



2024

إدارة الإشراف والتدريب التربوي

الميثاق الوطني لمهنة التعليم

الجزء السادس

معايير القيادة الإشرافية الفنية
التخصصية

القسم الثالث : أخصائي القياس والتقويم ومؤشرات الأداء

شكر وامتنان

تتقدم وزارة التربية والتعليم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في إنتاج هذه النسخة من الشركاء والداعمين،

والمؤسسات الوطنية والدولية والخبيرين، ونخص بالذكر:

الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID).

فريق برنامج الدعم الفني لقطاعي التعليم والشباب (TAP).

الفريق الفني من المديرين المختصين، ورؤساء الأقسام، والمشرفين التربويين والإداريين في مركز الوزارة

والميدان.

وتتقدم الوزارة بالشكر للمؤسسات، والخبيرين المحليين والدوليين الذين أسهموا في تحكيم المعايير، ونخص

بالذكر:

إكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

ديوان الخدمة المدنية

د.زياد الطويسى مستشار السفارة الكندية

جدول المحتويات

3	المقدمة
5	الفصل الأول معايير التنمية المهنية للوظائف القيادية الفنية التخصصية
6	أهداف المعايير:
6	الإطار النظري لوثيقة معايير تنمية العاملين في الوظائف القيادية الفنية التخصصية مهنيًا:
7	أولاً: الاحتياجات العامة:
7	ثانيًا: الاحتياجات الخاصة:
8	هيكل معايير تنمية الوظائف القيادية الفنية التخصصية:
11	الفصل الثاني المجالات المشتركة الرئيسة والفرعية للمعايير ومستوياتها
12	مستويات المعايير ومواصفاتها
13	المجالات الرئيسة لمعايير القيادة: أخصائي القياس والتقييم ومؤشرات الأداء
14	المجال الرئيس الأول: الاختبارات والمقاييس
14	المجال الفرعي الأول: بناء الاختبارات والمقاييس وتنفيذها
14	المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:
16	المجال الفرعي الثاني: التحليل الإحصائي
16	المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:
18	المجال الفرعي الثالث: معايير الأداء ومؤشراته
18	المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:
19	الكفايات المهنية للمجال الرئيس (الاختبارات والمقاييس)
21	موصفات مستويات تقييم الأداء
22	المجال الرئيس الثاني: فلسفة القياس والتقييم
22	المجال الفرعي الأول: القياس والتقييم التربوي
22	المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:
23	المجال الفرعي الثاني: التقييم الصفي
23	المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:
24	الكفايات المهنية لمجال (فلسفة القياس والتقييم)
25	موصفات مستويات تقييم الأداء

المقدمة

تهدف الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 إلى تطوير منظومة متكاملة، وإستراتيجية شاملة واضحة المعالم؛ لتنمية الموارد البشرية، وتؤطر عمل القطاعات المعنية بالتعليم، وتتسجم مع مخرجات الرؤية الاقتصادية الملكية للسنوات العشرة المقبلة.

وعملت الإستراتيجية على رسم خارطة طريق أمام المعنيين لأولويات الإصلاح والتأهيل في النظام التعليمي بشكل عام من خلال بناء قدرات العاملين، وتطويرها، ثم الاستثمار فيها بالشكل الأمثل؛ لتحقيق الغايات الإستراتيجية للنظام التعليمي.

وفي هذا المجال بدأت وزارة التربية والتعليم مشروعاً شاملاً لتطوير قدرات العاملين فيها مهنيًا، فأنهت ميثاق مهنة التعليم، الذي شكّل إطاراً مرجعياً شاملاً؛ لتنمية المعلمين مهنيًا ورفع قدراتهم بما ينعكس على تحسّن تعلّم الطلبة وتعليمهم.

ولما للوظائف الفنية الإشرافية التخصصية من أهمية كبيرة في دعم عمليات التعليم والتعلم ، ولإيمان الوزارة بأهمية الجانب الفني في إنجاح العملية التعليمية التعلمية، فقد بدأت الوزارة بإعداد معايير تنمية مهنية للوظائف الفنية القيادية الإشرافية التخصصية على غرار معايير التنمية المهنية للمعلمين والإداريين ؛ ليتحقق التوازن والتوافق بين الجميع وصولاً إلى الأهداف المنشودة، إذ ترتبط رؤية الوزارة في هذا المجال مع رؤية الموارد البشرية المعاصرة، التي ترى أن النمو المهني له دور مهم في تغيير الممارسات المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية، وبالتالي التأثير على أداء الوزارة بشكل عام، وخاصة في مجال تحقيق التميز.

لقد أصبح النمو المهني في الوقت الحاضر استثماراً في رأس المال البشري، إذ يعدّ من أهم السبل الأساسية لتكوين موارد بشرية مناسبة من حيث الكم والنوع؛ لكونه يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، وهذا بالتالي ينعكس بشكل إيجابي على أداء الوزارة بشكل عام.

ومن هنا فقد تم تطوير معايير التنمية المهنية للوظائف الفنية القيادية التخصصية؛ بهدف تحسين أدائهم بما ينعكس على ما يُقدّم من خدمات للمدرسة والعاملين فيها؛ لتحقيق تعلم فعّال للطلبة.

يتضمن الميثاق في الجزء السادس منه المعايير المشتركة كقسم أول للوظائف الفنية الإشرافية التخصصية في وزارة التربية والتعليم، والأقسام (2- 4) من المعايير الخاصة بالمجموعات الوظيفية التالية:

- الإشراف والإسناد التربوي
- أخصائي القياس والتقييم ومؤشرات الاداء
- أخصائي المنهاج (دعم تنفيذ المنهاج)

وينسجم العمل على تطوير المعايير المشتركة للوظائف الإشرافية الفنية التخصصية في وزارة التربية والتعليم مع دليل الكفايات الوظيفية في الخدمة المدنية الصادر في عام 2016، والذي أسس لمفهوم الكفايات ومؤشراتها التي تكونت من ثلاثة أقسام هي: الكفايات الجوهرية، والكفايات العامة، بالإضافة إلى الكفايات الفنية.

وقد اعتمدت منهجية علمية واضحة في بناء مصفوفة المعايير والكفايات؛ لتكون مرجعاً أساسياً في اختيار الموظفين، وتطوير أدائهم، وتحديد متطلبات مساراتهم المهنية وإدارة أدائهم، وفي مقدمة هذه الدوائر والوزارات، وزارة التربية والتعليم التي أعطيت الأولوية في عملية إعداد الأطر المرجعية للكفايات، وأدلتها، وتجهيزها؛ كونها تشكل ما نسبته تقريباً 70% من حجم موظفي القطاع العام.

تنويه

تتبنى وزارة التربية والتعليم سياسةً تُساوي بين الجنسين، وفق أصول النحو والصرف، وبيان اللغة العربية، لذا يرجى الأخذ بعين الاعتبار بأن أيّ استخدام لألفاظ مذكّرة تذكيراً لغوياً مثل (موظف، مسؤول، مدير..) سواء بصيغة المفرد أو المثنى أو الجمع وما يرتبط بها من حروف وضمائر متصلة، أو منفصلة، فهي جميعها أسماء (نوع) وليست أسماء (علم) أو (ذات)، وهي تدلّ على من ينطبق/ تنطبق عليه/ عليها الصفة المقصودة من كلا الجنسين، دون تفضيل جنس أو تقديمه على الآخر.

الفصل الأول

معايير التنمية المهنية للموظائف القيادية الفنية
التخصصية

أشرنا سابقاً إلى أن هذه الوثيقة تعدّ الأساس الفني لمكونات المسار المهني، المنبثق عن إطار سياسة المعلم الخاصة به، وسيتبعها بناء سياسة التنمية المهنية، ومنهجها، وبرامجها، ثم بناء سياسة تقييم الأداء، وأدواته المختلفة، وعليها سيستند تنفيذ المسار المهني، ومعايير أنتقاء المشرفين التربويين ، وأسس انتقائهم، وترقياتهم. وفيما يأتي توضيح ذلك:

أهداف المعايير:

- بناء رؤية مشتركة حول مكانة العاملين في الوظائف القيادية الفنية التخصصية ، وهويتهم المهنية والوظيفية، ودورهم في تحقيق أهداف الوزارة.
- تحديد السمات المهنية للقيادي الفني الفعّال والناجح.
- تحديد الكفايات المهنية الفنية العامة والخاصة للقيادات الفنية التخصصية، فضلاً عن المؤشرات الأساسية المرتبطة بها، من حيث الممارسات الوظيفية الفاعلة.
- وضع أسس متينة للتقييم الذاتي للعاملين في الوظائف الفنية التخصصية
- توجيه عملية التنمية المهنية، والتطوير، والتنمية الذاتية.
- توجيه مزودي خدمة التدريب، والتنمية المهنية والتي تعمل على تنمية العاملين في الوظائف القيادية الفنية التخصصية مهنيًا من خلال برامج التنمية المهنية المطلوب إعدادها ضمن تعليمات ومواصفات مناسبتين.

الإطار النظري لوثيقة معايير تنمية العاملين في الوظائف القيادية الفنية التخصصية مهنيًا:

تعدّ التنمية المهنية من أهم مرتكزات العمل القيادي الفني؛ لتركيزها على العنصر البشري الذي يعدّ أثمن مورد لدى الإدارة، والأكثر تأثيراً على الإنتاجية وتحقيق الأهداف؛ فالنمو المهني يهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية وتمكين الأفراد من اكتساب المهارات والمعلومات؛ كي يكونوا قادرين على مواكبة التحديات الحالية، والمستقبلية وتأهيلهم، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المادية، والبشرية المتوفرة؛ بُغية إحداث التغيير، والتطوير، وتحسين أداء الأفراد في العمل، وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء، وبالتالي زيادة الفعالية التنظيمية. كما أن النمو المهني العاملين في الوظائف القيادية الفنية التخصصية له أهمية اقتصادية، واجتماعية كبيرتين، ويكسب العاملين قدرات، ومهارات جديدتين تنعكس بالتأكيد على إنتاجيتهم، وتخدم وزارتهم ومجتمعهم معاً من خلال تحسين عمليات تعليم وتعلم الطلبة، فضلاً عما يدره من زيادة في الدخل، وتحقيق مستوى معيشة أفضل، ومستوى اجتماعي أفضل لهم، ولأسرهم،

وفي ضوء التطورات العالمية، و المعاصرة في مجال الموارد البشرية يظهر نوعان من الاحتياجات المتعلقة بالنمو المهني: منها احتياجات عامة تتعلق بالمسار الوظيفي، واحتياجات خاصة تتعلق بالقدرات الشخصية وارتباطها في جوانب تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، وهي على النحو التالي:

أولاً: الاحتياجات العامة :

على القيادي الفني الإمام بالمناحي الآتية:

(1) المنحى الفكري:

يشمل طريقة التفكير والنظرة إلى الواقع والالتزام بالقوانين والنظرة الإيجابية، وحب الوطن، والتعايش الاجتماعي والديني، والاتجاه الواعي تجاه الدين والمجتمع والصلات الدولية والنوع الاجتماعي والدمج المصادق عليه في الأردن.

(2) المنحى الوظيفي:

يشمل عامل الرضا الوظيفي، والعمل بروح الفريق وتقبل التغيير، والمبادرة، وممارسة العمل بطريقة إيجابية تعتمد على التعاون، وتتبع على تحقيق الأهداف.

(3) المنحى المعرفي والمهاري:

يشمل الرغبة المستمرة في التعلم في الجوانب المعرفية والمهارية، ومتابعة المستجدات في مجال العمل، وعكسها على أداء المهام، ومشاركتها مع الآخرين ونمذجتها.

(4) المنحى الشخصي:

يشمل مراجعة الذات، والتأمل والبناء النفسي المتوازن، والطموح، وتحمل المسؤولية، والدقة، واحترام الوقت، وتقدير الآخرين وقدراتهم وجهودهم.

ثانياً: الاحتياجات الخاصة:

(1) المنحى الإيديولوجي والفكري:

يشمل توجهات الوزارة وسياساتها المستقبلية ورؤيتها ورسالتها وأهدافها.

(2) منحى الفلسفة الشخصية:

يشمل ممارسة التقييم والتأمل الذاتي، وتحديد الاهتمامات والتطلعات المهنية، واستكشاف مجالات النمو المهني، والتخطيط لها.

(3) المنحى الاجتماعي والنفسي:

يشمل العمل الجماعي والتعاوني والأسس الاجتماعية للنمو المهني، والتوازن النفسي، والرضا الوظيفي.

(4) المنحى القانوني:

يشمل الدستور والقوانين والأنظمة والتعليمات وقواعد العمل، وكل ما يرتبط بتطبيقها، وبخاصة ما يتعلق منها بالحاكمة المؤسسية.

(5) المنحى المعرفي:

يشمل كل ما يرتبط بإيجاد المعرفة وجمعها، ومشاركتها، وإعادة تجميعها، وإعادة استخدامها؛ بهدف إيجاد قيمة جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الفردية، والتعاون في عمل المعرفة، وزيادة الابتكار، واتخاذ القرار في مجال العمل.

(6) المنحى التكنولوجي:

يشمل المعارف والمهارات اللازمة لتوظيف التقنيات في مجال العمل، بما في ذلك التحول الرقمي، وبما ينعكس على توفير بيانات، ومعلومات، لصناعة القرارات واتخاذها بما يُسهم في تحسين جودة العمل.

(7) منحى الصحة النفسية والسلامة العامة:

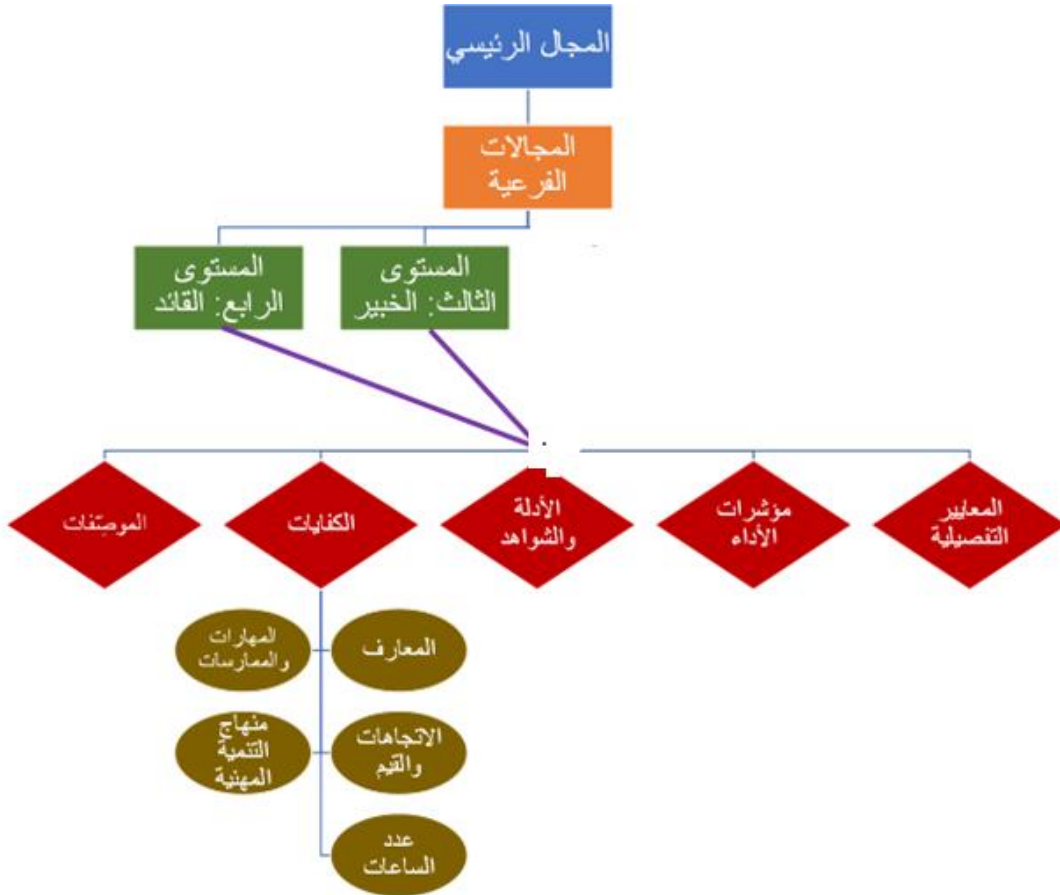
يشمل بيئة العمل الإيجابية، ومعايير السلامة النفسية، ومراعاة معايير الصحة والسلامة العامة في مكان العمل.

(8) المنحى التخصصي:

يشمل المعارف والمهارات الفنية التخصصية الأكاديمية لمجموعة الوظائف التي تشترك في التخصص والنوع وتندرج تحت وظيفة الفئة الوظيفية ضمن عائلة وظيفية معتمدة والتي ستُعرض في الميثاق بشكل مفصل لكل وظيفة على حدة.

هيكل معايير تنمية الوظائف القيادية الفنية التخصصية:

يمكن توضيح هيكله المعايير المهنية للوظائف القيادية الفنية التخصصية لكل معيار على النحو الآتي:



تتناول وثيقة معايير تنمية الوظائف القيادية الفنية التخصصية في وزارة التربية والتعليم مهنيًا في القسم الأول المعايير المشتركة بين كافة العائلات الوظيفية العاملة في وزارة التربية والتعليم، وجاءت في ثمانية مجالات رئيسية تعليمية وإدارية ، وتفرّع عنها (24) جانبًا فرعيًا، تمثل الجوانب السلوكية والأدائية الفنية التي تلزم لجميع الوظائف في مجالات فهم رؤية ورسالة وزارة التربية والتعليم والتشريعات النازمة للعمل فيها، واتجاهات التطوير المهني، والتخطيط وإدارة الأفراد والمهام، وإدارة الذات وغيرها ، وتستند بشكل كبير إلى دليل الكفايات الوظيفية الفنية المعتمد في ديوان الخدمة المدنية.

كما تضمنت الوثيقة المعايير الخاصة بالمجموعات الوظيفية القيادية الفنية التخصصية حسب تعليمات وصف الوظائف المعتمدة في وزارة التربية والتعليم ، وتصنيفها كما يلي:

ومن هنا فقد تم تطوير استراتيجية التنمية المهنية؛ بهدف تحسين أداء القيادات بما ينعكس على ما يُقدّم من خدمات للمدرسة والمجتمع؛ لتحقيق تعلم فعّال للطلبة، وذلك ضمن المجموعات التخصصية التالية :

الإشراف والإسناد التربوي: ويشمل الجوانب المختصة بقيادة ثقافة التعلم، وتعزيز الشمولية والتنوع في التعليم، والممارسات الفضلى في الإشراف والإسناد التربوي، وقيادة التطوير المدرسي والذي يتضمن الإشراف والإسناد التربوي القائم على الحاجات وفق أفضل الممارسات، وقيادة التطوير والتغيير المدرسي من خلال تبني نهج تشاركي في قيادة وبناء برامج التنمية المهنية المركزية واللامركزية المبنية على أولويات التطوير والمرتبطة بالمعايير المهنية ومؤشرات المدرسة الفاعلة.

القياس والتقويم ومؤشرات الأداء : ويشمل مجال الاختبارات والمقاييس والذي يتضمن جوانب بناء الاختبارات والمقاييس وتنفيذها والتحليل الإحصائي، ومعايير ومؤشرات الأداء، ويتضمن مجال فلسفة القياس والتقويم: القياس والتقويم التربوي، والتقويم الصفي.

المنهاج: ويرتبط هذا الجانب بالفنيات التخصصية المرتبطة بتنفيذ المنهاج المدرسي من خلال التركيز على جودة تنفيذ المناهج الدراسية وبيئة التعلم الداعمة لتنفيذها، وكذلك وتقويم المناهج الدراسية وتطويرها.

وهنا تجدر الإشارة إلى ما يأتي:

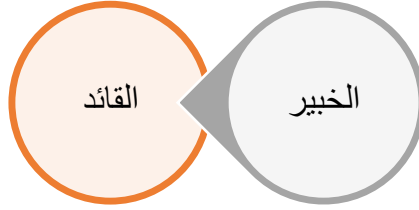
- إن ما تم تضمينه من عناصر مهنية تم تحليلها في كل مجال من المجالات الرئيسية، والتي بنيت لاحقاً كمجالات فرعية تم وصفها كمعايير فرعية.
- تم إعداد المعايير المهنية التفصيلية ونُظمت وفق مستويان، شملت ممارسات مهنية تناسب مستويات الرخصة المهنية المقترحة للوظائف الفنية القيادية التخصصية؛ لتكون أساساً لعمليات المراجعة الذاتية.
- تم وضع (مؤشرات أداء) لكل مجال من مجالات المعايير؛ لتساعد في بناء أدوات التقييم لاحقاً، وضمنت معها (مصادر الأدلة والشواهد) المقترحة.
- أدرجت (الكفايات المهنية) بهدف توظيف المعايير لمنهاج التنمية المهنية التي من شأنها المساعدة في تحقيق المعيار، بحيث يتم الاعتماد على التدريب، والإسناد المباشرين في حال الكفايات المعرفية المهنية، والملاحظة في بيئة العمل في حال الكفايات المهارية المهنية والوجدانية المتعلقة بالقيم والاتجاهات، دون إغفال الإنجازات الوظيفية وسجلات الأداء في معرفة مدى تحقيق تلك الكفايات.
- تم تضمين محاور منهاج التنمية المهنية المرتبطة بتلك الكفايات، والساعات المقترحة للمنهاج ومنهجيات توظيفها؛ لتكون أساساً في بناء برنامج شامل لتأهيل الإداريين وتنميتهم مهنيًا.
- ولقد تم اعتماد المكونات الأساسية الثلاثة الآتية في إعداد الكفايات الرئيسية، وهي:
 - المعرفة المهنية/ الإدراك والفهم.
 - المهارات المهنية/ الممارسة والخبرة.
 - المشاركة المهنية/ نقل القيم والاتجاهات للزملاء والمجتمع المحلي والعالمى عن طريق مجتمعات التعلم، واللقاءات المباشرة.
- تعدّ المعايير المهنية أساس عمليات تقييم الأداء السنوي الفردي ولغايات التقدم في المسار الوظيفي والمهني المتمثل برتب الوظائف الفنية القيادية التخصصية (خبير، قائد) حيث تم إدراج مؤصّفات مستويات تقييم الأداء الرئيسية، والتي تصف بالتفصيل ما ينبغي أن يكون عليه أداء القائد الفني في كلّ مجال فرعي، ولكلّ مستوى من مستويات الرخصة المهنية؛ ليتم لاحقاً بناء سلالمة التقدير اللفظية لقياس الأداء بناءً عليها، كما تم إعطاء كلّ معيار من المعايير وزناً نوعياً.

الفصل الثاني

**المجالات المشتركة الرئيسة والفرعية للمعايير
ومستوياتها**

مستويات المعايير ومواصفاتها

يغطي كل مجال من المجالات الرئيسية - في هيكل معايير تنمية القيادات الفنية التخصصية - عددًا من المجالات الفرعية، والتي تمثل أهم الممارسات والمضامين والمكونات الأساسية لكل منها. وعليه، فإن مضامين المجالات الفرعية تعكس مستوى أداء الموظف في أربعة مستويات متدرجة بنائياً/ تراكمياً، وهي:



ويشمل التدرج التراكمي كلاً من:

المعرفة المهنية.

والمهارات المهنية.

والاتجاهات والمشاركة المهنية.

ولقد أعدت المستويات الأربعة سابقة الذكر للمجالات الفرعية وفق المنهجية الآتية:

حصر ممارسات (مكونات) المجال الفرعي ومضامينه جميعها.

شرح المستويات شرحاً كاملاً، حتى وإن تداخلت مع مجالات أخرى.

تضمين المعارف، والمهارات، والاتجاهات والقيم في كل مستوى من المستويات.

مراعاة المحددات الآتية في توزيع المستويات (ما أمكن):

- مستوى الخبير، ويعبر الوصف عن الحد المرتبط للأداء الفردي المقبول لأداء الممارسات الفنية التخصصية من خلال مجتمع التعلم المهني لتحسين الممارسات التعليمية، بحيث ينعكس أثره في متلقي الخدمة؛ وتحسين الأداء المؤسسي وتجويده.
- مستوى القائد، ويعبر الوصف عن الأداء القيادي المتميز الذي يمثل مرجعية لمجتمع التعلم المهني، ونقل الممارسات الفضلى في العالم والتفاعل مع مجتمع المعرفة؛ لتحقيق المعايير وتحقيق أهداف النظام التربوي في المجتمع المحلي.

المجالات الرئيسة لمعايير القيادة: أخصائي القياس والتقويم ومؤشرات الأداء

الرقم	المجال الرئيس	المجالات الفرعية
الأول	• الاختبارات والمقاييس	<ul style="list-style-type: none"> • بناء الاختبارات والمقاييس وتنفيذها • التحليل الإحصائي • معايير الأداء ومؤشراته
الثاني	• فلسفة القياس والتقويم	<ul style="list-style-type: none"> • القياس والتقويم التربوي • التقويم الصفّي

المجال الرئيس الأول: الاختبارات والمقاييس

وصف المجال: تقديم الدعم والتوجيه في بناء الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس، وتطبيقها، وتحليل نتائجها وفق الطرق العلمية المتبعة.

المجال الفرعي الأول: بناء الاختبارات والمقاييس وتنفيذها

توصيف المجال الفرعي: متابعة بناء الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس التربوية والنفسية، وتطبيقها وفق الأسس العلمية الصحيحة.

المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:

القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة	
<ul style="list-style-type: none"> قيادة المجتمع المهني لبناء فقرات اختبارية وتوزيعها حسب مستوياتها المعرفية المختلفة، وفق الإطار العام للمناهج ومحاورة، ونتائجها، ومؤشراته، اعتمادًا على تحليل المحتوى الدراسي، ومحتوى الاختبار، وجدول المواصفات، وتطبيقها على المستوى الوطني. 	<ul style="list-style-type: none"> الريادة في الممارسات المهنية الهادفة لتوظيف نظريات القياس والتقويم في بناء المقاييس النفسية والتربوية وتطبيقها باستخدام الأدوات المناسبة، ومتابعة تنفيذها، وبناء نماذج اختبارية للاختبارات الوطنية، وفق معايير الأداء ومؤشراته المحددة، وتطبيقها على المستوى الوطني، وتنفيذ برامج للتقويم الشامل، وتصميم الاختبارات الإلكترونية بأنواعها المختلفة، بناءً على المواصفات المعتمدة. 	المعايير التفصيلية
<ul style="list-style-type: none"> إعداد النماذج الخاصة ببناء الاختبار بما يضمن جودة الاختبار. الإشراف على النماذج الخاصة ببناء الاختبارات التي تجريها مديرية الاختبارات. تحكيم الفقرات الاختبارية وتجريبها للتأكد من خصائصها السيكمترية. توظيف الإطار العام للمناهج والكتب المدرسية في بناء فقرات الاختبار. تطبيق الاختبارات التي تجريها المديرية على المستوى الوطني. استخدام تقارير سير الاختبارات للتأكد من سير الاختبار وفق التعليمات والضوابط المعمول بها. 	<ul style="list-style-type: none"> التخطيط لبناء برامج التقويم الشامل وتنفيذها. المعرفة العلمية في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وأدواتها والاستبانات وتدرجاتها وفقًا للنظرية الكلاسيكية والنظرية الحديثة في القياس. توجيه فرق العمل إلى توظيف مواصفات الاختبارات الصحيحة عند بناء الاختبارات. 	مؤشرات الأداء

القيادة المتقدمة	القيادة التأسيسية	
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة فرق بناء النماذج الاختبارية للاختبارات التي تجريها مديرية الاختبارات وفق معايير ومؤشرات الأداء المحددة، وتوجيهها، وتطبيقها على المستوى الوطني. • توظيف المعرفة في تجريب فقرات الاختبار، وتحليلها، وإخراجها في صورتها النهائية. • بناء بنوك الأسئلة الإلكترونية، وإدارتها، وتطويرها في جميع مراحلها. • اختيار العينة الصحيحة وفق أساليب المعاينة الملائمة. • توظيف المعرفة في بناء الاختبارات التكيفية المحوسبة. • التعامل مع التحديات الفنية والإدارية أثناء تطبيق الاختبار. • متابعة العمل وتنظيمه قبل الاختبار، وأثناء تنفيذه، وبعد تنفيذه وفق التعليمات والضوابط المتبعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • التعامل مع التحديات الفنية والإدارية أثناء تطبيق الاختبار. • متابعة العمل وتنظيمه قبل تنفيذ الاختبار، أثناء تنفيذه، وبعد تنفيذه وفق التعليمات والضوابط المتبعة. 	
<ul style="list-style-type: none"> • برمجية بنوك الأسئلة والإجابات النموذجية. • اختبارات إلكترونية. • جدول تحليل المحتوى بدلالة المحاور، ومؤشرات الأداء، ومهارات التعلم الأساسية. • جدول مواصفات توزيع الفقرات على محاور التعلم. • نموذج تحليل فقرات الاختبار. • نموذج الإجابة النموذجية. • تقارير سير الاختبار. • تقارير المتابعة والزيارات الميدانية. 	<ul style="list-style-type: none"> • خطة تفصيلية لإجراء الاختبارات. • جدول تحليل المحتوى بدلالة المحاور، ومؤشرات الأداء، ومهارات التعلم الأساسية. • جدول مواصفات توزيع الفقرات على محاور التعلم. • نموذج تحليل المحتوى الدراسي. • نموذج تحليل فقرات الاختبار. • نموذج الإجابة النموذجية. • تقارير سير الاختبار. • تقارير المتابعة والزيارات الميدانية. 	<p>مصادر الأدلة والشواهد</p>

المجال الفرعي الثاني: التحليل الإحصائي

توصيف المجال الفرعي: قيادة عملية إدارة البيانات، وتحليلها، واستخراج النتائج، وقراءتها، وتفسيرها باستخدام البرامج الإحصائية الحديثة لاتخاذ القرارات المناسبة بخصوص نتائج الاختبارات.

المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:

المعايير التفصيلية	القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة
المعايير التفصيلية	<ul style="list-style-type: none"> إدارة جمع البيانات والمعلومات، وتصنيفها، وتحليلها من خلال استخدام أساليب التحليل الإحصائي، وتفسير النتائج، وتقديمها، والحكم عليهما بطريقة هادفة من خلال فهم هيكلية البيانات، والروابط المنطقية، وتقييم البدائل، واستخلاص النتائج، وتوظيفها ومشاركتها؛ للإسهام في اتخاذ القرارات المناسبة بخصوص نتائج الاختبارات بالتعاون مع المجتمع المهني. 	<ul style="list-style-type: none"> قيادة فرق العمل بطريقة تساهم في تطوير عمليات جمع وتحليل إبداعية، وتقديم التوجيه الإستراتيجي لتطبيق تقنيات التحليل الإحصائي للبيانات؛ لصناعة قرارات فاعلة مبنية على النتائج تساهم في حل المشكلات واتخاذها، وبناء إستراتيجيات للاستفادة من البيانات لدفع الابتكار، وتحسين الأداء الزمني المعتمد على البيانات بما ينعكس إيجاباً على عمليات تعلم الطلبة وتعليمهم.
مؤشرات الأداء	<ul style="list-style-type: none"> ربط البيانات من مصادر متنوعة بعضها ببعض. تقديم التغذية الراجعة لعمليات جمع البيانات في مختلف مراحلها. جمع البيانات من مختلف المصادر وتجهيزها للتحليل. تحديد المشكلات في البيانات. استخدام برمجيات التحليل الإحصائي مثل: Excel, SPSS وغيرها. تفسير النتائج وتقديم تغذية راجعة للمعنيين. إعداد التقارير وفق الخطوات العلمية وتقديمها للجهات المختصة حسب الجدول الزمني. 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد فرص التحسين والتنمية المهنية المستدامة للعاملين في تحليل الاختبارات. التعاون مع الجهات ذات الصلة لتحديد المشكلات، والعمل على حلها، وتطوير آلية العمل، والخوارزميات، والنماذج الإحصائية. إعداد التقارير، والمخططات، والرسوم البيانية؛ لمشاركة النتائج والتحليلات، وتوظيفها في صنع القرار. اتخاذ القرارات الإستراتيجية بناء على نتائج التحليل الإحصائي. تشكيل نماذج البيانات وترميزها. تدريب الموظفين، وتمكينهم في عمليات جمع البيانات وتحليلها. رسم الخطط لعمليات جمع البيانات، وتجهيزها للتحليل.

القيادة المتقدمة	القيادة التأسيسية	
<ul style="list-style-type: none"> • نشر ثقافة الاعتماد على النتائج الإحصائية والتقارير في صناعة القرار. 		
<ul style="list-style-type: none"> • قواعد البيانات بمختلف ملفاتها. • تقارير التغذية الراجعة. • سجلات الدورات التدريبية. • خطط جمع البيانات. • التقارير الإحصائية. • سجل الاحتياجات التدريبية للموظفين. • سجلات الدورات التدريبية وورش العمل في التنمية المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> • قواعد البيانات بمختلف ملفاتها. • تقارير التغذية الراجعة. • التحليلات الإحصائية المختلفة ونتائجها. • التقارير الإحصائية. • تقارير التحليلات المختلفة. • سجل الاحتياجات التدريبية للموظفين. • سجلات الدورات التدريبية وورش العمل في التنمية المهنية. 	مصادر الأدلة والشواهد

المجال الفرعي الثالث: معايير الأداء ومؤشرات

توصيف المجال الفرعي: قيادة عمليات التخطيط؛ لإعداد معايير الأداء ومؤشرات، وبنائها، وتطويرها بفاعلية وكفاءة؛ للتمكن من تحسين الأداء، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات المناسبة؛ لتجويد عمليات التعلم والتعليم.

المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:

المعايير التفصيلية	القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة
<ul style="list-style-type: none"> دعم عمليات بناء معايير الأداء ومؤشرات، وتطويرها، ودراسة النتائج التعليمية، ودمجها، ومراجعتها؛ لتناسب مع مستويات الأداء المختلفة، ومراجعة محتوى الكتب المدرسية؛ للتأكد من مواءمتها لنتائج التعلم ومواكبة تطورها. 	<ul style="list-style-type: none"> تبني الممارسات الفضلى في مجال التخطيط والتوجيه لإعداد معايير الأداء ومؤشرات وفق البيانات المستندة إلى الواقع التعليمي، وتصنيفها وفق مستويات الأداء، وتطوير آلية تعتمد على الأدلة والشواهد، ومشاركتها مع المعنيين لبناء أدلة معايير ومؤشرات الأداء، وفق الأطر العامة الجديدة للمناهج. 	
<ul style="list-style-type: none"> بناء مصفوفة النتائج. بناء المستويات الخاصة بالمؤشرات. بناء الأدلة (الفقرات الاختبارية) الخاصة بكل توصيف في كل مستوى. تجريب الفقرات الخاصة في كل توصيف في كل مستوى من مستويات مصفوفة النتائج. 	<ul style="list-style-type: none"> توظيف أدلة معايير الأداء ومؤشرات. استخدام نتائج بيانات المؤشرات في كتابة تقارير تساعد في اتخاذ قرارات فاعلة. تجريب الأدلة في الميدان. عقد ورش عمل محلية في مجال معايير الأداء ومؤشرات في مركز الوزارة، ومديريات التربية والتعليم. 	
<ul style="list-style-type: none"> النشرات التعريفية بأدلة معايير الأداء ومؤشرات. أدلة معايير الأداء ومؤشرات. التقارير الفنية الخاصة بالمتابعة والتقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> الخطط الإجرائية. أدلة معايير الأداء ومؤشرات. التقارير الفنية الخاصة بالمتابعة والتقييم. سجلات ورش التدريب. 	

الكفايات المهنية للمجال الرئيس (الاختبارات والمقاييس)

المستوى	المعارف	المهارات والممارسات	الاتجاهات والقيم	محاور منهاج التنمية المهنية	عدد الساعات
القيادة التأسيسية	<ul style="list-style-type: none"> فهم العوامل المؤثرة في إجراء الاختبارات والامتحانات. تطبيق المقاييس وفق معايير الأداء ومؤشرات. الإلمام بأهمية توظيف الإطار العام للمناهج في مجال بناء فقرات الاختبار. مفاهيم الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس. التعامل مع معايير الأداء ومؤشرات. فهم عملية تحليل البيانات، واستخلاص النتائج، وتفسيرها، وتوظيفها في صنع القرار. الإلمام ببرمجيات التحليل الإحصائي وإجراءاته المختلفة. مبادئ علم البيانات. هيكلية البيانات وطرق ربطها. 	<ul style="list-style-type: none"> التخطيط لإعداد الاختبارات الوطنية والدراسات الدولية، وبناءها، وتطبيقها. تحليل المحتوى. بناء جداول مواصفات. بناء معايير الأداء مؤشرات، وتوصيف مستوياتها. بناء الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس حسب الأسس العلمية المعتمدة. إعداد التقارير بأنواعها في الصورة النهائية. تحليل المحتوى الدراسي. بناء جداول المواصفات. جمع البيانات وتحليلها باستخدام البرامج الحاسوبية الحديثة. ضبط جودة البيانات، وتحليلها، والتعامل معها. تفسير البيانات واستخلاص النتائج. 	<ul style="list-style-type: none"> السعي إلى التطوير المستمر في عملية إجراء الاختبارات والامتحانات والمقاييس وتنفيذها، واستخراج نتائجها. تقدير أهمية البيانات. الإيمان بأهمية بيانات الاختبارات ونتائجها في التخطيط لتحسين عمليات التعلم. الإيمان بأهمية ضبط جودة تحليل البيانات. تقدير أهمية معايير الأداء ومؤشرات في تطوير عمليات التعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> الميثاق الأخلاقي للاختبارات. بناء جداول المواصفات وتحليل المحتوى. بناء الاختبارات بأنواعها وتنفيذها. تحليل نتائج الاختبارات. قراءة النتائج وتفسيرها. إعداد التقارير الإحصائية النهائية وتفسيرها. إتقان التعامل مع البرمجيات الإحصائية. مبادئ علم البيانات. بناء معايير الأداء ومؤشرات. 	25 ساعة

المستوى	المعارف	المهارات والممارسات	الاتجاهات والقيم	محاور منهاج التنمية المهنية	عدد الساعات
		<ul style="list-style-type: none"> إعداد التقارير بأنواعها في الصورة النهائية. بناء أدلة معايير الأداء ومؤشراته. 			
القيادة المتقدمة	<ul style="list-style-type: none"> معرفة التحديات في الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس في صورتها الإلكترونية. الاطلاع على دراسات حديثة في ما يخص الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس، ونظريات القياس والتقويم عند تطبيق المقاييس النفسية والتربوية. التحليل الإحصائي للبيانات وتفسيرها. أدلة معايير الأداء ومؤشراته وفق إطار المناهج. 	<ul style="list-style-type: none"> معالجة التحديات في بناء نماذج وتطبيق المقاييس الفنية والتربوية عند اختيار أدوات التقييم والقياس. تصميم هيكلية الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس في صورتها الإلكترونية. استخدام أدوات التحليل الإحصائي. تصميم أدلة معايير الأداء ومؤشراته وفق أطر المناهج. تنفيذ برامج التقويم الشامل. 	<ul style="list-style-type: none"> الحرص على إزالة العوائق التي تحول دون تطبيق الاختبارات، والامتحانات، والمقاييس في صورتها الإلكترونية. الإيمان بأهمية بنك الأسئلة الإلكتروني. تقدير أهمية التخطيط والتوجيه؛ لإعداد معايير الأداء ومؤشراته وفق أطر المناهج. تقدير الابتكار في تحليل البيانات لتحسين الأداء. الحرص على التنوع، والمساواة، والشمول عند تصميم هيكل بنك الأسئلة الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> الممارسات الفضلى في إجراء الامتحانات والاختبارات المرتبطة بالأداء. قراءة النتائج، وتفسيرها، وتوظيفها في اتخاذ القرار والتخطيط الإستراتيجي. بناء معايير الأداء ومؤشراته وتطويرها. التخطيط لبناء البرامج التدريبية المتعلقة بالاختبارات وتحليل البيانات. أدوات التحليل المتقدم للبيانات. تصميم بنك الأسئلة الإلكتروني. 	25 ساعة

مُوصِّفات مستويات تقييم الأداء

المجال الفرعي	القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة
بناء الاختبارات والمقاييس وتنفيذها	<ul style="list-style-type: none"> • يطبق خطوات إعداد الاختبارات وجدول المواصفات وتحليل المحتوى، ويمتلك القدرة على كيفية تنفيذ الاختبار وتصحيحه، واستخراج النتائج وتفسيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> • يُعدُّ الخطط التنفيذية لبرامج التقييم الشامل، ويوظف نظريات القياس والتقييم في بناء نماذج اختبارية للاختبارات، والتغلب على التحديات في الاختبارات والامتحانات والمقاييس، ويعمل على إزالة العوائق التي تحول دون تطبيق الاختبارات والامتحانات والمقاييس بشكل صحيح.
التحليل الإحصائي	<ul style="list-style-type: none"> • يمتلك معرفة عامة بخطوات جمع البيانات وتبويبها وتحليلها، ويعرف نوع العلاقات التي يرغب في اختبارها، وإجراء التحليل الإحصائي لها، كما يحدد عدد المتغيرات المستقلة ومستوياتها التي سيدرسها. 	<ul style="list-style-type: none"> • يوظف نتائج تحليل البيانات في تقديم الحلول المناسبة؛ لصناعة القرارات واتخاذ القرارات لحل المشكلات.
معايير الأداء ومؤشراته	<ul style="list-style-type: none"> • يمتلك معرفة فنية بكيفية إعداد معايير الأداء ومؤشراته. 	<ul style="list-style-type: none"> • يخطط لتطوير أدلة معايير الأداء ومؤشراته لجميع المباحث والصفوف بما يتفق مع تطور المناهج، والكتب المدرسية، وأساليب التقييم.

المجال الرئيس الثاني: فلسفة القياس والتقويم

وصف المجال: تمكين المعنيين من فهم مبادئ القياس والتقويم التربوي، وقيمه، وغاياته؛ لضمان فاعليته في العملية التعليمية التعليمية.

المجال الفرعي الأول: القياس والتقويم التربوي

توصيف المجال الفرعي: تمكين المعنيين من التعامل مع نتائج التقييمات التربوية، واستخدام النتائج لاتخاذ قرارات تحسّن من عملية التعلم والتعليم.

المعايير التفصيلية، ومؤشرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:

القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة	
<ul style="list-style-type: none"> ضمان اتباع إجراءات التقويم بدقة واتساق من خلال التعاون مع الأطراف المختلفة في الوزارة، ودعم المعلمين من خلال الإشراف التربوي في عمليات التقويم وتحليل البيانات وإعداد التقارير، والاطلاع الدائم على ممارسات التقويم الحديثة، وضمان تنفيذ المعلمين الأنظمة والسياسات والمعايير الأخلاقية للتقويم التربوي. 	<ul style="list-style-type: none"> تبني فلسفة خاصة بالقياس والتقويم منبثقة عن فلسفة وزارة التربية والتعليم، ومشتقة من الممارسات الفضلى الخاصة بتوظيف نتائج التقويم في اتخاذ القرارات التعليمية، والمرتبطة بتحسين عمليات التعلم والتعليم. 	المعايير التفصيلية
<ul style="list-style-type: none"> تنفيذ إستراتيجيات التقويم المتنوعة. إجراء الاختبارات الوطنية والتشخيصية. تحليل بيانات التقويم. توفير التطوير المهني من خلال توفير جلسات النمو المهني للمعنيين في التقويم التربوي. 	<ul style="list-style-type: none"> قيادة عمليات التقويم. وضع مبادئ توجيهية وسياسات؛ لتقييم نتائج تعلم الطلاب. إنشاء أطر تقويم تتوافق مع الأهداف والمعايير التعليمية. تصميم أدوات التقويم. 	مؤشرات الأداء
<ul style="list-style-type: none"> أسس النجاح، والإكمال، والرسوب. تقارير تقييم الصفوف الثلاثة الأولى. تقارير التغذية الراجعة. خطط جمع البيانات. 	<ul style="list-style-type: none"> أسس النجاح، والإكمال، والرسوب. تقارير تقييم الصفوف الثلاثة الأولى. تقارير التغذية الراجعة. تقارير التغذية الراجعة. 	مصادر الأدلة والشواهد

المجال الفرعي الثاني: التقويم الصفّي

توصيف المجال الفرعيّ: الإشراف على متابعة إستراتيجيات التقويم الصفّي وأساليبه التي يستخدمها المعلمون وتطبيقها؛ لقياس نتائج التعلم لدى الطلبة في المجالات والجوانب المتعددة، والمهارات النفسية الحركية، والاتجاهات، واتخاذ القرارات التعليمية؛ لتعزيز تعلم الطلاب.

المعايير التفصيليّة، ومؤشّرات الأداء، ومصادر الأدلة والشواهد:

القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة	
<ul style="list-style-type: none"> متابعة توظيف أساليب التقويم الصفّي المحقّق للمساواة والتنوع والشمول لجميع الطلاب ومستوياتهم، وتقديم المشورة الفنية في ما يتعلق باستخدام إستراتيجيات التقويم الصفّي وأدواته وذلك من خلال متابعة المعلمين. 	<ul style="list-style-type: none"> تبني ممارسات فضلى في تطوير الممارسات الخاصة بالتقويم الصفّي، ودعم المعنيين في إعداد أدوات التقويم وتصميمها، التي تتسجم مع إستراتيجياته وأغراضه، والمحقّقة للمساواة والتنوع والشمول للطلبة ومستوياتهم؛ لتحسين تعلّم الطلبة، واتخاذ القرارات المبنية على تحليل النتائج بمشاركة أطراف العملية التربوية. 	المعايير التفصيليّة
<ul style="list-style-type: none"> توظيف أدوات التقويم الصفّي بما ينسجم مع إستراتيجيات التدريس. القيام بمتابعة المعلمين لتحسين فاعليتهم داخل الغرفة الصفية. 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير أدوات التقويم الصفّي بما ينسجم مع إستراتيجيات التدريس. اتخاذ القرارات لتطوير إستراتيجيات التقويم الصفّي وأدواته. استخدام نتائج التقويم الصفّي في تقييم المنهاج وتطويره. 	مؤشّرات الأداء
<ul style="list-style-type: none"> سجلات التقويم الصفّي. أدوات التقويم الصفّي. ملفات إنجاز المعلم. تقارير الزيارات الميدانية. تقارير التغذية الراجعة. 	<ul style="list-style-type: none"> سجلات التقويم الصفّي. أدوات التقويم الصفّي. ملفات إنجاز المعلم. تقارير الزيارات الميدانية. تقارير التغذية الراجعة. 	مصادر الأدلة والشواهد

الكفايات المهنية لمجال (فلسفة القياس والتقييم)

عدد الساعات	محاور منهاج التنمية المهنية	الاتجاهات والقيم	المهارات والممارسات	المعارف	المستوى
40 ساعة	<ul style="list-style-type: none"> • توظيف القياس والتقييم الصفي بكفاءة. • استثمار نتائج القياس والتقييم الصفي لتحسين تعلم الطلبة. • توظيف التجارب والممارسات في القياس والتقييم الصفي. • تحليل نتائج القياس والتقييم الصفي كمياً ونوعياً. 	<ul style="list-style-type: none"> • الإيمان بأهمية القياس والتقييم. • الحرص على ثقافة القرار المبني على القياس والتقييم. • الحرص على تحقيق المساواة والتنوع الشامل للطلبة ومستوياتهم. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحليل نتائج القياس والتقييم كمياً ونوعياً. • اتخاذ القرارات المبنية على القياس والتقييم. • تطبيق مفهوم المساواة والتنوع الشامل في القياس والتقييم. 	<ul style="list-style-type: none"> • مفهوم التقييم الصفي. • مفاهيم التخطيط للقياس والتقييم الصفي. • مفاهيم التحليل النوعي والكمي لنتائج القياس والتقييم الصفي. 	القيادة الأساسية
30 ساعة	<ul style="list-style-type: none"> • نشر الممارسات الفضلى والتجارب الناجحة في القياس والتقييم. • بناء نماذج تقييمية متنوعة منسجمة مع إستراتيجيات التدريس. • تحليل نتائج التحليل الكمي والنوعي للقياس والتقييم واتخاذ القرارات للتطوير. • التقييم من أجل التعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحرص على نشر الممارسات الفضلى في القياس والتقييم الصفي التي تراعي مبدأ المساواة، والشمول، والتنوع. • مراعاة أنماط التعلم في القياس والتقييم الصفي. • توظيف التقييم الصفي من أجل تحسين التعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> • التخطيط التكاملي للتقييم الصفي. • تطوير الممارسات التقييمية المحققة لمبدأ المساواة، والشمول، والتنوع. • توظيف مهارات القياس والتقييم الصفي الإلكترونية. 	<ul style="list-style-type: none"> • مفهوم فلسفة القياس والتقييم. • معرفة الممارسات الفضلى في القياس والتقييم الصفي خاصة في مجال استخدام التكنولوجيا في التقييم. • معرفة الممارسات الفضلى في التحليل الكمي والنوعي للقياس والتقييم الصفي. 	القيادة المتقدمة

المجال الفرعي	القيادة التأسيسية	القيادة المتقدمة
القياس والتقويم التربوي	<ul style="list-style-type: none"> • يحلل بيانات القياس والتقويم وفق منهجيات متطورة، ويكتب تقارير نوعية وكيمة حول نتائج عمليات القياس والتقويم التربوي مستخدمًا نتائج بيانات القياس والتقويم التربوي؛ لتحسين تعلم الطلبة وأدائهم بالتعاون مع الجهات المعنية بما يحقق نتائج التعلم المراعية للنوع الاجتماعي. 	<ul style="list-style-type: none"> • يوظف القياس والتقويم التربوي بأنواعه المختلفة؛ لتحسين عمليات التعلم والتعليم وتطوير الأداء بالتعاون مع الجهات المعنية، ويستخدم بيانات التقويم للوصول إلى القرار المناسب ومشاركته، ويوظف الممارسات الفضلى والتجارب في مجال القياس والتقويم التربوي عن طريق مجتمع المعرفة.
التقويم الصفي	<ul style="list-style-type: none"> • يوظف أنواع التقويم الصفي وأغراضه المختلفة؛ لتحسين تعلم الطلبة وأدائهم بالتعاون مع الجهات المعنية، ويجمع البيانات المتعلقة بتعلم الطلبة، ويوظف تحليل نتائج التقويم الصفي ويفسرها؛ لتقديم تغذية راجعة. 	<ul style="list-style-type: none"> • يقود عملية التقويم الصفي بأنواعه المختلفة؛ لتحسين عمليات التعلم والتعليم وتطوير الأداء بالتعاون مع الجهات المعنية، ويستخدم دورة البيانات لاتخاذ القرار المناسب ومشاركته، ويوظف الممارسات الفضلى في التقويم الصفي ويشاركها مع مجتمع المعرفة.