



جامعة وهران - 2 - محمد بن احمد
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية

محاضرات في مادة التدريب الإداري لطلبة السنة الثالثة ليسانس علوم سياسية تخصص تنظيمات إدارية

الأستاذ: باعلي واسعيد باحمد

المحاضرة السابعة

التقويم والتقييم:

التقويم هو عملية تهدف إلى مراقبة تنفيذ الخطة للتأكد من أنها تسير وفق المنهج المرسوم لها والبرنامج الزمني المحدد لإنجاز مراحلها والميزانية المقدرة لها من اجل تحقيق أهدافها المقررة.

ويعرف تريسي التقويم بأنه عملية تحديد ما إذا كان قد تم تحقيق أي تقدم من أجل الوصول إلى الأهداف الموضوعة ضمن مدة زمنية معينة وبتكاليف معقولة

يخلط البعض بين مصطلح التقويم ومصطلح التقييم، لكن الأصل اللغوي للتقييم قيم الشيء أي وضع قيمة ووزنا له دون أن يهتم بالمعالجة، أما قوّم العود أي عدل ما به من اعوجاج ويتم فيه تحديد نواحي القوة والضعف بحيث يحتفظ بنواحي القوة تلك ويقوم بمعالجة جوانب الضعف لتحقيق تطوير أفضل في هذا المجال.

فالتقويم أعم وأشمل من التقييم، ويقصد به التعديل أو التحسين إلى جانب تقدير القيمة من حيث الكم والكيف، فكلمة تقويم تأتي من الكلمة قوم، وقوم الشيء أي عدّله.

• التقييم يهدف إلى معرفة جوانب القوة والضعف فقط دون تدعيمها أو علاجها.

وظائف التقويم:

استنادا إلى المفهوم الجديد للتقويم، فإن للتقويم ثلاث وظائف أساسية هي:

1- التشخيص: تحديد مواطن القوة والضعف

2- العلاج: تحديد مواطن الضعف ومعرفة السبب ثم العلاج

3-التصنيف المناسب: الترقية لمستوى أعلى من الأهداف أو لمستوى أعلى من التعليم.

خصائص التقويم:

- 1-ارتباطه بالأهداف السلوكية المحددة مسبقا.
- 2-الشمول: (للأهداف والمهارات والمعلومات والاتجاهات والمعارف).
- 3-الاستمرارية: مصاحبتة لعملية التعليم وشرطا لوجوده ولا يقتصر على عمر معين.
- 4-توفير الوقت والجهد والتكاليف بحيث يراعي الناحية الاقتصادية، وأن لا تصرف كل الوقت والجهد على التقويم بذاته.
- 5-التنوع في الأدوات والأساليب والعمليات.

أهمية عملية التقويم:

- 6-توضيح الأهداف.
- 7-التقدير القبلي لحاجات المتدربين.
- 8-إثارة دافعية المتدربين.
- 9-تقدير نتائج التعلم.
- 10- تشخيص صعوبات التعلم تمهيدا لعلاجه.
- 11- أساس للتقدم والتطوير.
- 12- العلية أو السببية، تحديد العامل المسؤول عن حدوث نتيجة ما.

أسس التقويم ومبادئه:

- يجب أن يتوفر في التقويم الجيد، جملة من الأسس والمبادئ التي يمكن إجمالها على النحو التالي:
- الموضوعية: عدم تأثر نتائج التقويم بأحكام ذاتية وشخصية للمقيّم مع مراعاة عدالة التقويم ويكمن ذلك في إعطاء كل ذي حق حقه دونما زيادة أو نقصان.
 - مثال: إذا كان التقويم موضوعيا فإن إجراءه من قبل المدرسين عادة، سيوصل إلى النتائج نفسها.
 - الصدق: هو قياس ما يفترض قياسه وليس شيئا آخر.

مثال: إذا كان التقييم يهدف إلى قياس قدرة المتدرب على أداء مهارة ما فانه يجب أن يتضمن تكليف المتدرب بأداء هذه المهارة حتى يكون صادقا.

-**الشمول:** هو شمول التقييم لكافة المادة التي تم التدريب عليها بكافة جوانبها المعرفية والأدائية والاتجاهية.

- **الثبات:** هو قدرة التقييم على إعطاء النتائج نفسها في كل مرة يستخدم فيها.

- **الواقعية والاقتصاد:** هي مدى تطابق أو قرب معايير التقييم تلك الخاصة بالمهمة التي تعكس الهدف

التدريبي.

أما الاقتصاد: أن يتطلب التقييم الحد الأدنى من الوقت والجهد والتسهيلات التطبيقية وتصحيحه.

أولاً: الاختبارات Tests: تعد الاختبارات لغايتين أساسيتين الأولى بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والثانية بهدف تقييم العملية التدريبية، ويستفاد منها كأداة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء، مما يساعد في التخطيط الجيد والمنتظم للعملية التدريبية مستقبلاً.

وتنقسم إلى قسمين شفوية وتحريية، ومن مزايا الاختبارات أن نتائجها سهلة المقارنة والتسجيل.

كما أنها لا تخلو من بعض السلبيات والتي منها:

أ- عدم توفر الاختبارات المناسبة للمواقف المعينة في بعض الأحيان.

ب- الاختبارات المقننة التي تصلح في ظروف معينة قد لا تصلح في مواقف أخرى.

ت- أنها تعطي مؤشرات عامة مما يؤدي إلى عدم اعتبارها نهائية في تقييم أداء الفرد.

ثانياً : المقابلة Interview: مواجهة شخصية تتم بين مسؤول التدريب وبين المتدربين وذلك من أجل

التعرف على مدى اكتسابهم للمعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها أثناء التدريب، وتتطلب المقابلة من القائمين عليها مراعاة ما يلي عند إجراء المقابلة :

أ- أن تكون الأسئلة التي تطرح في المقابلة مصاغة بشكل جيد وتلبي الهدف من المقابلة.

ب- الاستماع الكامل للأفراد وعدم مقاطعتهم أو التدخل أثناء طرح أفكارهم.

ت- عدم إصدار أحكام فورية.

ث- تفادي الاستنتاج من الإجابات المطروحة.

وتمتاز المقابلة بالمزايا الآتية:

- تتيح الوقت الكافي للمتدربين لإبداء الآراء وتقديم الاقتراحات.
- تمنح المتدربين الحرية لإظهار شعورهم بالمشكلات وأسبابها وطرق حلها.
- كما أن المقابلة لا تخلو من بعض السلبيات والتي منها:
- تحتاج وقتا طويلا.

- قد يتعرض المتدربون لنوع من الإحراج.

- قد تفرز نتائج يصعب تطبيقها أو تحديدها.

- لا يمكن تطبيقها إلا على عدد محدود من المتدربين.

ثالثا : تحليل المشكلات : تعتمد طريقة تحليل مشكلات التدريب على:

- متابعة جميع خطوات العمل الذي حصلت فيها المشكلة وتحديد هذه الخطوات وحصرها.
- مشاركة الأفراد المعنيين بالمشكلة ودراسة آرائهم في أسبابها وما هي اقتراحاتهم من أجل علاجها.

مزايا تحليل المشكلات:

- تقوي وتوطد العلاقة ولعة الحوار والتفاهم بين المدربين والمتدربين.
- تشبه المقابلة في نتائجها ولكنها تزيد عليها بالربط بين وجهات النظر المختلفة.
- تعد وسيلة ممتازة لتدريب الجماعات والتعرف على احتياجاتهم وآرائهم وتقويمها لعملية التدريب نفسها.

كما لا تخلو من بعض السلبيات منها:

1- تستغرق وقتا طويلا .

2- تكاليفها كبيرة .

3. قد تتراكم المشكلات وتصبح كبيرة ويصعب حلها.

مجالات التقويم في التدريب: تشمل عمليات التقويم المجالات الآتية:

1- تقويم البرنامج التدريبي .

2- تقويم المتدربين .

3-تقويم المدربين.

وستقدم عرضا مختصرة لكل مجال من المجالات السابقة:

تقويم البرنامج التدريبي: تهدف عملية تقويم البرنامج التدريبي التأكد من كفاءة البرنامج التدريبي ومدى صلاحيته لتلبية الاحتياجات التدريبية التي صمم من أجلها وتمر هذه العملية بالمراحل الآتية:

أ- **تقويم البرنامج التدريبي قبل التنفيذ:** تهدف عملية تقويم البرنامج الت التنفيذ للتأكد من دقة وسلامة خطة البرنامج وقدرتها على تحقيق الهدف أو الأهداف التي صممت من أجل تحقيقها، ومدى ملائمة الأساليب والأنشطة لتنفيذ الهدف ومناسبة وسائل التقويم للهدف الواحد.

ب- **تقويم البرنامج أثناء التنفيذ:** تهدف عملية تقويم البرنامج التدريبي أثناء التنفيذ التأكد من أنه يسير وفق ما هو مخطط له وذلك لتعزيز الجوانب الإيجابية وتلافي الجوانب السلبية وتعديل المسار نحو تحقيق الأهداف المخططة.

ت- **تقويم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ:** تهدف عملية تقويم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ إلى التأكد من تحقيق الأهداف التي وضع البرنامج من أجل تحقيقها ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التدريبية ومدى ما حققه من فائدة تعود على المتدرب من حيث اكتسابه للمعارف والمهارات والاتجاهات مع مراعاة الكلفة المالية التي أنفقت على البرنامج التدريبي ومدى فاعليته.

1- **تقويم المتدربين:** تهدف عملية تقويم المتدربين للتحقق من كفاءة وفعالية البرنامج التدريبي حيث أن المتدربين هم الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي كما وتعد بيئة التدريب والأجهزة المساندة والإمكانات المادية والمدربين وأوراق العمل والتعيينات عوامل مساعدة لتنفيذ البرنامج التدريبي وذلك من أجل تلبية الاحتياجات التدريبية التي تم حصرها وتحديدها بأساليب علمية حديثة لدى الفئة المستهدفة من المتدربين، حيث صمم البرنامج التدريبي في ضوءها.

2- **تقويم المدربين:** تهدف عملية تقويم المدربين للتأكد من امتلاكهم المهارات والكفايات التدريبية التي يحتاجونها للقيام بأدوارهم في تخطي وتقويم البرامج التدريبية التي يقومون بتصميمها لأن أي قصور في الإمكانيات أو نقص في الكفايات تنعكس آثاره على فعالية وكفاءة التدريب.

خطوات عملية تقويم البرنامج التدريبي

تعتبر عملية التقييم من العمليات المعقدة لأنها تتطلب إصدار حكم، لذا تتضمن العديد من العناصر والاختبارات ومن الأمور التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم البرنامج التدريبي، مدى تحقيق البرنامج للأهداف المطلوب تحقيقها، وتعتبر الاختبارات وسيلة فعالة للكشف عن نقاط القوة من أجل تعزيزها، ونقاط الضعف من أجل تلافيتها، لذلك يمكن تعديل مسار البرنامج التدريبي بناء على نتائج الاختبارات ويمكن إعادة النظر في أهداف أو محتوى البرنامج إذا تبين عدم ملاءمتها لمستوى قدرات المتدربين.

تمثل خطوات تقييم البرنامج التدريبي في الآتي:

- 1- تحديد أهداف عملية التقييم في ضوء أهداف البرنامج التدريبي.
- 2- بدء التقييم منذ المراحل الأولى للبرنامج خدمة لعملية التطوير وضمانا لكفايته وفاعليته.
- 3- تحديد مجالات التقييم.
- 4- تحديد معايير لتقييم المجالات.
- 5- الاختيار الجيد لأدوات التقييم الملائمة للأهداف والمجالات المحددة، واختيار نخبة من الأفراد ذوي الكفاءة العالية لتطبيق هذه الأدوات.
- 6- جمع المعلومات وفق جدول زمني محدد.
- 7- استخدام الرزم الإحصائية (Spss) لتحليل المعلومات.
- 8- تفسير النتائج التي كشف عنها التحليل الإحصائي.
- 9- إصدار الأحكام في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.
- 10- اتخاذ القرارات الملائمة في ضوء الأحكام.