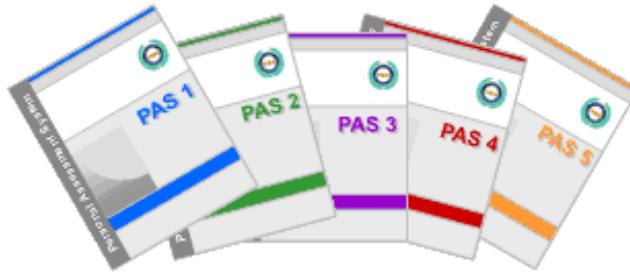




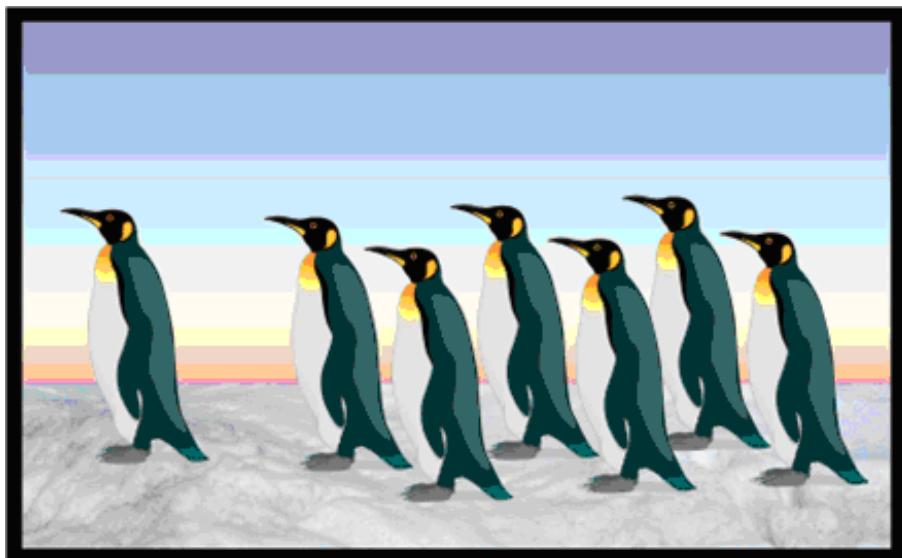
نظام التقييم الشخصي

Personal Assessment System



لأول مرة في العالم العربي
سلسلة دورات إدارة نظام التقييم الشخصي
لتأهيل المدربين والاستشاريين في
مقاييس واختبارات واستبيانات التعلم والسلوك والشخصية

PAS Certification Programmes



دوراتنا تجعلك في المقدمة دائمًا



نظام التقييم الشخصي

Personal Assessment System (PAS)



يتزايـد يوماً بعد يوم توجه الأفراد والمؤسسات لاستخدام مقاييس السلوك والشخصية في مجال الأعمال، لغرض التطوير الإداري والقيادي، وبناء فرق العمل، والتوظيف واختيار الموظفين، والتحفيز، وحل الصراعات في المؤسسات وغير ذلك. تستعمل هذه المقاييس والأدوات لتقدير سلوك الإنسان وتقديره وقيمته وقراته وقابليته، وغير ذلك. إذ تشير أبحاث السلوك إلى أن أنجح الناس هم أولئك الذين يفهمون أنفسهم ويفهمون من حولهم. هذا الفهم لمواطن القوة والضعف في الشخصية والسلوك، بالإضافة إلى القدرة على تحديد وفهم نقاط القوة والضعف للآخرين، يسمح للشخص بأن يضع استراتيجيات أو طرق تهدف إلى تلبية متطلبات البيئة التي تحبـطـ بهـ بـإـدـارـكـ هـذـهـ الاـخـلـافـ الـبـشـرـيـةـ وـفـهـمـهـاـ،ـ يـسـتـطـعـ الإـنـسـانـ أـنـ يـزـيدـ مـنـ فـعـالـيـتـهـ وـإـنـاجـيـتـهـ فـيـ الـعـلـمـ مـعـ الـآخـرـينـ.

توفر مقاييس اختبارات PAS طريقة علمية لفهم طبيعة النفس البشرية وطبيعة السلوك والانفعالات وكيف تؤثر فينا الحياة، مما يتيح للأفراد والمؤسسات بعد ذلك تطويرها وتحسينها ضمن بيئـةـ الـظـرـوفـ الـاجـتـاعـيـةـ وـالـطـبـيعـةـ الـمحـيـطـ بـهـاـ.

يتم في دورات نظام التقييم الشخصي PAS التعرف على الأسس العلمية لعملية القياس، وأنواع المقاييس ومزاياها وكيفية إدارتها وتطبيقها. ونظراً لتنوع المقاييس والاستبيانات وتعدد أغراضها وتطبيقاتها فقد تم تقسيمها إلى مجموعات كما يلي:

المجموعة الأولى: تختص بمقاييس التعلم والتعليم للطلاب والمعلمين والمدارس والكليات والجامعات والمراكز التدريبية، وكل ما يتعلق بالتدريب والتعليم والتدريب.

المجموعة الثانية: تختص بمقاييس السلوك والشخصية في مجال الأعمال لغرض التطوير الإداري والقيادي، وبناء فرق العمل، والتوظيف واختيار الموظفين، والتحفيز، وحل الصراعات في المؤسسات وغير ذلك.

المجموعة الثالثة: تختص بمجموعة من مقاييس اختبارات الشخصية بشكل أكثر عمقاً وشمولاً، وخاصة اختبار الأبعاد الخمسة الأساسية، واستعمالاته الهامة والمتنوعة في مجالات التطوير القيادي وبناء فرق العمل، والتوظيف واختيار الموظفين، والتحفيز، وحل الصراعات وإدارة الوقت والمجتمعات وغيرها.

ماذا يحصل عليه المشاركون في هذه الدورات؟

في كل دورة من دورات التقييم الشخصي يحصل كل مشارك في الدورة على:

- استبيان مجاني لكل مقاييس مع تقارير نتائج الاستبيان.
- شهادة مدرسية معتمدة في إدارة هذه المقاييس وتقديرها.
- المادة التدريبية لإدارة المقاييس على قرص مدمج حيث يمكنه تدريب الآخرين على إدارة هذه المقاييس.
- أسعار مخفضة للمقاييس حيث يمكنه بيع المقاييس بثمن رخيص.
- إدراج اسمه في موقع الإنترنيت كمدرس واستشاري معتمد في إدارة مقاييس الدورة.
- نسخة من برنامج الاستبيانات الإلكترونية حيث يمكنه إدخال بيانات الاستبيان واستلام التقارير الإلكترونية.

دورات تأهيل المدربين في إدارة المقاييس

الدورة	رمز الدورة	عدد المقاييس	عدد الأيام
دورـةـ تـأـهـيلـ المـدـرـبـينـ فـيـ نـظـامـ التـقـيـمـ لـلـطـلـابـ وـالـمـعـلـمـينـ	PAS I	8	3
دورـةـ تـأـهـيلـ المـدـرـبـينـ فـيـ إـدـارـةـ مـقـايـيسـ السـلـوكـ	PAS II	5	3
دورـةـ تـأـهـيلـ المـدـرـبـينـ فـيـ إـدـارـةـ مـقـايـيسـ الشـخـصـيـةـ	PAS III	3	3
دورـةـ تـأـهـيلـ المـدـرـبـينـ فـيـ إـدـارـةـ مـقـايـيسـ التـفـكـيرـ (ـهـيـرـمـانـ)	HBDI	1	2



نظام التقييم الشخصي

Personal Assessment System - PAS I

دورة إدارة نظام التقييم الشخصي للطلاب والمعلمين



تقدم هذه الدورة خلاصة الأبحاث والنتائج العالمية لتطوير عملية التعلم والتعليم، وكيفية تحقيق ذلك عن طريق استخدام ثمانية من أفضل مقاييس التعلم والتعليم المستندة على بحوث عميقة استغرقت عشرات السنين. تختص هذه الدورة بالمجموعة الأولى (مقاييس التعلم والتعليم للطلاب والمعلمين) والتي تضم ثمانية مقاييس. يتم في هذه الدورة التعرف على الأسس العلمية لعملية القياس، والمقاييس وأنواعها ومزاياها وكيفية إدارتها وتطبيقاتها. وكذلك استعراض خلاصة الأبحاث والنتائج العالمية الهدافة إلى تطوير عملية التعلم والتعليم وتحسينها، وكيفية تحقيق ذلك عن طريق استخدام هذه المقاييس.

اليوم الثاني

- خواص المقاييس: الصدق والثبات
- العلامات الخام والعلامات المعيارية
- مقارنة المقاييس
- استخدام المقاييس

اليوم الثالث

- تفسير المقاييس
- تطبيقات عملية للطلاب والمعلمين
- التخصصات الدراسية والوظيفية
- المراجعة والختام

أهداف الدورة

- إعداد المشاركين ليكونوا مدربين قادرين على:
- شرح وإدارة مقاييس التعلم والتعليم
 - تفسير المقاييس وتقييم الاستشارات بشأنها
 - تدريب مستعملين المقاييس على إدارتها وتطبيقاتها

محتويات الدورة

اليوم الأول

- نظريات التعلم وأنماط التعلم
- الفروق الفردية وأبعاد عملية التعلم
- عملية القياس وفوائدها
- أنواع المقاييس ومميزاتها

المقاييس I PAS I

Assessment	Test Code	اسم المقياس أو الاختبار
Teaching Styles for Teachers	PAS1-DD	مقياس مؤشرات التعليم للمعلمين
Learning Methods for S&E Students	PAS1-FS	مقياس طرق التعلم لطلاب العلوم والهندسة
Learning Strategies C&HS Students	PAS1-GR	مقياس استراتيجيات التعلم الفعال لطلاب الجامعة والثانوية
Adults Learning Styles	PAS1-HM	مقياس أنماط التعلم للكبار
Experiential Learning Styles	PAS1-KB	مقياس أساليب التعلم التجربى
VARK Test for Students	PAS1-VS	مقياس تفضيلات التعلم للطلاب
VARK Test for Teachers	PAS1-VT	مقياس تفضيلات التعليم للمعلمين
Multiple Intelligence Test	PAS1-MI	مقياس تقييم أنواع الذكاء

نظام التقييم الشخصي

Personal Assessment System – PAS II

دورة إدارة نظام التقييم الشخصي - مقاييس السلوك للأعمال



يتزايد استخدام مقاييس السلوك الشخصية في مجال الأعمال، لغرض التطوير الإداري والقيادي، وبناء فرق العمل، والتوظيف واختيار الموظفين، والتحفيز، وحل الصراعات في المؤسسات وغيرها. تستعمل هذه المقاييس والأدوات لتقييم سلوك الإنسان وتفكيره وقيمه وقدراته وقابلاته، وغيرها ذلك. تشير أبحاث السلوك إلى أن ناجح الناس هم أولئك الذين يفهمون أنفسهم ويفهمون الآخرين من حولهم. هذا الفهم لمواطن القوة والضعف في الشخصية، بالإضافة إلى القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف لآخرين، يسمح للشخص بأن يضع استراتيجيات أو طرق تهدف إلى تلبية متطلبات البيئة التي تحيط به. بإدراك هذه الاختلافات البشرية وفهمها، يستطيع الإنسان أن يزيد من فعاليته في العمل مع الآخرين.

هذا النموذج. يبين المقياس مقدار ما يتصرف به الشخص من كل نوع من أنواع السلوك هذه.

اختبار التحكم الداخلي والخارجي

محل التحكم هو اعتقاد الشخص حول ما إذا كانت نتائج أعماله تتوقف على ما يقوم به (توجه التحكم الداخلي)، أم على الأحداث الخارجية عن سيطرته (توجه التحكم الخارجي). محل التحكم هو مفهوم متعلق بشخصية الفرد يشير إلى إيمان الفرد وقناعته بأن الأحداث بالنسبة له يحددها سلوكه الخاص به، أو تخضع للحظ، أو للظروف الخارجية. يستخدم هذا المقياس أيضاً لعلاج بعض الحالات النفسية كالتشاؤم واليأس وفقدان الثقة بالنفس. يشير محل التحكم الداخلي إلى المدى الذي يعتقد فيه الأفراد أن بإمكانهم السيطرة على الأحداث التي تؤثر عليهم. الأفراد ذوي موقع محل التحكم الداخلي المرتفع يعتقدون أن نتيجة الأحداث هي في المقام الأول بسبب سلوكهم وأعمالهم. أولئك الذين يكونون على درجة عالية من محل التحكم الخارجي يؤمنون بأن قوة الآخرين أو مصيرهم، أو فرصهم هي التي تحدد الأحداث.

يتم في هذه الدورة التعرف على الأسس العلمية لهذه المقاييس ومزايها وكيفية إدارتها وتطبيقاتها.

ملاحظة هامة: يجب ألا يبني أي قرار بشأن مهنة الشخص أو وظيفته، على أساس تقييم الشخصية فقط. لأن هناك عوامل أخرى، خارج نطاق الاختبارات الشخصية، تؤثر على قرار التوظيف، مثل المهارات والتدريب والخبرات السابقة والتي يجب أن تؤخذ كلها بعين الاعتبار قبل التوصل إلى قرار نهائي.

تضمن هذه الدورة المقاييس التالية:

- مقاييس تقييم أعضاء الفريق
- مقاييس أبعاد السلوك والتعامل
- مقاييس أبعاد السلوك للشباب
- مقاييس أنماط السلوك تجاه الصراعات
- اختبار التحكم الداخلي والخارجي

مقاييس تقييم أعضاء الفريق

هو أداة تبين سلوك الفرد ضمن فريق يعمل معه. يقوم المقياس على نموذج طوره العالم البريطاني بللين. يحتوي النموذج على تسع خصال مختلفة، يبين المقياس مقدار اتصف الشخص بكل خصلة من هذه الخصال.

مقاييس أبعاد السلوك

لعل هذا المقياس هو أهم المقاييس في هذا المجال وأكثرها انتشاراً، وهو يُعرف أيضاً بمقاييس السمات الشخصية المعروفة DISC. هناك أيضاً نوع مبسط للتعرف على أبعاد السلوك للشباب (12 – 18 سنة).

مقاييس أنماط السلوك تجاه الصراعات

يستخدم الأداة المعروفة TKI أو Thomas Kilmann Instrument وهي أشهر أداة في التعرف على سلوك الأفراد في حالة المنافسة أو الصراع أو التزاع مع الآخرين. هناك خمسة أنواع من سلوك الأشخاص حسب

مجالات تطبيق مقاييس السلوك

التوظيف: والمساعدة في اختيار المرشحين خلال عملية التوظيف.

الاندماج الثقافي: أي دمج مرشح ناجح مع الثقافة السائدة في المؤسسة أو المنظمة التي ينوي العمل فيها. وتسهيل انتقال المرشح للوظيفة إلى بيئة عمل جديدة.

التقييم: أصبح التقييم الدوري والمنتظم للشخصية واسع الانتشار في القطاعات التجارية على اختلافها وهو قادر على مساعدة المدراء على التنبؤ بالمشاكل واستباقها وتطوير الحوافز والتوازن الأخلاقي.

إعادة التوزيع: إعادة توزيع الوظائف داخل المؤسسة وملء أدوار جديدة ضمن المؤسسة أو نقل موظفين إلى أماكن أخرى ..

بناء الفريق: إن الشخصيات بعدها الكبير والطريقة التي تعامل بها يمكن أن يكون لها دور كبير في تحديد مدى كفاءة الفريق العامل. إن استعمال هذه المقاييس في عملية بناء الفريق يمكن أن يكون له تأثير فعال وقوى.

معالجة مشاكل معينة: قد تنشأ صعوبات معينة لدى فرد معين أو قد تكون هناك مشكلة ضمن مجموعة صغيرة. تساعد هذه الاختبارات والمقاييس على عزل أسباب تلك المشاكل وتطوير استراتيجيات فعالة لحلها.

تطوير الأعمال: بالنسبة لأولئك الراغبين في الحصول على عمل أو يبحثون عن وظائف مثالية، فإن هذه المقاييس قادرة على إعطاء كثير من الإرشادات الهامة حول هذا الأمر.

أهداف الدورة

إعداد المشاركين ليكونوا قادرين على:

- شرح وإدارة مقاييس السلوك
- تفسير المقاييس وتقديم الاستشارات بشأنها
- تدريب مستعمل المقاييس على إدارتها وتطبيقها
- فهم سلوك الشخص وكيفية تأثير سلوكه على الآخرين.
- تطوير استراتيجيات للعمل مع الآخرين لزيادة الإنتاجية.
- زيادة الفعالية لإنجاز المهام عن طريق تحسين العلاقات مع الآخرين.

محتويات الدورة

اليوم الأول

- نظريات السلوك والشخصية

- | | |
|--|--|
| <p>الفروق الفردية والتعامل مع البيئة المحيطة</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عملية القياس وفوائدها ▪ أنواع المقاييس ومميزاتها <p>اليوم الثاني</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ خواص المقاييس: الصدق والثبات ▪ العلامات الخام والعلامات المعيارية ▪ مقارنة المقاييس ▪ استخدام المقاييس <p>اليوم الثالث</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ تفسير المقاييس ▪ تطبيقات عملية ▪ التخصصات والوظيفية ▪ المراجعة والختام | |
|--|--|

المقاييس PAS II

Assessment	Test Code	مقاييس السلوك للأعمال
Team Members Roles	PAS2-BB	مقاييس تقييم أعضاء الفريق
Behaviour Dimensions1	PAS2-BD1	مقاييس أبعاد السلوك والتعامل
Behaviour Dimensions2	PAS2-BD2	مقاييس أبعاد السلوك للشباب
Conflict Resolution	PAS2-TKI	مقاييس أنماط السلوك تجاه الصراعات
Locus of Control	PAS2-LOC	اختبار التحكم الداخلي والخارجي

نظام التقييم الشخصي

Personal Assessment System – PAS III

دورة إدارة نظام التقييم الشخصي - اختبارات الشخصية



يتزايد استخدام مقاييس السلوك والشخصية في مجال الأعمال، لغرض التطوير الإداري والقيادي، وبناء فرق العمل، والتوظيف واختيار الموظفين، والتحفيز، وحل الصراعات في المؤسسات وغيرها ذلك. تستعمل هذه المقاييس والأدوات لتقييم سلوك الإنسان وتفضيلاته وقيمه وقدراته وقابليته، وغيرها ذلك. إذ تشير أبحاث السلوك إلى أن أنجع الناس هم أولئك الذين يفهمون أنفسهم ويفهمون من حولهم. هذا الفهم لمواطن القوة والضعف في الشخصية، بالإضافة إلى القدرة على تحديد وفهم نقاط القوة والضعف للآخرين، يسمح للشخص بأن يضع استراتيجيات أو طرق تهدف إلى تلبية متطلبات البيئة التي تحيط به. بإدراك هذه الاختلافات البشرية وفهمها، يستطيع الإنسان أن يزيد من فعاليته في العمل مع الآخرين..

مع كثرة المقاييس والاختبارات للشخصية فإن أكثر هذه الاختبارات انتشارا وأوسعها استعمالا هي ثلاثة مقاييس:

- مقاييس أبعاد السلوك (ديسك) (DISC)
- مقاييس مؤشر أبعاد الشخصية (مايرز بريغز MBTI)
- مقاييس الأبعاد الخمسة الأساسية للشخصية (The Big 5 Personality Factors)

مقاييس أبعاد السلوك DISC سبق ذكره في القسم الثاني من نظام التقييم الشخصي. تجب الإشارة هنا إلى أن الشخصية تعبر عن نفسها عن طريق السلوك، لذلك فمقاييس السلوك هي مقاييس للشخصية أيضاً.

مؤشر أبعاد الشخصية: (PTI) Personality Type Indicator يقوم على نظرية العالم السويسري كارل يونغ في الشخصية والتي استخدمتها العالمة الأمريكية إيزابيل بريغز وابنتها كاترين بريغز لتطوير المقياس المعروف بـ مايرز - بريغز (MBTI). يقول هذا النموذج بأن شخصية الإنسان تحددها أربعة محاور ثانية الأقطاب هي:

- من أين يستمد الإنسان طاقته وحيويته ونشاطه - من داخل نفسه أم من خارجها؟
- كيف يستقبل الإنسان المعلومات من الخارج - عن طريق الحواس أم الحدس؟
- كيف يتخذ الإنسان قراراته - عن طريق التفكير أم الشعور؟
- كيف ينظم الإنسان العالم من حوله - الجسم أم ترك الخيارات مفتوحة؟

ينتج عن هذه المحاور الأربع ستة عشر نوعاً من أنواع الشخصية، لكل نوع منها طبيعته، وخصائصه، وأساليبه، وتفضيلاته، وتطابقه مع الأعمال والوظائف.

مقاييس الأبعاد الخمسة للشخصية: بدأ الاهتمام يتزايد حديثاً بنموذج "الأبعاد الخمسة الكبيرة للشخصية" The Big Five Personality Factors الذي حظي بأبحاث مستفيضة كثيرة. وبدأت كثير من المؤسسات تتجه نحو هذا النموذج الذي أصبح مفضلاً أكثر من غيره لعمقه واستقراره وقدرته على سبر غور الشخصية الإنسانية، وانتشاره عالمياً بلغات عديدة. يقول هذا النموذج بأن هناك خمسة أبعاد أساسية متدرجة للشخصية هي: المسؤولية والالتزام، الانبساط والمرح، الانسجام والتوافق، والاستقرار العاطفي، والانفتاح على التجديد. هناك عدد من الاستبيانات والمقاييس المختلفة لهذه الأبعاد الخمسة. وقد قام قسم الأبحاث في مؤسسة ألفا للتدریب، بعد دراسة عميقة ودقيقة، بتطوير مقياس جديد للأبعاد الخمسة للشخصية، باللغتين العربية والإنجليزية، هو مقياس سيسيو CEASO. كلمة CEASO مكونة من الحروف الأولى لكلمات:

Conscientiousness	المسؤولية والالتزام
Extraversion	الانبساط والمرح
Agreeableness	الانسجام والتوافق
Emotional Stability	الاستقرار النفسي
Openness	الانفتاح والتجدد

يتم في هذه الدورة التعرف على الأسس العلمية للشخصية وطرق قياسها واختبارها، ومزايا هذه الاختبارات والمقاييس وكيفية إدارتها وتطبيقها لفهم طبيعة النفس البشرية وطبيعة السلوك والانفعالات وكيف تؤثر فينا الحياة، ويأتي الإنسان بذلك ويستخدمها أو يطورها أو يحسنها ضمن بيئه الظروف الاجتماعية المحيطة به.

ملحوظة هامة: يجب ألا يبني أي قرار بشأن مهنة الشخص أو وظيفته، على أساس تقييم الشخصية فقط. لأن هناك عوامل أخرى، خارج نطاق الاختبارات الشخصية، تؤثر على قرار التوظيف، مثل المهارات والتدريب والخبرات السابقة والتي يجب أن تؤخذ كلها بعين الاعتبار قبل التوصل إلى قرار نهائي.

- تطوير استراتيجيات للعمل لزيادة الإنتاجية.
- زيادة الفعالية وتحسين العلاقات مع الآخرين.

محتويات الدورة

اليوم الأول

- نظريات السلوك والشخصية
- الفروق الفردية والتعامل مع البيئة المحيطة
- عملية القياس وفوائدها
- أنواع المقاييس ومميزاتها

اليوم الثاني

- خواص المقاييس: الصدق والثبات
- العلامات الخام والعلامات المعيارية
- مقارنة المقاييس
- استخدام المقاييس

اليوم الثالث

- تفسير المقاييس
- تطبيقات عملية
- التخصصات الوظيفية
- المراجعة والختام

مجالات تطبيق مقاييس السلوك

لأختبارات الشخصية، وخاصة اختبار الأبعاد الخمسة الأساسية، استعمالات هامة ومتعددة في تطوير الموارد البشرية، فهو يستعمل في:

- التطوير الإداري والقيادي
- بناء فرق العمل
- التوظيف واختيار الموظفين
- التدريب وتصميم البرامج التربوية
- تطوير مهارات التعامل والتخطاب
- إدارة الصراعات والتفاوض
- إدارة الوقت وإدارة الاجتماعات
- حل المشكلات واتخاذ القرار
- خدمة العملاء

أهداف الدورة

إعداد المشاركين ليكونوا قادرين على:

- شرح وإدارة مقاييس السلوك
- تفسير المقاييس وتقديم الاستشارات بشأنها
- تدريب مستعملي المقاييس على إدارتها وتطبيقها
- فهم سلوك الشخص وكيفية تأثيره على الآخرين.

PAS III المقاييس

Assessment	Test Code	اختبارات الشخصية
Personality Type Indicator1	PAS3-PTI1	اختبار مؤشر أبعاد الشخصية
Personality Type Indicator2	PAS3-PTI2	اختبار مؤشر أبعاد الشخصية والتعامل
AB5 Big 5 Personality Test	PAS3-AB5	اختبار الأبعاد الخمسة للشخصية والسلوك



Alpha UK Training & Consulting
PO Box 120385, Dubai, UAE
Tel: + 971 (04) 351 6993,
Fax: + 971 (04) 351 6994
Email: dubai@alphatraining.co.uk
Web: www.alphatraining.co.uk

