاذ القرارات، ومن ثم المساءلة عن النتائج.
باك رودجرز

الدكتورة: وردة محمود كلوب
اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية