

الفصل الخامس

تقييم الأداء المؤسسي

كمدخل لتطوير الجانب التدريبي للمنظمة

تعد عملية تقييم الأداء المؤسسي أحد الركائز الهامة في السعي نحو تطوير أداء المنظمات والمؤسسات المختلفة.

وفي هذا الصدد يمكن تناول المحاور الرئيسية لهذا الجانب وذلك على النحو التالي:

أولاً : مفهوم تقييم الأداء

يمثل تقييم الأداء Performance Assessment أو التقييم المعتمد على الأداء Performance - Based Assessment مجموعة من الاستراتيجيات لتطبيق المعرفة والمهارات وعادات العمل من خلال أداء المتعلم لمهام tasks محددة ينفذها بشكل علمي ومرتبطة بواقع الحياة وذات معنى بالنسبة له⁽¹⁾، أما نيتكو فيعرف تقييم الأداء بأنه إجراء procedure تستخدم فيه المهام للحصول على معلومات عن مدى جودة تعلم الطالب وقدرته على تطبيق ما تعلمه من معرفة ومهارات في عدة مواد تعليمية وفي

(1) Brualdi. A, **Implimenting Perfomance assessment in the class room, practical and assessment**, research and evaluation London, Harlid Publishers, 1999

مواقف متعددة، ليظهر انه قادر على تحقيق هدف تعليمي Learning من خلال ذلك الأداء.⁽¹⁾ ويعرف تقييم الأداء بالتقييم الحقيقي (الأصيل) Authentic assessment أو التقييم البديل Alternative assessment، تميزه له عن التقييم التقليدي.

وهناك عدة أمثلة على تقييم الأداء مثل تنفيذ مشروع ما في مقرر دراسي أو كتابة تقرير عن مشروع تم تنفيذه، أو إجراء تجربة علمية في المختبر، أو تقديم عرض عملي تطبيقي على الحاسوب عن التصميمات الهندسية لمحرك سيارة أو طائرة، أو عرض نماذج لأنواع الصخور أمام الطلبة والتعرف على خصائصها الفيزيائية والكيميائية علميا في المختبر. وكذلك حل مشكلات رياضية، أو إجراء بحث حول موضوع معين، يتفق المعلم والطالب على تفصيلاته ومعايير تقييم أداء الطالب فيه.

ولا شك أن هذا النوع من التقييم يزود المدرب بمعلومات حول فهم المدرب للمعارف والمهارات وقدرته على تطبيقها، كما أنه يجعل المدرب قادرا على إيجاد نوع من التكامل بين عملية التعليم والتقييم المعتمد على الأداء مما يؤدي بدوره إلى إثراء الخبرة التعليمية، كما نجد من جانب آخر أن بعض العاملين في الأجهزة الحكومية المختلفة يترددون في تطبيق تقييم الأداء في المنظمات التي يعملون بها، وغالبا ما يكون السبب وراء ذلك هو شعور العاملين بعدم معرفتهم المعرفة الكافية بهذا النوع من التقييم، وكذلك لعدم معرفته بكيفية تقييم أداء المنظمة والعاملين بها بصورة عادلة، كما يمكن تفسير العزوف عن استخدام تقييم الأداء إلى الخبرة السلبية للعاملين عندما وجد أن تطبيقه لهذا النوع من الأداء لم يكن ناجحا، أو لم تتحقق النتائج المرجوة منه.⁽²⁾

(1) A.J Nitco., **Educational assessment of students**, Engelwood Cliffs, prentice hall, 1996 p.p.78-88

(2) د. راشد حماد الدوسري، القياس والتقييم التربوي الحديث مبادئ وتطبيقات وقضايا معاصرة، (عمان: دار الفكر، 2004)، ص ص 44-45.