

ثانياً : خصائص تقييم الأداء

يتميز تقييم الأداء عن التقييم التقليدي أو التقييم المعتمد على الورقة والقلم بعدة خصائص ومن أهم هذه الخصائص:⁽¹⁾

1- تقييم الأداء مباشر في طبيعته، يقيم المهام المعرفية والفكرية المعقدة، كما هي في واقع الحياة أو يحاكيها كما هي في الواقع وذلك خلافاً للتقييم التقليدي الذي يعتمد أساساً على الورقة والقلم والاختبارات التقليدية. كما يركز تقييم الأداء على العملية والنتائج وليس على النتائج فقط، إلى جانب أن تقييم الأداء يتطلب استخدام المتعلم لمهارات التفكير العليا كالتحليل والتركيب وحل المشكلات والنقد والتقويم وما يرتبط به من إصدار الأحكام بعكس التقييم التقليدي الذي لا يتعدى في كثير من الأوقات مستوى التطبيق في سلم التصنيف المعرفي للعمليات العقلية.

2- يتميز تقييم الأداء بالتكامل والفهم من جهة التطبيق من جهة أخرى، بينما التقييم التقليدي يعالج المعرفة بشكل عام معالجة جزئية تحل بعملية التكامل بين أجزائها ولا ترتبط بالكل. إلى جانب أن دور المتعلم في تقييم الأداء دور إيجابي وفاعل حيث يُقوّم المتعلم عملية البحث عن المعلومات من عدة مصادر ويحللها وينقدها ويضعها في إطار تركيبي جديد ولا يأخذها كأمر مسلم به كما يحدث في التقييم التقليدي، حيث نجد أن المتعلم يتلقى المعلومات وينفذ ما يطلب منه ولا يتحقق من مصداقيته.

3- يقوم المتعلم في تقييم الأداء بعملية التقييم الآتي للمشروع أو العمل أو المهمة التي أنجزها وكذلك أثناء تنفيذها حسب مراحلها، ويعدل عمله وأسلوبه وفق ذلك التقييم كما يقوم المتعلم من جانب آخر بعملية تقييم مشتركة مع المعلم لتقييم المهمة المراد تنفيذها وخاصة فيما يتعلق بمعايير تقييم مستوى الأداء وقواعد تصحيح جودة الأداء وهذه القضايا يفتقر إليها التقييم التقليدي. كما أن الأسئلة التي يثيرها

(1) احمد صيداوى، نحو التقويم التربوي الحقيقي، ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي السنوي الحادي عشر، (المنامة : وزارة التربية والتعليم، 18-20 سبتمبر 2004)، ص 60.

تقييم الأداء والمهام المرتبطة بهذه الأسئلة لا ترتبط بإجابة واحدة صحيحة فقط بل من الممكن هنا التوصل إلى عدة إجابات صحيحة ممكنة مركبة في كل جديد نتيجة لقيام المتعلم بعملية البحث والتقصي من خلال رجوعه إلى عدة مصادر للمعرفة كما يتطلب الأمر هنا أن يدافع المتعلم عن إجاباته ويبررها بالحجج والبراهين تبريرا منطقيا وعمليا ينبئ عن فهمه للمهمة المطلوبة أداؤها⁽¹⁾.

4- تقييم الأداء يُمكن المتعلم من أن يكون على صلة مستمرة ومباشرة بالمعلم من بداية مهمة الأداء وحتى نهايتها، وهنا يتم تعديل المهمة المطلوب أداؤها بناء على التغذية الراجعة التي يحصل عليها المتعلم، نتيجة للحوار بين الطرفين وليس على أساس تعليمات مسبقة فقط ينفذها المتعلم، ورغم أهمية التغذية الراجعة الكتابية والتحريرية كما هو الحال في التقييم التقليدي، ألا أن التغذية الراجعة في تقييم الأداء تكون مستمرة وشفوية بين الطرفين وتعزز نظيرتها التحريرية. إلى جانب هذا فإن تقييم الأداء يستمد مصداقيته وصدقه من طبيعة الأداء الأصيل للمهمة التي ينفذها المتعلم وارتباطها بواقع الحياة اليومية للمتعلم وما تتضمنه من أعمال فكرية وأداء وإنتاج يرتبط بسلامة الحكم وصدق عواقب (نتائج) التقييم. أما بالنسبة للتقييم التقليدي، فغالبا ما يعتمد على معايير إحصائية غير مباشرة مثل الصدق المرتبط بمعيار خارجي.

5- يعتمد تقييم الأداء على التقدير الكيفي بناء على سلم تقدير وصفية للأداء بينما يركز التقييم التقليدي على الجانب الكمي في تقدير مستوى الأداء اعتمادا على الأرقام والعمليات الإحصائية في أغلب الأحيان. كما يقود تقييم الأداء المتعلم إلى تطبيقه في مواقف حياتية أخرى مشابهة أو مواقف حياتية أخرى مشابهة أو مواقف طبيعية مختلفة عن المواقف التي طبق عليها أدائه، ولا يشعر بنوع من الانفصال بين ما يتعلمه وما سيطبقه مستقبلا في حياته العملية أما أساليب التقييم التقليدية وخاصة التي تركز على الاختبارات الموضوعية والتصحيح فقد لا يستطيع المتعلم

(1) د. جواد رضا، المدخل إلى الإدارة الحديثة، (عمان: دار الفكر العربي، 2005)، ص 119-120.

بواسطتها تطبيق أو استخدام معلوماته ومهاراته النظرية في مواقف معقدة من الحياة العملية اليومية الراهنة أو المستقبلية.

ثالثاً: تقييم الأداء المؤسسي

مع الاعتراف بأهمية تقييم الأداء، فإنه من المؤكد أن التقييم بصفة عامة يمثل معضلة، سواء كان ذلك بالنسبة لمن يقوم بعملية التقييم أو بالنسبة للفرد موضع التقييم، وذلك بسبب تداخل العوامل الشخصية والموضوعية في هذه المهمة وغياب الأطر المقننة لعملية التقييم المناسبة لجميع الأفراد وكافة بيئات العمل المختلفة⁽¹⁾. ويعتبر اختيار الأسلوب المناسب للتقييم من أهم العوامل التي تساعد على نجاحه، ولاشك في أن هذا الاختيار يتوقف على العديد من الاعتبارات مثل، مدى ملائمة الأسلوب لطبيعة العمل والهدف من التقييم، وإمكانية التطبيق، الأمر الذي ترتب عليه استخدام العديد من الطرق والأساليب المختلفة المعينة.

ومن خلال ما سبق يمكن التركيز على عملية تقييم الأداء المؤسسي والذي يعرف بأنه المنظومة المتكاملة لتتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. ويقوم بالتقييم أجهزة الرقابة المركزية والوزارات المعنية. وأجهزة السلطة التشريعية وأجهزة الرقابة الشعبية. ويقاس فيه الفعالية البيئية والفعالية السياسية ومؤشرات القياس، درجة القبول الاجتماعي لقرارات المنظمة ودرجة الاستقلالية في عمل المنظمة ومدى توافر أيديولوجية محددة للعمل ومدى التمثيل الاجتماعي في المنظمة.⁽²⁾

(1) د. عبد الرحمن بن أحمد بن هيجان، من تقويم الأداء الفردي إلى تقويم الأداء الجماعي: نظرة متوازنة، تجربة القطاع الخاص، وإمكانية الاستفادة منها في القطاع الحكومي، مجلة الإدارة، (القاهرة: إتحاد جمعيات التنمية الإدارية، المجلد الثلاثون، العدد الثاني، أكتوبر، 1997)، ص 26.

(2) د. فؤاد علم الدين، الإدارة الحديثة، (بيروت: دار الياس للنشر، 2006)، ص 76.