

دليل

طرق التقييم التفاعلي

**GOETHE
INSTITUT**

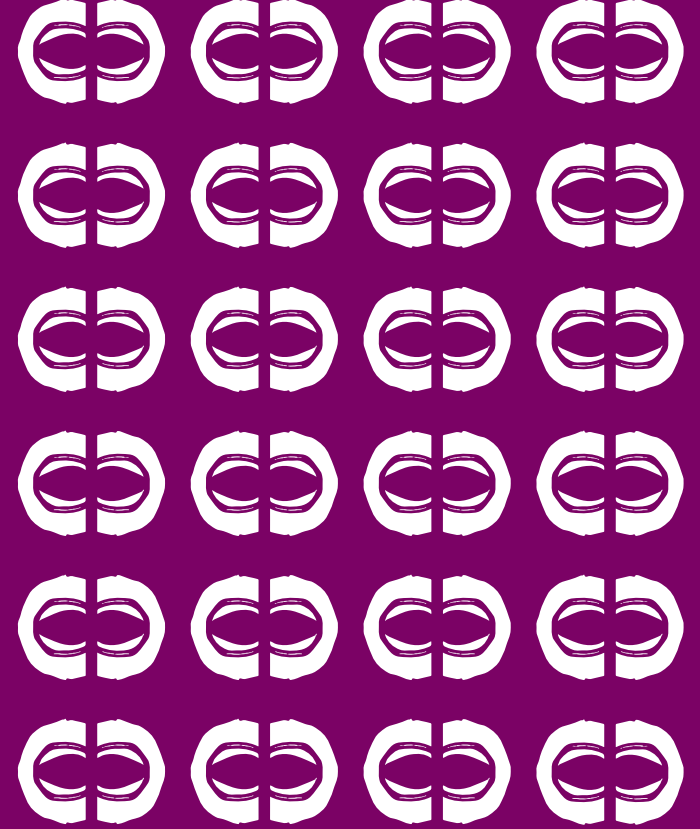
Sprache. Kultur. Deutschland.



إحد مشروعات معهد جوته بدعم من وزارة الخارجية الألمانية.

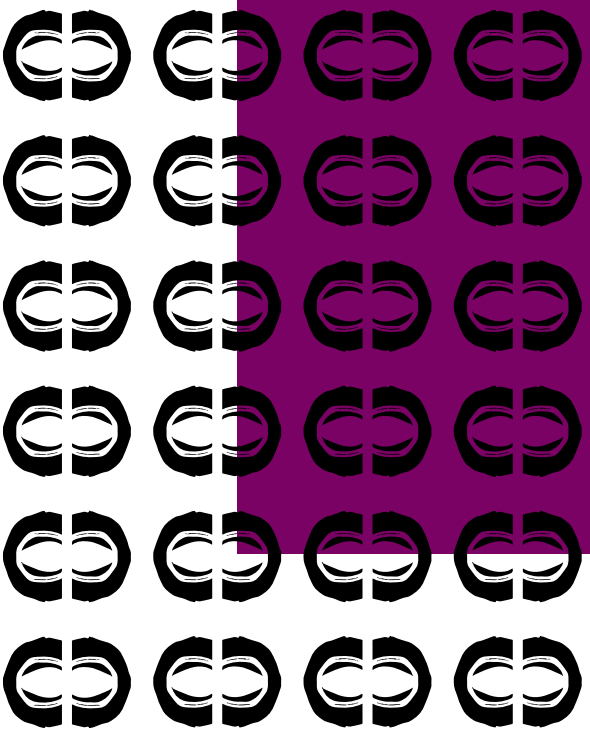
الفهرس

المقدمة	0
طريقة الخمس أصابع	1
طريقة حزم الحقائق	2
طريقة الجدار اللاصق	3
طريقة مقهى العالم	4
طريقة التقييم الكمي	5
طريقة التوضيح ثم التقييم ثم المناقشة	6
طريقة صوت الصورة	7
طريقة نبض الصورة	8
طريقة مقابلة التقدير	9
طريقة الاستبيان التفاعلي	10



طريق التعميم

بسم



تعتمد طرق التقييم التفاعلي على الأساليب التفاعلية في تقييم المشاريع والدورات التدريبية والفعاليات؛ فهي لا تقتصر على ملء الاستبيانات فحسب، بل تشجع المشاركات والمشاركين على التفاعل والاندماج، هذا يعني أن دور المشاركات والمشاركين في عملية التقييم يصبح فعالاً ونشطاً وخلاقاً. لذلك تركز بعض الطرق المقترحة هنا على تبادل الآراء والمناقشات، هذا التفاعل الذي يحدث أثناء عملية التقييم من شأنه أن ينقل الأسئلة المطروحة من خلال التجارب الشخصية ووجهات النظر التي عادةً لا تقوم الاستبيانات بتغطيتها أو التطرق إليها بشكل كافي. تبادل الآراء والخبرات بين المشاركات والمشاركين يثري التجربة الفردية لكل مشارك، وينقلها من خلال تجارب الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك يمكن دمج الأساليب التفاعلية المقدمة هنا مع استبيانات الرأي ومع بعضها البعض. بينما تظل صياغة الأسئلة ومدى المضمون الذي تستقصيه، هو قرار الشخص المنوط بتنفيذ ورشة العمل واستطلاع الآراء، مما يخلق نوع من المرونة وإمكانية تكييف الأسئلة على حسب الحاجة، فعلى سبيل المثال من الممكن طرح أسئلة عامة ك «ما هي القيمة المضافة التي قدمها لك التدريب؟»، أو أسئلة أكثر تحديداً ك «إلى أي مدى اتاحت لك ورشة العمل خيارات وأساليب عمل جديدة تستطيع تنفيذها في مجال عملك؟»

الأساليب التفاعلية مناسبة أيضاً لتقييم مؤشرات التأثير. بعض الأساليب المطروحة هنا تصلح للتحقق من المؤشرات الكمية المستهدفة مباشرة (مثل التقييم العملي). إلا أن القياس الكمي للنتائج ليس دائماً ممكناً أو مفيداً. ومع ذلك يمكن، في حال وجود مؤشرات كمية مستهدفة بالفعل، أن تؤخذ في الاعتبار. ففي مشروع مكتبة المدرسة، على سبيل المثال، تم استخدام المؤشر الكمي التالي: «على الأقل ٧٥٪ من المشاركات والمشاركين في برنامج التدريب ذكروا أنهم نمووا مهاراتهم في مجال الوسائط الإعلامية والبحث والمعلومات». من خلال معظم الأساليب التفاعلية المقترحة هنا، لا يمكن قياس تحقيق الأهداف التدريبية في شكل نسبة مئوية، وإنما يمكن جمع الكثير من المعلومات حول الكفاءات التي اكتسبها المشاركون، وبشكل جيد للغاية. فعلى سبيل المثال تستطيع أساليب التقييم التفاعلي الإجابة على الأسئلة التالية: «ما هي الكفاءات التي تم تطويرها؟ ما الذي ساهم في تطوير تلك الكفاءات؟ ما هي الجوانب التأهيلية التي لم يتطرق إليها التدريب؟»

ما أوجه الاستفادة من استخدام التقييم التفاعلي؟

- أساليب التقييم التفاعلي تشجع على الإبداع والابتكار، حيث تؤدي حوارات التفكير التشاركي (بالإضافة إلى الأنشطة القائمة على الفن التي يمكن دمجها معها) إلى تقييم «خارج الصندوق»، والذي بدوره يخلق مساحات للتعلم الجماعي والابتكار والعمل الإبداعي.
- أساليب التقييم التفاعلي ترفع مستوى الوعي بوجود آراء وحقائق مختلفة وتحفز المشاركات والمشاركين على مناقشتها. فعلى عكس الأسئلة الاستبائية، تسمح الأساليب التفاعلية بتطوير المواقف والآراء في عملية التقييم من خلال التفاعل المشترك.
- أساليب التقييم التفاعلي تكسب وتقوي مهارات التعاون، حيث يقوم الأفراد في المجموعة المشاركة بتعميق مهاراتهم في مجال الاستماع والتفكير النقدي والتحليل المشترك واتخاذ القرار بالإجماع، مما يمكنه أن يؤدي إلى تكوين ثقافة جماعية، والتي قد تكون استكمالاً لأهداف العمل المشترك في التدريب أو الفعالية.
- بناءً على مدى انفتاح أسلوب التقييم، يمكن لأساليب التقييم التفاعلي التطرق لأهم الأسئلة التي تشغل المشاركات والمشاركين.

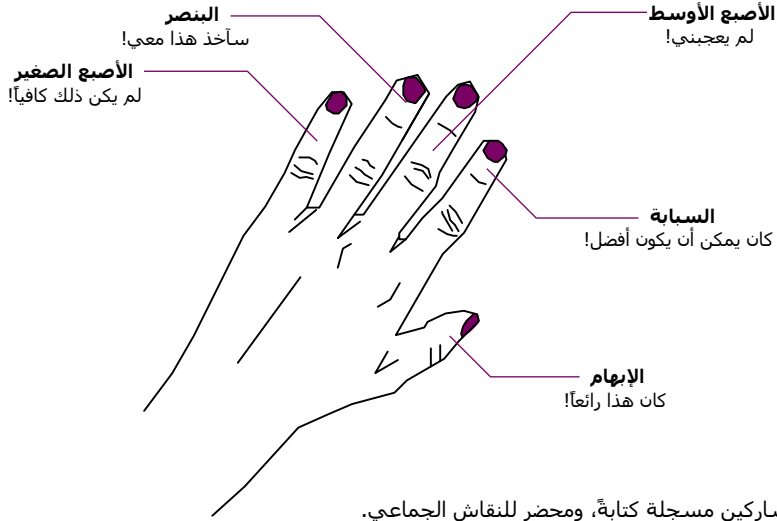
ما الذي يجب الانتباه إليه عند استخدام طرق التقييم التفاعلي؟

- القيم المشتركة** في بداية التقييم التفاعلي يجب تحديد بعض القيم والمعايير المتبعة في النقاش (على سبيل المثال، كل رأي له أهميته، لا يوجد ما هو صائب أو خاطئ، الاستماع إلى بعضنا البعض والسماح للآخرين بإتمام حديثهم). يجب على من يدير النقاش التأكد من الالتزام بالقيم والمعايير المتفق عليها.
- هياكل السلطة** يمكن أن يكون للأدوار وهياكل السلطة تأثير على ديناميكيات المحادثة، خاصة أثناء المناقشات. ويلعب هنا من يدير النقاش، مثلاً مدير أو مديرة المشروع، دوراً هاماً. إذا شارك مديرو المشروع في تنفيذ التقييم أو شاركوا بالحضور فقط، فيجب توضيح دورهم للمشاركين. فيجب حينها على سبيل المثال، إبلاغ المشاركات والمشاركين أن الشخص المعني يمكنه المساهمة بمنظور إضافي، ولكنه على قدم المساواة مع كل المشاركات الآخرين في النقاش.
- التقييم التفاعلي لا يضمن سرية الهوية** بينما لا يتطلب ملء الاستبيانات الكشف عن هوية المشارك، لا تضمن أساليب التقييم التفاعلي سرية هوية المشاركات والمشاركين. لذلك يجب أخذ هذا في الاعتبار عند صياغة الأسئلة الرئيسية للتقييم. في الوقت نفسه، من المهم توفير الجو الملائم للنقاش المفتوح الذي يسمح بالنقد ويسمح للمشاركين بعدم الاضطرار إلى التعبير عن أنفسهم أو الإجابة على أسئلة بعينها.
- توثيق البيانات** يجب التأكد على وجه الخصوص من جمع وتوثيق جميع البيانات التي قدمت خلال عملية التقييم (البيانات المكتوبة والشفوية والصور وما إلى ذلك). فعلى عكس الاستبيانات، غالباً لا توجد مستندات مكتوبة عند استخدام أساليب التقييم التفاعلي. لذلك يجب توثيق التقييمات بشكل آخر، مثلاً من خلال التسجيل المكتوب للمناقشات أو التسجيلات الصوتية التي يتم نسخها في شكل مكتوب بعد ذلك، أو تفرغ مضمون الصور المأخوذة بقدر الإمكان، وما إلى ذلك. في بداية التقييم يجب الحصول على موافقة المشاركات والمشاركين على شكل التوثيق الذي تم اختياره.
- تقييم البيانات** لتسهيل عملية تقييم البيانات التي تم جمعها، ينصح باستخدام دليل توجيهي يتضمن أسئلة تم صياغتها بناءً على المؤشرات المستهدفة، حيث يتم تحليل البيانات عن طريق الإجابة على الأسئلة التقييمية، وبذلك يمكن التوصل لاستنتاجات نوعية فيما يتعلق بمؤشرات النجاح. بناءً على أسلوب التقييم المستخدم، قد يكون من الممكن أيضاً قياس تلك الاستنتاجات من الناحية الكمية.

مثال

فعلى سبيل المثال، يمكن تحويل المؤشر التالي: على الأقل ٧٥٪ من المشاركات والمشاركين في برنامج التدريب ذكروا أنهم نمووا مهاراتهم في مجال الوسائط الإعلامية والبحث والمعلومات»، إلى هذا السؤال: «كم عدد المشاركات والمشاركين الذين ذكروا أنهم نمووا مهاراتهم في مجال الوسائط الإعلامية والبحث والمعلومات؟» (أسلوب كمي)، و«ما هي المهارات التي تم تمتيتها؟ ما هي جوانب التدريب التي ساهمت في ذلك؟ ما الذي يفتقده برنامج التدريب؟» (أسلوب نوعي).

1 طريقة الخمس أصابع



بدائل:

يحصل المشاركون على قطعة من الورق تم طباعة اليد عليها مسبقاً.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

على سبيل المثال، يمكن للمشاركين في مشروع «جراح الثقافة» أن يقيموا المشروع من خلال الإجابة على الخمس أسئلة الموضحة أعلاه (كان هذا رائعاً! كان من الممكن أن يكون أفضل! لم يعجبني! سأخذ هذا معي! لم يكن ذلك كافياً!). من الممكن أن تساهم هذه الإجابات في معرفة مدى تحقق مؤشر «٥٠٪ من الأشخاص المشاركة في جراح الثقافة يقولون إنهم أصبحوا قادرين على تفهم وجهات النظر والآراء الأخرى بشكل أفضل». لكن ليس من الممكن التحقق من الوصول إلى الهدف «٥٠٪»، لأنه من المحتمل ألا يعرب جميع المشاركات والمشاركين عن آرائهم حول هذا الموضوع. ومع ذلك، يمكن من خلال مناقشة جماعية للتقييمات الفردية، وباستخدام أسئلة محددة، معرفة مدى نجاح مشروع جراح الثقافة بشكل أكثر دقة.

الهدف:

التقييم النهائي للتدريب أو المشروع، بالإضافة لإمكانية التحسين.

الوصف:

تعتبر طريقة الخمس أصابع طريقة سهلة للحصول على تعليقات شاملة من المشاركات والمشاركين، فيما يتعلق بفاعلية أو تدريب أو مشروع.

توقيت التطبيق:

تستخدم هذه الطريقة في نهاية التدريب / المشروع.

ملحوظات:

- في حالة إجراء نقاش جماعي للتعليقات الفردية، يجب توفير جو ملائم لنقاش مفتوح.
- تسمح الأسئلة المطروحة بإجراء تقييم شامل لمشروع أو دورة تدريبية. لكن في الوقت نفسه، قد لا توفر الإجابات المطلوبة للمؤشرات المستهدفة.

الخطوات:

- 1 يقوم جميع المشاركات والمشاركين برسم يدهم على قطعة من الورق.
- 2 يكتب كل فرد من المشاركين ملاحظاته وتعليقه على كل أصبع من الأصابع الخمسة (انظر الصورة).
- 3 وفقاً لحجم المجموعة والوقت المتاح، يمكن بعد ذلك مناقشة التعليقات شفهيًا. إذا كانت هناك نقاش جماعي للتعليقات الفردية، يجب تسجيل النقاش.

المدة الزمنية:

حوالي 10-15 دقيقة

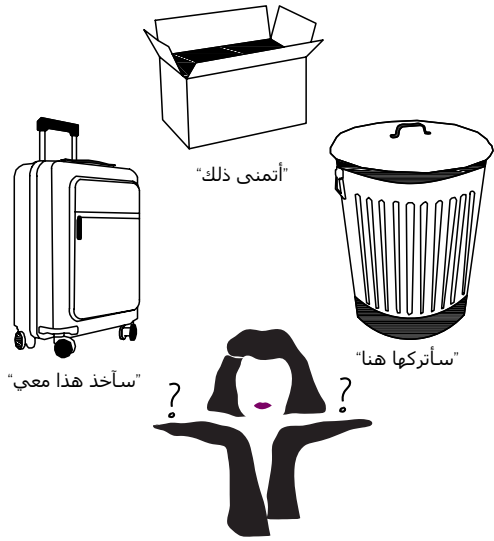
حجم المجموعة:

تصلح لأي مجموعة أي كان حجمها

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- تنفذ في مدة زمنية قصيرة
- تصلح لأي مجموعة أي كان حجمها
- قلم وورق لتسجيل النقاش النهائي، أو جهاز للتسجيل
- ورقة
- اقلام للكتابة
- نسخة لشكل يد مرسومة كما هو موضح أعلاه، مطبوعة على ملصق أو معروضة على الحائط

التحضير والمواد اللازمة:



التحضير والمواد اللازمة:

- اختيار أسئلة التقييم الثلاثة
- وضع علامة استفهام على الحقيبة وسلة القمامة وكذلك الصندوق
- تحضير كروت التقييم والأقلام

النتيجة النهائية:

تسجيل للتقييمات كتابةً وبشكل شخصي، ويمكن بعد ذلك تجميع الكروت وتلخيص مضمونها. القياس الكمي للإجابات ممكن ولكن بشكل محدود فقط.

بدائل:

لتقليل الجهد المبذول، يمكن استخدام صناديق ويوضع عليها الرمز المناسب، بدلاً من استخدام حقيبة وسلة القمامة.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

يقوم المشاركون في «أكاديمية الوسائط الاعلامية» بالإجابة على الأسئلة الثلاث بهذا الشكل: «سأخذ هذا معي من مشروع أكاديمية الوسائط الاعلامية»، «سأترك هذا هنا، لم استفد منه» و«كنت أتمنى أن أجد الاتي». تظهر من خلال التقييم بالتأكيد بعض المؤشرات التي توضح إلى أي مدى تم تشجيع المناقشات داخل مشهد الوسائط الاعلامية. لكن قياس مؤشر: «بؤكد ٧٥٪ من المشاركات والمشاركين أن المناقشات الخاصة بمشهد الوسائط الاعلامية قد تم تحفيزها بنجاح من خلال اجراء مسح للمشهد ومن خلال مناقشات المائدة المستديرة»، يتطلب ان يسأل جميع المشاركين، ويجب ان يدلوا جميعاً بأرائهم في هذا الموضوع. وأما السؤال الخاص بأوجه التدريب التي كان يتمنى المشاركون والمشاركين أن يجدوها في المشروع، قد يوفر معلومات مفصلة عن الاحتياجات التي لم يتم تلبيتها بعد.

الهدف:

التقييم النهائي لتدريب أو مشروع مع التركيز على فاعلية المشروع أو التدريب (ما الذي كان مفيداً؟ ما الذي طبق بشكل جيد؟ ما الذي طبق بشكل أقل جودة؟ ما الذي لم يكن مفيداً؟) والمزيد من التطوير (ما الذي من الممكن تحسينه؟ ما هي رغبات المشاركات والمشاركين؟)

الوصف:

تهدف هذه الطريقة التقييمية إلى معرفة رأي المشاركات والمشاركين دون الكشف عن هويتهم، وتستخدم فيها ثلاث أوعية معنونه ويرمز كل وعاء منها إلى مدى رضي المشاركين عن مضمون المشروع أو التدريب. توضع تلك الأوعية عند الباب المخصص للخروج من القاعة. الوعاء الأول يكون على شكل حقيبة مكتوب عليها «سأخذ هذا معي» (وترمز إلى الدروس المستفادة التي بنوي المشاركين الاحتفاظ بها). أما الوعاء الثاني فهو سلة مهملات مكتوب عليها «سأتركها هنا» (وترمز إلى نواحي المشروع أو التدريب التي لم يستفد منها المشاركات والمشاركين). أما الوعاء الثالث والأخير فهو صندوق يكتب عليه «أتمنى ذلك» (ويرمز إلى الاقتراحات أو المضمون الذي كان يتمنى المشاركون أن يجده).

الخطوات:

- 1 تحديد وصياغة أسئلة التقييم الثلاثة
- 2 وضع الأوعية الثلاث عند الباب المخصص للخروج من القاعة (حقيبة، سلة مهملات، صندوق)
- 3 توزيع كروت التقييم والأقلام
- 4 إجابة الأسئلة في سرية ودون كتابة اسم المشارك او المشاركة
- 5 وضع كروت التقييم في الأوعية المخصصة لكل سؤال

توقيت التطبيق:

تستخدم هذه الطريقة التقييمية عادة في نهاية الفاعلية، ويمكن استخدامها أيضاً لورش العمل أو التدريبات طويلة المدة، لإجراء تقييم مؤقت. بهذه الطريقة، يمكن مراعاة الرغبات أو الأسئلة المتعلقة خلال العملية التدريبية.

ملحوظات:

- يجب طرح السؤال المتعلق بالرغبات بشكل محدد على قدر الإمكان. فعلى سبيل المثال يمكن طرح السؤال التالي: «ما هي اقتراحاتكم للنسخة القادمة من المشروع؟» لا تحتاج إلى شرح تفصيلي أو متابعة من قبل مديري المشروع أو التدريب.
- لضمان عدم الكشف عن هوية المشاركات والمشاركين أو ربطها بتقييمهم السري للمشروع، يجب أن يكون الحد الأدنى لعدد المشاركين ستة أفراد.
- تسمح الأسئلة المطروحة بإجراء تقييم شامل لمشروع أو دورة تدريبية. لكن في الوقت نفسه، قد لا توفر الإجابات المطلوبة للمؤشرات المستهدفة.

المدة الزمنية:

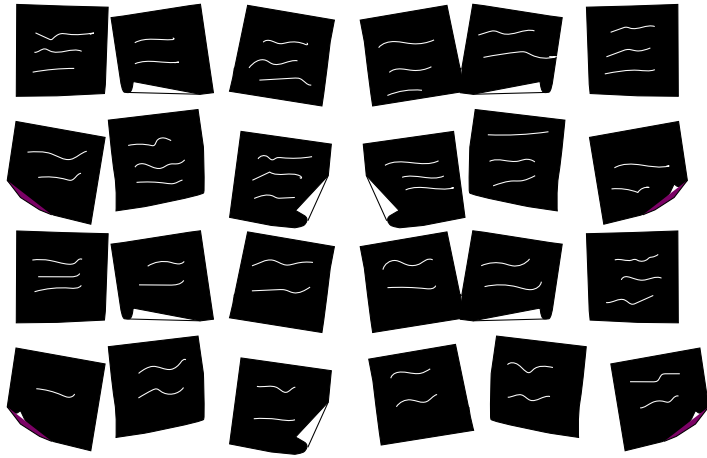
من 15-20 دقيقة

حجم المجموعة:

تصلح لمجموعات بدءاً من ٦ اشخاص

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- تنفذ في مدة زمنية قصيرة
- لا تحتاج إلى شرح تفصيلي أو متابعة من قبل مديري المشروع أو التدريب.
- لا يكتب عليها اسم المشارك
- مناسبة أيضاً للمجموعات الكبيرة



النتيجة النهائية:

سجل مصور للتقييمات الشخصية للمشاركين، والتي يجب تلخيصها كتابةً بعد ذلك.

بدائل:

بعد انتهاء المشاركات والمشاركين من تفقد إجابات الآخرين، يمكن إجراء دورة نقاشية والتفكير في الاجابات ومناقشتها جماعياً.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

يقوم المشاركون والمشاركات في ختام مشروع «مكتبة المدرسة» بالإجابة على عدة أسئلة ومن ضمنها السؤال الآتي: "ما هي المهارات التي استطاع البرنامج التدريبي دعمها؟". بعد ذلك، يقوم المشاركون بكتابة أجوبتهم على الورق اللاصق. مما يسمح بتجميع مختلف المهارات التي قد ساهم التدريب في تنميتها. تشير هذه الطريقة الى إمكانية دعم المهارات بشكل عام، لكنها لا تسمح بحساب نسبة مئوية محددة لعدد الأشخاص الذين يرون بالفعل أن مهاراتهم قد تم تنميتها.

الهدف:

التحقق من الوصول لأهداف التدريب أو المشروع، أو الإجابة على أسئلة تقييمية مختارة من قبل مجموعات كبيرة.

الوصف:

«الجدار اللاصق» طريقة لتجميع التغذية الراجعة أو ردود الأفعال النوعية من مجموعة كبيرة. هذا النوع من التقييم مفيد لمعرفة ما إذا كانت الأهداف المخططة للمشروع أو التدريب قد تحققت.

الخطوات:

- 1 تعلق الأسئلة المراد الإجابة عليها على لوحة دبابيس أو ملصق.
 - 2 توزع على جميع المشاركين أوراق لاصقة وقلماً، وعليهم الإجابة على الأسئلة المطروحة بشكل فردي وكتابتها على الأوراق اللاصقة.
 - 3 بعد ذلك توضع الإجابات تحت كل سؤال على اللوحة او الملصق.
- يجب إعطاء المشاركات والمشاركين الوقت الكافي للإجابة على الأسئلة.
 - قد يختلف عدد الأسئلة حسب الوقت المتاح. في العادة تكفي 5 أسئلة لتقييم المشروع أو التدريب بشكل وافي.
 - يجب أن يقتصر عدد الأوراق اللاصقة لكل مشارك على 3-4 ورقات كحد أقصى.

ملحوظات:

المدة الزمنية:

من 15-20 دقيقة

حجم المجموعة:

تصلح لكل المجموعات أي كان حجمها.

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- تنفذ في مدة زمنية قصيرة
- مناسبة للمجموعات الكبيرة
- تسمح هذه الطريقة للمشاركين بإلقاء نظرة على ملاحظات بعضهم البعض على الجدار اللاصق.

توقيت التطبيق:

تستخدم هذه الطريقة في نهاية التدريب / المشروع.

التحضير والمواد اللازمة:

- لوحة دبابيس أو قطعة كبيرة من القماش / ملصق
- أسئلة (مطبوعة بشكل فردي ومقروء) تحضير كروت التقييم والأقلام
- ورق صغير لاصق
- أقلام للكتابة
- دبابيس / شرائط لاصقة



النتيجة النهائية:

تقييم مدون على أفرخ الورق الكبيرة، ومحضر لجلسات نقاش كل مجموعة، ومحضر للنقاش الجماعي النهائي. القياس الكمي غير ملائم لهذه الطريقة التقييمية.

بدائل:

يمكن تنظيم نقاشات المجموعات الصغيرة بشكل متناوب، بحيث تتاح للمشاركين الفرصة لتبادل الأفكار على عدة طاوولات مختلفة وحول مواضيع التدريب المختلفة. في معظم الحالات تنظم ثلاث دورات تناوبية خلال عملية التقييم. بهذه الطريقة، يمكن للمشاركين مناقشة جوانب التدريب المختلفة مع بعضهم البعض. يمكن أيضاً إعطاء بعض المشاركات والمشاركين أدوراً ثابتة خلال الدورات التناوبية، حيث يمكن تعيين مضيف للمناقشة على كل طاولة ليكون هذا الشخص مسؤولاً عن إدارة النقاش على تلك الطاولة دون تغيير دوره أو الطاولة، وقد يتضمن دور المضيف، على سبيل المثال، طرح أسئلة النقاش أو توفير جو ملائم للنقاش، أو ربط الأفكار والآراء المختلفة لكل مجموعة بتلك التي قد ذكرت من قبل المجموعات الأخرى.

مثال

مثال كيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

يتم تقسيم المشاركات والمشاركين في مشروع «مبادرات الجوار» على ثلاثة طاوولات منفصلة، تناقش عليها أسئلة مختلفة في مجموعات صغيرة ويتم من خلالها تبادل الخبرات المكتسبة من التدريب. على سبيل المثال، تناقش الطاولة الأولى: «الخبرات والمهارات الخاصة بمجال تطوير وإدارة المشاريع التي اكتسبها أفرادها خلال التدريب»، بينما تناقش الطاولة الثانية: «أثر التدريب على تطوير أفكار أفرادها فيما يخص مشاريعهم الخاصة وكيفية تنفيذها»، أما الطاولة الثالثة: «مدى قدرة أفرادها على نقل تجربتهم والدروس المستفادة من التدريب إلى الآخرين». الإجابات سوف تدلل على المؤشر المستهدف الآتي: «75 ٪ من المشاركات والمشاركين في التدريب، على الأقل، ذكروا أنهم اكتسبوا المعرفة والمهارات اللازمة في مجال تطوير وإدارة المشاريع وأصبحوا قادرين على تطوير فكرة مشروعهم الخاص وتحديد أهداف التنفيذ الفعلي في مرحلة لاحقة». مع ذلك، لا يوصى هنا بالتقييم الكمي نظراً لعدم إجابة كل المشاركين على جميع الأسئلة المطروحة.

يتم تسجيل النتائج كتابةً على ورقة كبيرة (فرخ)، بينما تقدم المجموعات الصغيرة ملخصاً لنتائجهم في جلسة النقاش النهائية، من ثم يقوم مدير المشروع بتقييم الآراء والمقترحات ومحاضر المناقشات. من الممكن أيضاً إتاحة تلك المعلومات المؤتقة للمشاركين بعد ذلك.

الهدف:

تقييم أنشطة التدريب ومدى تأثيرها، وإمكانية تحسينها. إضافة إلى ذلك، تتيح طريقة التقييم هذه فرص لتبادل الآراء بين المشاركات والمشاركين في المشروع أو التدريب.

الوصف:

تتيح طريقة «مقهى العالم» للمجموعات الصغيرة الفرصة لتبادل الأفكار حول أسئلة التقييم التي اختيرت مسبقاً.

الخطوات:

- 1 يتم تقسيم المشاركات والمشاركين إلى مجموعات مكونة من 2-5 أشخاص، وتجلس كل مجموعة منهم على طاولة، حيث يوجد على كل طاولة أوراق وأقلام، ولاسيما ورقة تحتوي على الأسئلة التي سيتم مناقشتها.
 - 2 يجب على المشاركين مناقشة الأسئلة التي تم تزويدهم بها في مجموعتهم، وعليهم تدوين ملاحظاتهم بشكل مستمر.
 - 3 بناءً على عدد المشاركات والمشاركين والوقت المتاح، يمكن تنظيم جلسة عامة تقدم خلالها كل مجموعة ما تم مناقشته إلى باقي المجموعات. من المهم أن يتم تسجيل أو تدوين ما تمت مناقشته.
- ملحوظات:**
- يجب شرح طريقة التقييم وخطواتها بالتفصيل للمشاركين.
 - قد يكون مفيداً أن يحدد لكل طاولة شخصاً من المشاركات والمشاركين لكي يدير النقاش وإخراً لكي يقوم بتدوينه.

التحضير والمواد اللازمة:

- وضع أهداف واضحة للمناقشة التقييمية، وضع خطة للنقاش (بما في ذلك الأسئلة التي ستطرح خلال المناقشة)
- أوراق كبيرة (فرخ) لتدوين مضمون النقاش
- أقلام للكتابة
- أوراق لاصقة صغيرة
- طباعة أسئلة النقاش ووضعها على طاولة النقاش المخصصة لكل مجموعة

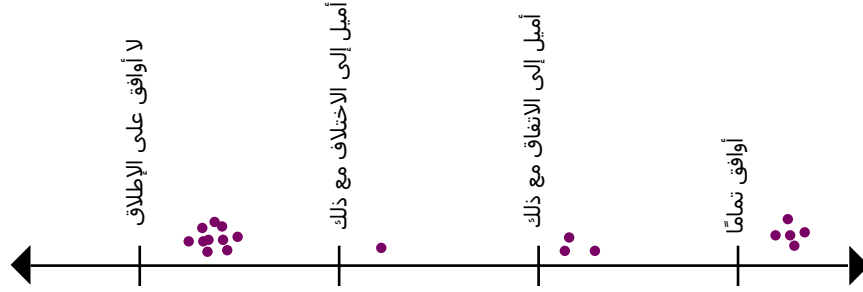
المدة الزمنية:

من الممكن أن يستغرق تقييم «مقهى العالم» من 20 دقيقة إلى 3 ساعات، وذلك على حسب عدد المشاركات والمشاركين وعدد الأسئلة المطروحة عليهم.

حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم لمجموعات يبلغ عددها 12 مشارك على الأقل، أو مجموعات أكبر من ذلك، بناءً على المساحة الفعلية لمكان التدريب.

5 طريقة التقييم الكمي



التحضير والمواد اللازمة:

- ورق كبير (فرخ)، (أو وعاء كوسيلة بديلة)
- وسيلة للعد: أوراق لاصقة (أو وسيلة بديلة كما هو موضح أدناه)
- أقلام للكتابة
- أوراق لاصقة صغيرة
- قلم وورق لتسجيل المناقشة النهائية أو جهاز للتسجيل

النتيجة النهائية:

تقييم ناتج عن استخدام مقياس التقييم، والمحضر النهائي للمناقشات.

بدائل: استطلاع الفول

تستخدم البقوليات في «استطلاع الفول»، حيث ترمى الحبوب في وعاء، وتعتبر وحدة قياسية للتقييم. يتميز استخدام الأوعية الشفافة بأن النتيجة تصبح مرئية على الفور للجميع، أما الأوعية الغير شفافة فهي تضعف التأثير على تصويت المشاركين.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

يجب المشاركات والمشاركين في مشروع «مسرح الاحداث العراق» على السؤال التالي «الى أي مدى شجعتك مشروع مسرح الاحداث العراق لتصبح أكثر نشاطًا في مجال العمل المدني؟». أما الإجابات المتاحة لتقييم أثر المشروع فهي: «لقد شجعتني المشروع جداً»، «لقد شجعتني المشروع إلى حد ما»، «لم يشجعتني المشروع إلى حد ما»، «لم يشجعتني المشروع على الإطلاق». بالتالي توفر إجابات الأسئلة القياسية هذه، نتائج قابلة للقياس الكمي يمكن من خلالها التحقق مباشرة من مدى تحقيق المشروع للمؤشر («يؤكد ٧٥ ٪ من المشاركات والمشاركين على الأقل، أنهم قد تشجعوا ليصبحوا أكثر نشاطًا في مجال العمل المدني من خلال مشاركتهم في مشروع مسرح الاحداث العراق»). يمكن أيضاً أن ينتج عن مناقشة تلك النتائج، معلومات إضافية تفيد التقييم، على سبيل المثال أسباب عدم التشجيع للانخراط في مجال العمل المدني.

الهدف:

توثيق مدى رضا المشاركات والمشاركين (فيما يخص التدريب أو إحدى جوانبه) أو تقييم بعض الجوانب الأقل تحديداً (مثلاً الأثر المترتب) باستخدام مقياس للتقييم.

الوصف:

تستخدم هذه الطريقة لإيضاح نتائج التدريب عن طريق استخدام مقياس للتقييم. في بعض الأحيان، يتبع التقييم مباشرة مناقشة جماعية أو يستكمل باستخدام التعليقات المكتوبة للمشاركين. تصلح طريقة «التقييم الكمي» لأي مجموعة أي كان حجمها ويمكن استخدامها أيضاً خلال الفاعليات المفتوحة للجمهور العام.

الخطوات:

- 1 تحديد سؤال (أسئلة) التقييم ومقياس التقييم المخصص لها (على سبيل المثال، أوافق تماماً، أميل إلى الاتفاق مع ذلك، أميل إلى الاختلاف مع ذلك، لا أوافق على الإطلاق).
- 2 عرض مقياس التقييم على المشاركات والمشاركين على ورقة أو ملصق كبير.
- 3 توزيع وثائق التقييم (مثل الملصقات أو ورق التقييم) على المشاركين والطلب منهم بملئها.
- 4 بعد تسليم المشاركين لتقييماتهم، يجب عرض التقييمات كتابةً أو شفهيًا على جميع المشاركات والمشاركين. هذه الخطوة يمكن تنفيذها بناءً على حجم المجموعة والوقت المتاح لذلك. في حالة العرض الشفهي للتقييم، يجب على مدير المشروع أن يوثق النقاش.

ملحوظات:

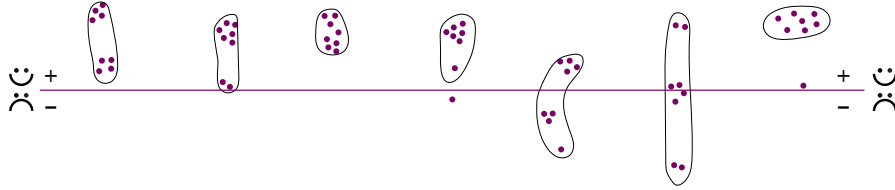
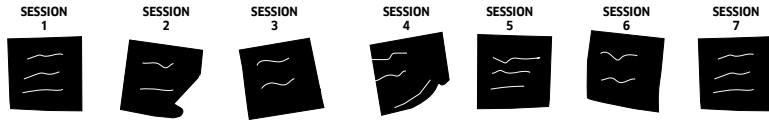
- في حالة إجراء مناقشة نهائية جماعية، يجب توفير مناخ ملائم لنقاش مفتوح.
- يجب أن تكون صياغة أهداف التدريب أو التأثيرات المراد قياسها دقيقة وواضحة وألا تكون هناك ملائسات في فهمها، وتكون قابلة للقياس عن طريق مقياس التقييم.
- في حالة قياس أكثر من مؤشر لنجاح التدريب أو المشروع، يجب إعداد عدة ملصقات كبيرة (أفرخ). كلما زاد عدد أسئلة التقييم كلما زاد الجهد المبذول في مرحلة الإعداد.

المدة الزمنية:

يمكن جمع البيانات الخاصة بتقييم المشروع في بضع دقائق معدودة. إن كان من المخطط مناقشة النتائج مع المشاركات والمشاركين، فيجب إضافة مدة تتراوح من ١٠-٢٠ دقيقة.

حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم لمجموعات يبلغ عددها ٨ مشاركين على الأقل، أو عدد أكبر من ذلك.

**الهدف:**

التقييم النهائي لبرنامج تدريبي أو مشروع متعدد المراحل بمساعدة عناصر كمية ونوعية.

الوصف:

تتيح هذه الطريقة التقييمية لمستخدميها إمكانية تقييم المراحل الفردية للتدريب أو المشروع، بالإضافة إلى تقييم تفاصيل المراحل المختلفة بشكل دقيق.

الخطوات:

1 تعليق أوراق التقييم الكبيرة (فرخ ورق) على الحائط من اليسار إلى اليمين مع مراعاة أن تشير كل ورقة إلى جلسة أو مرحلة ما من التدريب أو المشروع. يتم تعليق أوراق التقييم بالتسلسل بناءً على الترتيب الزمني لكل جلسة مع الحرص على كتابة عنوان الجلسة أو المرحلة المعنية.

2 تقييم كل جلسة أو مرحلة تدريبية:

يرسم خط في منتصف كل ورقة تقييمية، ويعبر هذا الخط عن متوسط التقدير (بدرجة جيد) لأداء التدريب أو المشروع. بعد ذلك، يقوم جميع المشاركين بتقييم الجلسة / المرحلة التدريبية المعنية من خلال لصق أوراق صغيرة مستديرة على الخط، تتناسب مع آراءهم في جودة التدريب.

3 مناقشة التقييم:

يجب على المشاركين التعليق على تقييمهم مع ذكر دوافعهم فيما يخص درجة التقييم. يمكن تسجيل التعليقات والملاحظات على أوراق لاصقة إضافية توضع على ورقة التقييم. كبديل يمكن للمشاركين أيضاً الإدلاء بآرائهم شفهيًا. خلال المناقشة يتوجب على المشاركين والمشاركين ذكر أسباب نجاح الجلسات التدريبية الجيدة وسبب تصنيف الجلسات الأخرى على أنها أسوأ. إضافة إلى ذلك، تهدف المناقشة إلى جمع مقترحات المشاركين لتحسين الجلسات التدريبية القادمة.

المدة الزمنية:

تستغرق مدة تنفيذ التقييم ما بين ٢٠-٩٠ دقيقة.

حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم لمجموعات يبلغ عددها ٨ مشاركين كحد أدنى و ٣٠ مشاركاً كحد أقصى.

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- تسمح طريقة التقييم بتقييم مراحل المشروع أو التدريب بشكل منفرد.
- نتائج التقييم يمكن عرضها بشكل مرئي.
- تصلح طريقة التقييم للمجموعات الكبيرة.

توقيت التطبيق:

تستخدم طريقة التقييم في نهاية المشروع أو التدريب.

مثال**مثال كيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب**

من أجل تقييم تحقيق أهداف التدريب وفقاً للمؤشرات المسبق اختبارها، يمكن إضافة عمود تقييمي لمشروع «الوعي بمواضيع الجندر» يتضمن على سبيل المثال السؤال التالي: «هل تشعر أنك قادر على نقل المعرفة التي حصلت عليها إلى أفراد آخرين ممن يعملون بمجال الجندر؟» يمكن بعد ذلك تحديد النسبة الكمية للإجابات في صورة نسب مئوية، بينما توفر الآراء والتعليقات الإضافية للمشاركين أثناء المناقشة نتائج نوعية لتقييم مدى نجاح المشروع أو التدريب.

التحضير والمواد اللازمة:

- حائط عريض لتعليق أوراق التقييم عليه
- ملصقات أو أوراق مقاس كبير(فرخ)
- أوراق فردية كبيرة بعنوان الجلسة / المرحلة التدريبية المراد تقييمها
- أوراق لاصقة صغيرة ومستديرة
- أوراق لاصقة صغيرة ومربعة
- اقلام للكتابة
- قلم وورق لتدوين مضمون المناقشة النهائية أو جهاز التسجيل

ملحوظات:

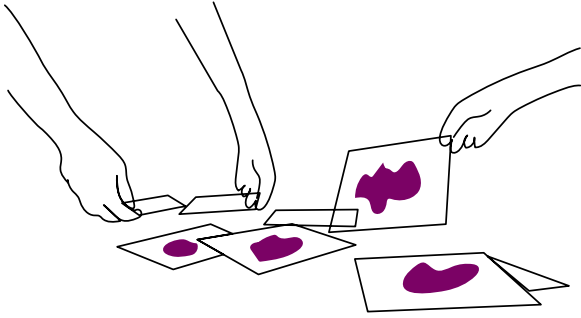
- نظراً لأن طريقة التقييم هذه لا يمكن معها إخفاء هوية المشاركين والمشاركين أثناء التقييم، يتوجب على القائمين على المشروع توفير جو ملائم ومشجع للنقاش.
- تتطلب هذه الطريقة لشخص يدير النقاش ويشرح خطوات التقييم.

النتيجة النهائية:

عرض مرئي لتقييم المشروع أو التدريب بالإضافة إلى محضر جلسة النقاش الجماعي.

بدائل:

بدلاً من تقييم المراحل المختلفة، يمكن تقييم الجوانب المختلفة للمشروع بناءً على مؤشرات النجاح التي تم تحديدها مسبقاً (على سبيل المثال، مدى تطور المهارات الفردية للمشاركين، مدى توسيع عملية التشبيك الخاصة بالمشاركين والمشاركين، وما إلى ذلك). يمكن أيضاً اختيار الجوانب المراد تقييمها بالتشارك مع المجموعة.

**الهدف:**

تقييم جماعي لمراحل مشروع أو تدريب مطول.

الوصف:

في هذه الطريقة التقييمية، يستخدم المشاركون والشاركون الصور الفوتوغرافية، بشكل فردي أو في مجموعات صغيرة، ليعبروا عن آرائهم، حيث يقومون بالإجابة على أسئلة التقييم المحددة مسبقاً من خلال استخدام الكاميرات الفورية أو الهواتف المحمولة. يتم دعوة المشاركين لتوثيق مراحل المشروع أو التدريب باستمرار من خلال التقاط صور لمواقف معينة أو أشياء مميزة. ومع نهاية المشروع، يتم اختيار الصور المناسبة من ناحية المضمون وعرضها ومناقشتها سويًا. ينصح في حال استخدام هذه الطريقة، أن تطرح الأسئلة التقييمية الآتية أو أسئلة مشابهة لها: «ما هي أوجه التدريب/عناصر التدريب التي كانت جيدة ومفيدة بشكل خاص؟ ما هي أوجه التدريب/عناصر التدريب التي كانت صعبة أو غير مفيدة؟».

الخطوات:

1 تحديد المهمة / وضع أسئلة التقييم.

2 شرح خطوات التقييم للمشاركين.

3 إن وجد، توزيع كاميرات فورية على المشاركين والمشاركين.

4 اختيار الصور المناسبة للتقييم، بحد أقصى تم تحديده مسبقاً لعدد الصور لكل مشارك أو مجموعة.

5 جمع ونقل وعرض أو طباعة الصور الناتجة.

6 المشاهدة الجماعية للصور ومناقشتها/النتائج.

المدة الزمنية:

يتم تنفيذ طريقة "صوت الصورة" التقييمية بالتوازي مع مراحل المشروع أو التدريب. يتم تقديم وشرح الطريقة في بداية المشروع، ما قد يستغرق حوالي ١٥ دقيقة، وللمناقشة النهائية يجب جدولة مدة زمنية من ساعة إلى ساعتين بناءً على عدد المشاركين والمشاركين وعدد الصور. بالإضافة إلى ذلك، يجب مراعاة الوقت اللازم لجمع ونقل الصور.

ملحوظات:

- نظراً لأن طريقة التقييم هذه لا تقوم على إخفاء هوية المشاركين والمشاركين، يجب على القائمين على المشروع توفير جو ملائم للنقاش المفتوح.
- إذا كان عدد المشاركات والمشاركين كبيراً، يمكن تنفيذ التقييم في مجموعات مصغرة، قد يكون من المفيد بعد ذلك تدوين الملاحظات التي ذكرت في المناقشة الختامية.

التحضير والمواد اللازمة:

- اختيار أسئلة التقييم.
 - تحديد التفاصيل الفنية والتنفيذية للتقييم:
 - ما إن كانت هناك كاميرات فورية متاحة للاستخدام.
 - مدى إمكانية طباعة الصور.
 - تجهيز كبل لنقل البيانات وجهاز الكمبيوتر وجهاز عرض وشاشة عرض كبيرة أو شاشة إلكترونية.
 - قلم وورق لتدوين مضمون المناقشة الختامية أو استخدام جهاز للتسجيل.
- النتيجة النهائية:**
- يتم تحليل الصور بشكل جماعي مع المشاركات والمشاركين في إطار المناقشة الختامية. من المنطقي أيضاً أن يتم تسجيل هذه العملية، وبالتالي يصبح الناتج النهائي للتقييم، المادة المصورة والوثيقة النصية لمضمون المناقشة الختامية. النتائج في هذا التقييم لا يمكن قياسها بأسلوب كمي إلا بشكل محدود.

مثال**مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب**

تعد طريقة «صوت الصورة» مناسبة بشكل خاص عندما يتعلق الأمر بتقييم أثر المشروع أو التدريب على تطوير المهارات الإبداعية والجمالية لدى المشاركات والمشاركين. على سبيل المثال، يمكن للمشاركين في مشروع «أصوات كازابلانكا» التقاط صور للحظات الهامة من مراحل المشروع، والتي قد تكون ساهمت في زيادة دوافعهم للتعبير عن أنفسهم موسيقياً وفتياً. بينما يمكن أيضاً أن تساعد المناقشة الجماعية للصور على تحفيز المشاركات والمشاركين للتعبير عن أنفسهم بشكل موسيقي وفتي. في حال اشتراك جميع المشاركات والمشاركين في المناقشة الختامية (وحيثما فقط)، فمن الممكن التوصل إلى استنتاجات كمية. فعلى سبيل المثال، يمكن حينها استنتاج ما إذا كان ٧٥٪ على الأقل من الشباب المشاركين وشعرون بالفعل بالحافز للتعبير عن أنفسهم موسيقياً أو فتياً. أما بخلاف ذلك، فلا تستطيع طريقة التقييم هذه إلا أن تدلي باستنتاجات نوعية.

حجم المجموعة:

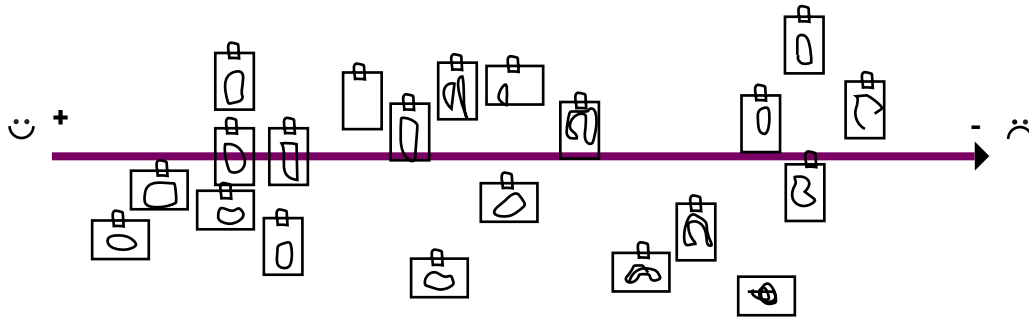
تصلح هذه الطريقة التقييمية لأي مجموعة من المشاركات والمشاركين أي كان حجمها. من الممكن تنفيذ التقييم بشكل فردي، أو من خلال مجموعات صغيرة من ٢ إلى ٦ أفراد عندما تكون المجموعة كبيرة.

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- إمكانية التواصل والتعبير عن الآراء من خلال الصور، قد يكون مفيداً بشكل خاص مع الفئات المستهدفة من الشباب، ولكن أيضاً مع المجموعات ذات الحواجز اللغوية.
- تسهل الصور بدء المناقشات وتساعد على تذكر أحداث بعينها.
- أوراق لاصقة صغيرة

توقيت التطبيق:

يتم تنفيذ طريقة التقييم بالتوازي مع مراحل المشروع المختلفة، وتوجد مناقشة ختامية جماعية في نهاية المشروع أو التدريب.

**الهدف:**

التداعي الحر للأفكار الخاصة بتقييم المشروع أو التدريب.

الوصف:

يتم تجهيز مجموعة مسلسلة من الصور، والتي بدورها تحفز على التفكير والنقاش. تساعد الصور بذلك على تداعي وتواتر الأفكار والتي قد تجيب على أسئلة تقييمية تم تحديدها مسبقاً. الأسئلة التالية مثلاً أثبتت فاعليتها في مجال التعاون: «ما الجوانب التي ترونها هامة لنجاح أي عمل تشاركي أو تعاوني؟ كيف تقيمون أوجه التعاون خلال المشروع أو التدريب؟ ما هي أوجه التعاون في التدريب التي نجحت بشكل جيد، وأين ترون صعوبات فيما يخص التعاون بمراحل التدريب أو المشروع؟»

الخطوات:

- 1 تحديد المهمة / وضع أسئلة التقييم.
- 2 شرح خطوات التقييم / عرض وتوزيع مجموعات الصور على المشاركات والمشاركين
- 3 تداعي الأفكار المرتبطة بالصور بشكل فردي ومستقل، بناءً على أسئلة التقييم
- 4 مناقشة جماعية لهذه الأفكار
- 5 تدوين وتسجيل النتائج التي تم جمعها من خلال المناقشة

المدة الزمنية:

يستغرق شرح طريقة التقييم للمشاركين ما بين 5-10 دقائق. أما المدة المتاحة لكل مشارك لتداعي أفكار مرتبطة بالصور فمن المقترح أن تكون حوالي 10 دقائق. بعد ذلك، تحتاج المناقشة الجماعية لمدة ما بين 20-30 دقيقة، وذلك على حسب حجم المجموعة.

حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم هذه للمجموعات الصغيرة (من 3 إلى 6 أفراد) وكذلك للمجموعات الكبيرة (بدءاً من 10 مشاركين).

ملحوظات:

- تتطلب هذه الطريقة التقييمية من المشاركات والمشاركين أن يكون لديهم مهارات فيما يخص التجريد.
- عندما تكون المجموعة كبيرة، لا تسمح طريقة التقييم هذه بالتطرق إلى أو مناقشة جميع الأفكار المرتبطة بالصور.

التحضير والمواد اللازمة:

- اختيار أسئلة التقييم.
- تجهيز سلسلة مناسبة من الصور (أثبتت الصور المجردة نجاحها، كبدل يمكن أيضاً استخدام المناظر الطبيعية أو الجمادات)
- ورق كبير (فرخ) أو لوحة دبابيس كبيرة لعرض افكار المشاركات والمشاركين.
- قلم وورق لتدوين مضمون المناقشة الختامية أو جهاز تسجيل كبديل.

النتيجة النهائية:

يتم عرض الافكار والارتباطات المستنتجة من قبل المشاركات والمشاركين. يوصى بتسجيل أو تدوين مضمون هذه المرحلة من التقييم. في النهاية يجب وجود وثيقة نصية تستخدم لتحليل مدى نجاح التدريب. القياس الكمي لمدى نجاح المشروع أو التدريب ممكن ولكن بشكل محدود للغاية.

مثال**مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب**

يتطرق المشاركات والمشاركين في مشروع «مساحتنا» إلى مدى مساهمة ورش العمل في تعزيز المشاركة الفعالة للمرأة في مساحة العمل المجتمعي. خلال تلك العملية الفكرية والتقييمية يحاول المشاركون إيجاد صور مناسبة لهم بشكل شخصي. يتاح لهم خلال ذلك، فترة زمنية مناسبة للتأمل الفردي في الصور والتفكير في مدى ملاءمتها، بعد ذلك، يصنف المشاركات والمشاركين تقييماتهم واجاباتهم على السؤال بمساعدة مقياس يمتد من «لقد عزز التدريب بالفعل مشاركة المرأة» إلى «لم يعزز التدريب مشاركة المرأة». بناءً على حجم المجموعة، يتم تقديم ومناقشة جميع الأفكار الفردية إذا سمح الوقت لذلك. تسمح طريقة التقييم هذه بالقياس الكمي لنجاح المشروع أو التدريب، وذلك من خلال استخدام مقياس التقييم.

- تساعد طريقة التقييم على تجنب تركيز المشاركات والمشاركين على النواحي السلبية من التدريب أو المشروع.

توقيت التطبيق:

- يتم استخدام طريقة التقييم هذه في نهاية التدريب أو المشروع.

ملحوظات:

- طريقة التقييم هذه لا تخفي هوية المدربين بأرائهم من المشاركات والمشاركين وذلك خلال عرض نتائج المقابلات التقييمية، وإيضاً الملاحظات والآراء ليست مجهولة المصدر.

- من المهم الالتزام بالإطار الزمني المحدد مسبقاً لتنفيذ التقييم.

- يمكن عرض نتائج التقييم بين المشاركات والمشاركين في المجموعات الصغيرة. كلما زاد عدد المشاركين، كلما زاد المجهود المبذول للتقييم.

النتيجة النهائية:

- يتم عرض الأفكار والارتباطات المستنتجة من قبل المشاركات والمشاركين. يوصى بتسجيل أو تدوين مضمون هذه المرحلة من التقييم. في النهاية يجب وجود وثيقة نصية تستخدم لتحليل مدى نجاح التدريب. القياس الكمي لمدى نجاح المشروع أو التدريب ممكن ولكن بشكل محدود للغاية.



التحضير والمواد اللازمة:

- اختيار أسئلة التقييم.
- طباعة الدليل الإرشادي للمشاركين.
- أقلام وربما أوراق إضافية ليستطيع المشاركات والمشاركين تدوين ملاحظاتهم.
- قلم وورق لتدوين وعرض النتائج خلال المناقشة الختامية للمشروع أو التدريب، كبديل يمكن استخدام جهازاً للتسجيل.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

في مشروع «أصوات كازابلانكا» يجب مراعاة المؤشر التالي على سبيل المثال، «٧٥٪ من ٤٠ مشاركة ومشارك شاب شعروا بعد الانتهاء من وحدات التدريب بالمشروع أنهم قادرون على تحمل المسؤولية». لكي يتم التوصل إلى استنتاج يجب على المشاركات والمشاركين أن يسألوا بعضهم البعض الأسئلة التالية: «هل تشعر أنك قادر على تحمل المزيد من المسؤولية؟ وإلى أي مدى؟». تسجل الإجابات على شكل كلمات رئيسية ويتم عرضها في المجموعات الصغيرة. تجمع بعد ذلك جميع الإجابات والآراء التي ادلى بها المشاركات والمشاركين. تساعد تلك الإجابات على الحصول على استنتاجات نوعية، وكما هو ظاهر في هذا المثال يمكن أيضاً الحصول على قياس كمي، بشرط أن يجيب جميع المشاركين على السؤال أو الأسئلة ذاتها.

الهدف:

تهدف طريقة مقابلة التقدير إلى التعرف على التجارب الإيجابية وعوامل نجاح التدريب أو المشروع من أجل التعلم منها.

الوصف:

تتيح هذه الطريقة التقييمية الفرصة للمشاركين في التمعن والتفكير في التجارب الإيجابية للتدريب بشكل جماعي. وفقاً لدليل إرشادي معد للتقييم، يطلب من المشاركات والمشاركين أن يقوموا بمناقشة الجوانب / المواقف / الخبرات / العوامل الإيجابية للتدريب مع بعضهم البعض، وذلك في مجموعات مصغرة مكونة من فردين كحد أقصى. بينما يحتوي الدليل الإرشادي للتقييم على سؤالين أو مجموعتين من الأسئلة. يوصى حينها باستخدام الأسئلة التالية، نظراً لجدوتها في قياس مدى نجاح التدريب أو المشروع. السؤال الأول: صف موقف أو جانب من التدريب، ترى أنه قد تم تنفيذه بنجاح. السؤال الثاني: ما هي العوامل / الأسباب التي أدت وساهمت في نجاح هذا الجانب من التدريب؟ من الممكن بالطبع إعداد وطرح أسئلة تقييمية إضافية تكون أكثر تفصيلاً، ولكن يجب حينها إتاحة وقت كافي للإجابة عليها وإجراء المقابلات.

الخطوات:

- 1 شرح خطوات وأسئلة المقابلة.
- 2 تشكيل مجموعات تقييم مصغرة مكونة من فردين.
- 3 يتلقى كل فرد نفس دليل التقييم الذي يحتوي أيضاً على أسئلة التقييم المذكورة أعلاه، وبراعى وجود مساحة كافية في الورقة، لكي يستطيع المشاركين كتابة ملاحظاتهم الإضافية.
- 4 الجولة الأولى من المقابلات التقييمية: يقوم شخص واحد من كل مجموعة بطرح الأسئلة على الآخر. يقوم الشخص الذي يجري المقابلة أيضاً بتدوين إجابات وملاحظات زميلته أو زميله في دليل / ورقة التقييم.
- 5 الجولة الثانية من المقابلات التقييمية: تجرى المقابلة بشكل تناوبي، حيث يقوم أفراد المجموعة باستبدال الأدوار. على نفس النهج إذاً، يقوم الفرد الثاني أيضاً بإجراء المقابلة وتدوين إجابات وملاحظات زميلته أو زميله في نسخته من دليل / ورقة التقييم.
- 6 يتم عرض نتائج المقابلات. إذا لم يكن هناك وقت كافي لعرضها ومناقشتها، يقوم حينها المشاركون بتسليم دليل / ورقة التقييم للمسؤول عن إدارة المشروع أو التدريب.

المدة الزمنية:

إجمالي المدة الزمنية لتنفيذ التقييم تبلغ حوالي ساعة ونصف (بناءً على حجم المجموعة) يستغرق شرح كيفية تنفيذ التقييم ١٠ دقائق، بينما يجب أن يتاح للمشاركين حوالي ٣٠ دقيقة (أو أكثر) لإجراء كل جولة فردية من المقابلات التقييمية، وتتوقف مدة عرض نتائج المقابلات التقييمية على شكل وأسلوب العرض المستخدم، وكذلك حجم المجموعة. بناءً على الوقت المخصص لعرض نتائج التقييم، يمكن أن تكون المدة الزمنية لكل شخص ٣ دقائق. كبديل، يمكن تحديد عدد النتائج المعروضة، بحيث يذكر كل شخص جانب أو عامل نجاح واحد للمشروع. ويمكن أيضاً الاكتفاء بجمع الملاحظات المكتوبة.

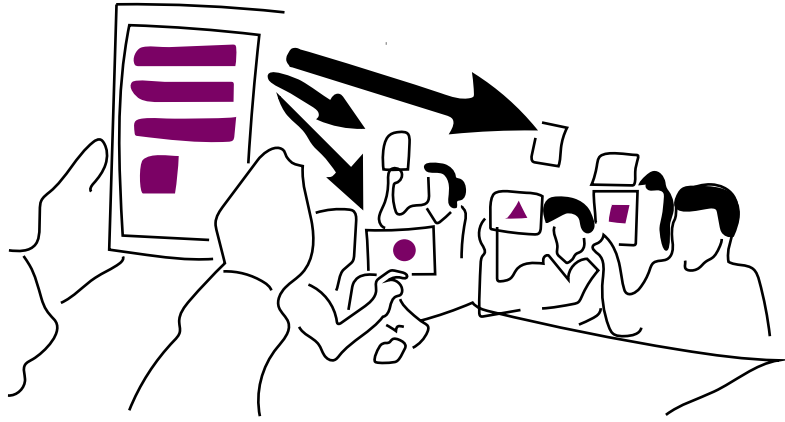
حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم هذه لمجموعات يبلغ عدد مشاركيها ٤٠ فرداً كحد أقصى.

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- تتيح طريقة التقييم هذه الفرصة للتركيز على الجوانب الإيجابية وعوامل نجاح التدريب أو المشروع.
- طريقة التقييم مناسبة بشكل خاص لجمع المعلومات والآراء التي تساعد على تطوير التدريب أو المشروع.

10 طريقة الاستبيان التفاعلي



الهدف:

استبيان مباشر لتقييمات وآراء المشاركين والمشاركين تجاه دورة تدريبية أو مشروع.

الوصف:

لاستخدام طريقة التقييم هذه، يجب استعمال برنامج رقمي مناسب) على سبيل المثال <https://get.plickers.com>

بدلاً من اللجوء إلى استبيان ورقي أو رقمي، والذي يقوم كل مشارك ومشاركة بملئه بشكل فردي، تقدم هذه الطريقة تجربة جماعية أثناء الإجابة على الأسئلة دون الكشف عن هوية المشاركات والمشاركين. تعرض الأسئلة التي تم اعدادها مسبقاً في شكل عرض تقديمي أمام جميع المشاركين. بعد ذلك يجب كل مشارك على الأسئلة المعروضة باستخدام رمز استجابة شخصي، وهو رمز كودي يختلف من شخص لآخر، بحيث لا يعرف منه من المشارك، وبذلك يمكن الإعلان عن الإجابات ودمجها مباشرة في العرض التقديمي، حيث تظهر النتائج حينئذ على الفور لجميع المعنيين، ويمكن مناقشتها جماعياً إذا لزم الأمر.

الخطوات:

- 1 طرح السؤال الأول وعرضه بشكل مرئي من خلال عرض تقديمي على الحائط.
- 2 على المشاركين رفع رمز الاستجابة الخاص بهم، الذي تم طباعته مسبقاً.
- 3 يقوم المقيم أو القائم على إدارة التدريب أو المشروع بمسح جميع رموز الاستجابة واحدة تلو الأخرى باستخدام التطبيق المناسب على الهاتف المحمول.
- 4 تظهر نتائج الاستطلاع على الفور للجميع ويمكن حينها، على حسب الرغبة، التأمل فيها أو مناقشتها سوياً.
- 5 يتم عرض السؤال التالي.
- 6 تكرر العملية نفسها حتى تتم الإجابة على جميع الأسئلة.

حجم المجموعة:

تصلح طريقة التقييم لمجموعات يبلغ عدد مشاركيها ٦٠ فرداً كحد أقصى. (أو بناءً على ما يسمح به التطبيق الإلكتروني للاستبيان)

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- طريقة التقييم مناسبة أيضاً للمجموعات الكبيرة.
- إمكانية تحليل ومناقشة الإجابات ونتائج الاستبيان على الفور.
- المشاركات والمشاركين ليسوا بحاجة إلى جهاز محمول أو خط الإنترنت.

توقيت التطبيق:

تستخدم طريقة التقييم في نهاية المشروع أو التدريب.

مزايا هذه الطريقة التقييمية:

- يجب ألا تكون الأسئلة معقدة للغاية بحيث يمكن استيعابها بسهولة.
- في حالة وجود مناقشة جماعية لنتائج الاستبيان، يجب حينها توفير جو ملائم للنقاش المفتوح.

المدة الزمنية:

المدة الزمنية لتنفيذ التقييم ما بين ١٥-٣٠ دقيقة (بناءً على عدد الأسئلة المطروحة)

التحضير والمواد اللازمة:

- عرض اسئلة الاستبيان على المشاركات والمشاركين من خلال برنامج إلكتروني مهيب لذلك.
- جهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت.
- جهاز عرض / حائط أو شاشة عرض.
- عدد كافٍ من أوراق الإجابة المطبوعة (ورقة لكل شخص).
- هاتف محمول به تطبيق الاستبيان، وقد تم تحميل التطبيق مسبقاً على الهاتف.

النتيجة النهائية:

عرض مرئي لإجابات المشاركات والمشاركين ونسبها.

مثال

مثال لكيفية تنفيذ التقييم وربطه بمؤشرات نجاح المشروع أو التدريب

يقوم المشاركات والمشاركين مثلاً في مشروع «Unconference» عقب نهايته بالمشاركة في استبيان تفاعلي تم اعداده مسبقاً. يتم في البداية عرض مجموعة من الأسئلة على المشاركات والمشاركين، والتي قد تتضمن السؤال الآتي: «هل ترون أن التشبيك يمكنه ان يشكل جماعة ضغط مؤثرة على السياسة الثقافية؟». يمكن أيضاً صياغة الإجابات المحتملة، لتضمن الإجابات التالية على سبيل المثال: «نعم، بالتأكيد»، «نعم، على الأرجح»، «لا، هذا غير مرجح»، «لا، بالتأكيد لا». في النهاية يمكن الحصول على نسبة مئوية خاصة بالإجابات، والتي بدورها تسمح بالتعليق على المؤشر الآتي: «٨٠٪ من المشاركات والمشاركين في المشروع ذكروا أن التشبيك بإمكانه أن يشكل جماعة ضغط مؤثرة على السياسة الثقافية».

بيانات التحرير

معهد جوته القاهرة
مشاريع الحوار والتقدم

Transformation-Kairo@goethe.de
<https://www.goethe.de/ins/eg/ar/kul/sup/duw.html>

المديرة الإقليمية لشمال إفريقيا والشرق الأوسط
سوزانا هون

المسؤولة عن برامج الدعم الخاص
أنائيس بوليكة

منسق تقييم البرامج
سيلفان بوخلر

الإشراف على دليل التقييم
شركة إديوكولت، أنائيس بوليكة، سيلفان بوخلر، سليفا سوتر

التصميم المرئي لدليل التقييم
نأنسي مجدي نصر الدين

حقوق الطباعة والنشر محفوظة لمعهد جوته القاهرة بموجب سنة ٢٠١٩.
دليل تقييم المشاريع هو مشروع لمعهد جوته بدعم من وزارة الخارجية الألمانية.

