



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر - بسكرة -  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
بحث حول:

## تقييم عملية التكوين

إشراف الأستاذ(ة):

نورهان قرون

إعداد الطلبة:

- يسرى تومي

- منال بوروية

السنة الجامعية: 2021/2020

## خطة البحث

مقدمة

المبحث الأول: ماهية التقييم

المطلب الأول: مفهوم التقييم

المطلب الثاني: أهداف التقييم

المطلب الثالث: خصائص التقييم

المبحث الثاني: مجالات التقييم وأهميته

المطلب الأول: مجالات التقييم

المطلب الثاني: أهمية التقييم

خاتمة

قائمة المراجع

## مقدمة:

يعد التقييم عملية مهمة للغاية في جميع المؤسسات، ولجميع البرامج والأنشطة في مختلف المجالات، فمن خلال تقييم البرامج أو الأنشطة أو الأداء أو الإمكانيات، وغيرها من الجوانب، يتم تشخيص الواقع والوقوف على حقيقته، وهذه خطوة مهمة لتحديد مدى فاعلية الأهداف وتحقيقها للنجاح في تنفيذ الخطط ثم الاستفادة فيما بعد من نتائج التقييم في تقويم القصور وتعزيز نقاط القوة.

ونسعى من خلال هذا البحث الى التعريف بمفهوم التقييم وأهدافه وخصائصه وأهميته وأنواعه.

## المبحث الأول : ماهية التقييم

### المطلب الأول: مفهوم التقييم

التقييم في اللغة كما عرفه عمر " هو تقدير قيمة العمل، أو مستوى الشيء، وقيم الوضع أي استعرض نتائجه وما حققه من تقدم، وقرر قيمة تلك النتائج (1) "

واصطلاحا، عرفه سينثيا وليال وجيمس :بأنه عبارة عن " عملية متطورة باستمرار لتقييم وإدارة كل من السلوك والنتائج في مكان العمل"(2)

ويرى حافظ أن التقييم في التربية الرياضية هو " تقدير الشيء حسب قيمته ومقدار نفعه، بالنسبة للجهد الذي يبذل في تحقيقه"(3)

وحسب تعريف الأمم المتحدة للتقييم :فإنه " عملية محددة زمنيا وتحاول أن تقيم منهجيا وموضوعيا ملاءمة البرامج والمشاريع الجارية والمنجزة وأدائها ومدى نجاحها ويجري التقييم للإجابة على أسئلة محددة لإرشاد صناع القرار أو مديري ومسؤولي البرامج، وتقديم معلومات

---

(1) عمر أحمد المختار : معجم اللغة العربية المعاصرة، ب ط، دار عالم الكتاب، القاهرة، 2008 ، صفحة886

(2) human resource management : sinthia D . ficher , lylef , schenfeldt, james B,show (2) .,hougton ,Mifflin company ,new York ,1999 . P250

(3) حافظ عباس محمود، تطبيقات تربوية في التربية الرياضية، ج - 2، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003 ، ص 337

عما اذا كانت النظريات والفرضيات الأساسية المستخدمة في وضع البرامج الصحيحة، وما نجح منها وما لم ينجح، وأسباب ذلك" (4).

وعرفه عبد وجواد بأنه " عملية تستخدم للتحكم على مدى نجاح مشروع أو برنامج معين في تحقيق الأهداف المرسومة له قبل اقرار وتنفيذ ذلك المشروع أو البرنامج، كما أنه يستخدم أيضا لمقارنة النتائج المتحققة من تنفيذ البرنامج مع النتائج المتوقعة منه لمعرفة جدول استمرار البرنامج قيد التقييم، وهذا يعني أن التقييم يمكن أن يسبق التنفيذ أو يصاحبه أو يأتي بعده" (5)

و أما الزهران فقد عرفت التقييم في التربية الرياضية بأنه " العملية التي يمكن عن طريقها التعرف على درجة تحقيق الأهداف المرسومة" (6) .

و وفقا لسعد فان التقييم عبارة عن "عملية أو مسعى منظم لفهم أهمية الأنشطة التي تم تنفيذها من حيث الطريقة التي تم التنفيذ بها ومن حيث الأثر النهائي الذي أحدثه تطبيق البرنامج على المشاركين" (7) .

فهي عملية مرحلية ومنظمة تتم على مدار مراحل المشروع كلها من خلال جمع وتحليل المعلومات لتحديد مدى تحقيق المشروع لأهدافه من خلال الأنشطة الموضوعية وقياس نتائج وأثر المشروع على المجتمع.(وهي عملية منظمة مبنية على القياس يتم بواسطتها إصدار

---

(4) الأمم المتحدة : مجموعة أدوات للتخطيط والمراقبة والتقييم موجهة لمديري البرامج، منشورات صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب الشرق الأوسط القاهرة، 2004 ، ص 1.

(5) عبد أرزقي عباس وجواد: تقييم البرامج والمشاريع العامة "أطار نظري"، مجلة جامعة اهل البيت المجلد - 1، العدد 4، العراق ص 109

(6) زهران ليلي عبد العزيز: الأصول العلمية والفنية لبناء البرامج والمناهج في التربية الرياضية، ط - 1 ، دار الفكر زهران، القاهرة، 2006 ، ص 132

(7) سعد نادية، دليل تقييم برامج التدريب، ط - 1، المعهد القضائي الفلسطيني ، فلسطين، رام الله، 2012 ، ص 27

الحكم (التقييم) على الشيء المراد تقويمه في ضوء ما يحتويه من الخاصية الخاضعة للقياس ونسبتها إلى قيمة متفق عليها أو معيار معين. مثل: المريض الذي درجة حرارته 39م يحكم عليه أنه مريض (تقييم) يوصف له العلاج ويتناوله (تقويم) وإذا أصبحت درجة حرارته 37.1م فهو تماثل للشفاء بإذن الله والطالب الذي حصل على معدل 90% يستحق تقدير ممتاز ويرفع للصف الأعلى، والمعلم الذي حصل على معدل أعلى من 95% في الأداء الوظيفي فهو معلم متميز يجب تكريمه. . الخ.

### المطلب الثاني: أهداف التقييم

ليس التقييم هدفا في ذاته، و إنما فيما يعكسه من نتائج حول واقع أداء البرامج والأنشطة التي يتم تقييمها، فالتقييم هو الأداة الادارية التي يمكن من خلال نتائجها الحكم على البرامج أو المشاريع المنفذة، واتخاذ القرارات حول استمراريتها أو تطويرها. وقد حددت الأمم المتحدة أهداف عملية التقييم في هدفين رئيسيين يتفرع عنهما أهداف أخرى، أما الهدفين الرئيسيين فهما:

1- توفير ما يلزم من معلومات لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن العمليات أو السياسة أو الاستراتيجية المرتبطة بالبرامج الجارية أو المقبلة.

2- تقديم اطار قانوني و اداري وواقعي لصناع القرار حول البرامج التي يتم تقييمها.<sup>(1)</sup>

وتتضمن الأهداف الفرعية الأخرى لتقييم البرامج ما يلي :

1- اتاحة عملية التعلم الجماعي والمساهمة في مجموعة المعارف المتعلقة بما ينجح وما لا ينجح وأسباب ذلك.

2- التحقق من جودة البرنامج وادارتها و مدى تحسين آدائها.

3- تحديد الاستراتيجيات الناجحة من أجل تمديدتها أو التوسع فيها أو تكرارها.

---

(1) الأمم المتحدة : مجموعة أدوات للتخطيط و المراقبة والتقييم موجهة لمديري البرامج، منشورات صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب الشرق الأوسط القاهرة، 2004 ، ص 12.

4 تحديد الاستراتيجيات غير الناجحة.

5- قياس تأثيرات وفوائد تدخلات البرنامج.

6- إتاحة الفرصة للجهات المعنية للإدلاء بدلونها في مخرجات البرنامج وجودتها.

7- تبرير أو إثبات صحة البرامج للمانحين والشركاء والمستخدمين الآخرين.

### المطلب الثالث: خصائص التقييم

يتسم التقييم بعدد من الخصائص التي تميز اجراءاته و تنفيذة، و في هذا العدد يرى البنا أن وجهة النظر الادارية المعاصرة في عملية التقييم تؤكد على خاصية مهمة و هي العلاقة المتبادلة الموجودة بين التقييم و تنفيذ البرنامج أو المشروع، فالتقييم ليس منفصلا ولا يمثل إضافة عن البرنامج الذي يتم تقييمه، لكنه جزء منه منذ بداية العمل ، فالتخطيط و التقييم و التنفيذ تمثل جميعها أجزاء متكاملة، و تعمل بشكل أفضل عندما تعمل معا.(1)

وأشار سعد إلى أن عملية التقييم تتميز بالخصائص التالية:

1- التقييم يعد أداة للقياس.

2- التقييم عملية للحكم على المهنية في الأداء و تنفيذ البرامج.

3- التقييم عملية للربط بين الأداء والأهداف.

4-التقييم عملية مساعدة وسابقة لاتخاذ القرارات بشأن البرامج التي تم تقييمها.

5- التقييم أداة لقياس المدى الذي تم فيه تحقيق الغايات الأساسية.(2)

حددت الأمم المتحدة أهم خصائص التقييم فيما يلي:

1- دوري: يجري في المراحل الهامة من قبيل منتصف مدة تنفيذ برنامج أو عند انتهائه أو بعد فترة كبيرة من انجاز البرنامج .

---

(1) البنا محمد : تقييم المشروعات و الأسس العلمية والتطبيقات العلمية ، ب ط، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 2011 ،

(2) سعد نادية : مرجع سبق ذكره، ص - 27 .

2- يتبع نظام تحليل متعمق.

3- يتم فيه التحليل داخليا أو خارجيا أو داخليا و خارجيا معا من قبل مقيمين داخليين، أو من قبل مديري البرامج والمشرفين وأصحاب المصلحة في المجتمع، أو من خلال المقيمين الخارجيين.

4- يقارن الإنجازات المخططة بالإنجازات الفعلية.

5- يركز على المخرجات بالنسبة للمدخلات او النتائج بالنسبة للتكلفة، والعمليات المستخدمة لتحقيق النتائج، والملائمة بوجه عام، والأثر والاستدامة.

6- يجب على سبب وكيفية تحقيق النتائج ويساهم في بناء نظريات ونماذج للتغيير.

7- يقدم للمديرين خيارات من حيث الاستراتيجيات والسياسات.<sup>(3)</sup>

---

<sup>(3)</sup> الأمم المتحدة : مرجع سبق ذكره، ص 4

**المبحث الثاني: مجالات التقييم وأهميته**

**المطلب الأول: مجالات التقييم**

إن عمليات التقييم في التكوين يجب أن تشمل جميع أبعاد و مجالات التكوين، وبشكل أساسي لا بد من أن تغطي المجالات التالية:

### **1- تقييم البرامج التكوينية**

وتتم هذه العملية عبر ثلاث خطوات لقياس كفاءة و فعالية البرامج التكوينية ومدى صلاحيتها لتلبية الاحتياجات التكوينية التي صممت من أجلها، وتتم هذه الخطوات بالترتيب التالي:

أ- تقييم البرنامج التكويني قبل التنفيذ للتأكد من دقة و سلامة خطة البرنامج التكويني ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف التي صممت الدورة من أجل تحقيقها، وباعتبار الأهداف حجر الأساس في بنية البرنامج التكويني يتم تقييمها وفق أسلوب صياغتها وملاءمته للمحتوى، ولقدرات المتكويين و توافر الإمكانيات التكوينية.

ب- تقييم البرنامج التكويني أثناء التنفيذ للتأكد أنه يسير وفق الخطة المرسومة له.

ج- تقييم البرنامج التكويني بعد التنفيذ للتأكد من تحقيقه للأهداف المرسومة ومدى مساهمته في تلبية الاحتياجات التكوينية.

### **2- تقييم المتكويين**

وتتم عملية التقييم هنا بالمراحل التالية:

أ- تقييم المتكويين قبل تنفيذ البرنامج: تعد تقييم المتكويين قبل التكوين عملية مستمرة، وهي في الواقع المرحلة التي تستهدف دائما البحث عن الاحتياجات التكوينية، فالأفراد دائما في حالة تقييم قبل حضورهم أي برنامج تكويني، كما يتم تحديد الفئة المستهدفة في البرنامج وفق المستويات الثقافية والعمرية ودرجة الذكاء والاستعداد والدافعية وسلامة الحواس للأفراد، لأنها تعد عوامل خارجية أو عضوية أو نفسية قد تؤثر على نجاح البرنامج التكويني.

ب-تقييم المتكولين أثناء تنفيذ البرنامج: وتتم متابعة وتقييم المتكولين أثناء التكوين بإتباع أسلوب الملاحظة و التسجيل لكل متكون بالنسبة للنواحي التالية: المحافظة على مواعيد التكوين،التعاون مع الزملاء من المتكولين، السلوك العام، القدرة على التحصيل، مدى الاهتمام بالتكوين و الإقبال عليه،مدى الاستجابة لموضوع التكوين،الاشتراك في المناقشات،التعاون مع مشرف الدورة التعاون مع المتكولين.1

### 3- تقييم المتكولين

إن المتكولين هم الدعامات الرئيسية التي يستند إليها برنامج التكوين، وإن أي قصور في إمكانياتهم أو قدراتهم و كفايتهم يمثل خطر بالغاً تتعكس آثاره على المستوى العام للتكوين وفعاليتته وكفاءته، ويمكن تقييم ومتابعة المتكولين من خلال ثلاث مراحل تتم كالآتي:

أ- تقييم المتكولين قبل تنفيذ البرنامج: وتهدف هذه المرحلة إلى حسن اختيار المتكولين من حيث مؤهلاتهم وقدراتهم و إمكانياتهم ومهاراتهم الشخصية وخبرتهم العلمية.

ويمكن تقسيمهم في هذه المرحلة من خلال استمارة يملؤها المتكونون قبل قيامهم بالتكوين.

ب- تقييم المتكولين أثناء تنفيذ البرنامج: وتتم وفقاً للعناصر التالية:

- مدى صلاحية المعلومات التي جمعت عنهم قبل تنفيذ البرنامج

- مدى إتباعهم و التزامهم بالموضوع المقرر لهم بالبرنامج

- درجة جديتهم في التكوين

- مدى احترامهم لمواعيد التكوين اليومية

- مدى تأثير شخصيتهم على المتكولين.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> جمال الدين ماهر، طرق تحديد الاحتياجات التكوينية، مجلة الفكر الشرطي، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 1996، ص 134.

<sup>1</sup> السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 58.

## المطلب الثاني: أهمية التقييم:

للتقييم أهمية كبيرة في كافة المؤسسات والمنظمات على اختلاف مستوياتها وتخصصاتها ومجال عملها، إذ أن في أي مؤسسة يقوم عملها في وضع أهداف ووجود خطة لتحقيق هذه الأهداف، وتكون بحاجة إلى تقييم النتائج للتعرف على مدى تحقيق الأهداف وتنفيذ فوق ما هو مرسوم لها، وهذا من أسس نجاح إدارة المؤسسات، إذ في ضوء نتائج علمية يتم وضع التصورات لتعزيز النتائج الايجابية وتحديد أهمية الإستمرار في البرامج أو التحول فيها أو تغيير بعض الأهداف أو المسارات، أو اتخاذ قرارات معينة، أو الاستفادة من النتائج عند وضع الخطط الجديدة للبرامج والأنشطة.

و أشار إسماعيل إلى أن أهمية التقييم تتضح في دوره في معرفة وقياس مدى مطابقة ما تم انجازه من أعمال لما كان مخططا إتمام تنفيذه من خلال التخطيط المسبق لذلك.<sup>2</sup>

و أوضح إبراهيم و الكلزة أن أهمية التقييم تتضح في دراسة الآثار التي تحدث نتيجة تدخل بعض العوامل، والظروف التي ساهمت في نجاح أو فشل الأهداف بغرض اكتشاف نقاط القوة لتدعيمها واكتشاف نقاط الضعف والقضاء عليها وذلك لتحقيق أقصى مدى من النجاح للأهداف الموضوعة، وتحقيق مستوى عال من الأداء.

---

<sup>2</sup> رداح الخطيب، التدريب من خلال مدخلات، عمليا، مخرجات، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، الأردن،

## خاتمة:

يرمي التكوين إلى تحقيق هدف عام، وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكياتهم وتعديل اتجاهاتهم، ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر، وهو رفع كفاءة الأفراد، وتعد عملية تقييم التكوين والتي تشكل آخر حلقة من سلسلة حلقات العملية التكوينية أداة هامة لا يستغنى عنها لرصد نقاط القوة والضعف، إذ من خلال هذه العملية يمكن تحديد التغيرات الحاصلة سواء كانت في معارف المتكويين أم في مهاراتهم، أم في اتجاهاتهم.

## قائمة المصادر و المراجع:

1. عمر أحمد المختار : معجم اللغة العربية المعاصرة، ب ط، دار عالم الكتاب، القاهرة، 2008 ، صفحة 886 .
2. sinthia D . ficher , lylef , schenfeldt, james B,show :human resource management ,hougton ,Mifflin company ,new York ,1999 . P250.
3. حافظ عباس محمود، تطبيقات تربوية في التربية الرياضية، ج - 2، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003 ، ص 337 .
4. الأمم المتحدة : مجموعة أدوات للتخطيط و المراقبة والتقييم موجهة لمديري البرامج، منشورات صندوق الأمم المتحدة للسكان، مكتب الشرق الأوسط القاهرة، 2004 ، ص 1.
5. عبد أرزقي عباس وجواد: تقييم البرامج والمشاريع العامة "اطار نظري"، مجلة جامعة اهل البيت المجلد - 1، العدد 4، العراق ص 109
6. زهران ليلي عبد العزيز: الأصول العلمية والفنية لبناء البرامج والمناهج في التربية الرياضية، ط - 1 ، دار الفكر زهران، القاهرة، 2006 ، ص 132.
7. سعد نادية، دليل تقييم برامج التدريب، ط - 1، المعهد القضائي الفلسطيني ، فلسطين، رام الله، 2012 ، ص 27
8. البنا محمد : تقييم المشروعات و الأسس العلمية والتطبيقات العلمية ، ب ط، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 2011 ، ص 19
9. السيد عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 58.

10. رداح الخطيب، التدريب من خلال مدخلات، عمليا، مخرجات، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 79
11. جمال الدين ماهر، طرق تحديد الاحتياجات التكوينية، مجلة الفكر الشرطي، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 1996، ص 134.