JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم

الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لاختصاصيي التقييم وكبار مسؤولي التوظيف الذين يختارون أدوات الاختيار ويتحققون من صدقها ويجمعون بينها، وتنتهي بمواصفات بطارية التقييم التي يعود بها كل مشارك إلى مؤسسته. فأخطاء التعيين في المناصب العليا والحرجة باهظة الكلفة، والمرشحون اليوم ينتظرون تقييما عادلا وواضحا ومرتبطا بالوظيفة. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم.

لماذا تهم الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم الآن

تتشكل ممارسة الاختبارات النفسية اليوم تحت ثلاثة مؤثرات: انتشار الاختبار الإلكتروني غير المراقب وما يثيره من أسئلة حول أمن الاختبار وهوية المرشح، وتزايد التدقيق في الأثر السلبي على فئات المرشحين، ومطالبة المديرين التنفيذيين بدليل على أن الدرجة تتنبأ بالأداء الوظيفي. المؤسسة التي تنتقي أدواتها بعناية وتوثق أدلة الصدق وتقدم للمرشحين تغذية راجعة مفيدة تعين أشخاصا يستمرون ويؤدون، أما التي تعتمد على استبيانات غير مختبرة فتعرض نفسها للطعن وسوء التعيين وتراجع سمعتها كجهة عمل. وتستند الدورة إلى نظرية الاختبار الكلاسيكية Classical Test Theory CTT ونظرية الاستجابة للمفردة Item Response Theory IRT ومنطق تصميم مراكز التقييم متعدد السمات ومتعدد الأساليب.

المستفيدون من الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم

- اختصاصيون يختارون أدوات القدرات والشخصية ويرخصونها ويطبقونها
- كبار مسؤولي التوظيف الذين يقررون الأدوات المعتمدة في كل مرحلة اختيار
- قادة مراكز التقييم الذين يصممون التمارين ويوجهون المقيمين
- مستشارو المواهب والإحلال الذين يفسرون الملفات لقرارات الترقية
- محللو الاختيار الذين يتابعون بيانات الدرجات ونسب النجاح والفروق بين الفئات

تستفيد وظائف استقطاب المواهب أكثر حين ترسل مستخدمي الاختبارات ومصممي المراكز والمحللين معا، إذ يعودون بمعيار أدلة موحد لكل مراحل التعيين.

قدرات الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم

ينتقل المشاركون من قراءة الدليل الفني للاختبار بثقة إلى الدفاع عن تصميم اختيار متكامل أمام مديري التعيين والمرشحين.

- تقدير معاملات الثبات والخطأ المعياري للقياس — المفاضلة بين الأدوات المتنافسة
- موازنة ملاءمة مجموعة المعايير وتحويلات الدرجات — درجة القطع المتفق عليها مع مديري التعيين
- تصميم تمارين مراكز التقييم وفق مصفوفة الجدارات — فريق المقيمين وراعي الوظيفة
- اختبار نتائج الاختيار بحثا عن الأثر السلبي — حجة العدالة المقدمة للمستشارين القانونيين ومستشاري التنوع
- عرض نتائج الشخصية والقدرات في جلسات التغذية الراجعة — المرشح ومدير التعيين
- تحديد بطارية تقييم متعددة المراحل — صاحب ميزانية التوظيف ومدير المواهب

مصطلحات الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم الأساسية

- الثبات — اتساق الدرجة عبر مرات التطبيق أو المفردات أو المقيمين، ويعبر عنه بمعامل بين الصفر والواحد.
- الصدق المرتبط بالمحك — قوة العلاقة بين درجة الاختبار ومقياس لاحق للأداء الوظيفي.
- مجموعة المعايير — عينة المقارنة التي تحول الدرجة الخام إلى رتبة مئينية أو درجة عشرية أو تائية.
- الخطأ المعياري للقياس — نطاق الخطأ المحتمل حول الدرجة المشاهدة، ويستخدم لتحديد نطاقات درجات معقولة.
- الأثر السلبي — انخفاض واضح في نسبة نجاح فئة من المرشحين مقارنة بأخرى ضمن الإجراء نفسه.
- مركز التقييم — فعالية منظمة يقيم فيها مقيمون مدربون عدة مرشحين عبر تمارين وجدارات متعددة.

الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم يوما بيوم

اليوم 1: الأسس العلمية لأدوات الاختيار

- مقابلات تحليل الوظيفة — السمات التي يجب أن تقيسها الأدوات
- أطر الجدارات — ربط السلوكيات بأدلة قابلة للتقييم
- أبحاث الصدق التنبؤي — اختيار أساليب ذات صلة مثبتة بالوظيفة
- مواثيق أخلاقيات مستخدمي الاختبارات — حدود التطبيق والتفسير
- رسم تجربة المرشح — أثر التقييم في سمعة جهة العمل

اليوم 2: نظرية الاختبار الكلاسيكية في التطبيق

- نموذج الدرجة الحقيقية — كيف تحمل الدرجة المشاهدة خطأ القياس
- معاملات الاتساق الداخلي — مدى ترابط مفردات المقياس
- ثبات إعادة الاختبار — الاستقرار المطلوب عند تكرار التطبيق
- الخطأ المعياري للقياس — تحديد نطاقات للدرجات بدلا من نقاط
- صعوبة المفردة وقدرتها التمييزية — حذف الأسئلة الضعيفة

اليوم 3: أدلة الصدق ونظرية الاستجابة للمفردة

- خرائط صدق المحتوى — إثبات تغطية مجال الوظيفة
- دراسات صدق البناء — التأكد مما يقيسه المقياس فعلا
- تصاميم التحقق المرتبط بالمحك — الدراسات التلازمية مقابل التنبؤية
- معالم نظرية الاستجابة للمفردة — الاختبار التكيفي وبنوك المفردات
- مراجعة الدليل الفني — الحكم على أدلة الناشر قبل الشراء

اليوم 4: المعايير والدرجات ودرجات القطع

- اختيار مجموعة المعايير — مطابقة عينات المقارنة مع مجتمع المتقدمين
- الدرجات العشرية والمئينية والتائية — شرح النتائج لغير المختصين
- أساليب تحديد درجة القطع — الموازنة بين جودة التعيين وحجمه
- التصحيح التعويضي مقابل الحواجز المتتالية — ترتيب مراحل الاختيار
- بناء معايير محلية — حين لا تعود معايير الناشر ملائمة

اليوم 5: أدوات القدرات والاستعدادات

- اختبارات الاستدلال اللفظي والعددي — ملاءمتها لوظائف الخريجين والمهنيين
- مفردات الاستدلال المجرد والاستقرائي — تقليل الاعتماد على اللغة
- اختبارات الحكم الموقفي — تصميم سيناريوهات لخيارات خاصة بالوظيفة
- الاختبار الإلكتروني غير المراقب — إعادة الاختبار للتحقق وضوابط الأمن
- تعديلات إمكانية الوصول — معاملة عادلة للمرشحين من ذوي الإعاقة

اليوم 6: أدوات الشخصية والدافعية

- نموذج العوامل الخمسة للسمات — البنية التي تقوم عليها معظم استبيانات العمل
- الصيغ المعيارية مقابل الإبسية — أثرها في المقارنة بين المرشحين
- مقاييس التزييف وإدارة الانطباع — قراءة تشوه الاستجابات
- ملفات الانحراف المهني والدافعية — مؤشرات خطر في التعيينات العليا
- استبيانات النزاهة — الاستخدام والحدود في الوظائف الخاضعة للرقابة

اليوم 7: هندسة مراكز التقييم

- مصفوفة الجدارات والتمارين — ضمان ملاحظتين لكل جدارة
- تمارين صندوق الوارد وتحليل الحالة — أدلة الحكم تحت الضغط
- تصميم لعب الأدوار والنقاش الجماعي — ملاحظة السلوك التفاعلي
- مقاييس التقدير المرتكزة على السلوك — اتساق التصحيح بين المقيمين
- جدولة الفعالية وتنظيمها — إدارة مسارات مرشحين متوازية

اليوم 8: المقيمون ودمج النتائج والعدالة

- تدريب المقيمين ومعايرتهم — الحد من أثر الهالة والتساهل
- دورة الملاحظة والتسجيل والتصنيف والتقدير — جمع أدلة منضبط
- جلسات دمج النتائج — الإجماع مقابل الجمع الإحصائي
- رصد الأثر السلبي — نسب النجاح بين فئات المرشحين
- سجلات تدقيق الاختيار — وثائق تصمد أمام الطعن

اليوم 9: التغذية الراجعة والاستخدام التطويري

- محادثات التغذية الراجعة للمرشحين — عرض النتائج باحترام ووضوح
- تقارير مديري التعيين — تحويل الملفات إلى أسئلة مقابلة
- صيغ مراكز التطوير — توظيف التمارين لمجمعات المواهب الداخلية
- حماية البيانات في الاختبار — حفظ سجلات الدرجات والوصول إليها
- بطاقات تقييم الموردين — المقارنة بين ناشري الاختبارات ومنصاتها

اليوم 10: ممارسة مواصفات بطارية التقييم

- تطبيق أدلة تحليل الوظيفة — اختيار الجدارات المستهدفة لوظيفة فعلية
- تطبيق معايير الثبات والصدق — تصفية الأدوات المرشحة
- تطبيق خيارات المعايير ودرجات القطع — الاتفاق على قواعد قرار كل مرحلة
- تطبيق تصميم مصفوفة التمارين — إضافة مكونات المركز حيث تقصر الاختبارات
- مواصفات بطارية التقييم — التصميم النهائي والمبررات وفحوص العدالة

تطبيق الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم بعد الدورة

- إجراء تدقيق للثبات والمعايير على الأدوات المستخدمة حاليا لوظيفة كثيفة التعيين، والتوصية بما يبقى أو يستبدل أو يعاد تقنينه.
- تجربة مصفوفة جدارات وتمارين معدلة في مركز التقييم القادم، مع جلسة معايرة للمقيمين قبله.

أسئلة حول الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم

ما الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم، ولماذا تهم الآن؟

هي تخصص اختيار الاختبارات المقننة والتمارين الملاحظة وتصحيحها والجمع بينها للتنبؤ بالأداء الوظيفي. وتهم الآن لأن الاختبار الإلكتروني وتدقيق العدالة وكلفة أخطاء التعيين العليا تتطلب دليلا على أن كل أداة اختيار تؤدي ما صممت له.

من الأدوار الأكثر استفادة من الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم؟

يستفيد أكثر اختصاصيو التقييم وكبار مسؤولي التوظيف وقادة مراكز التقييم ومستشارو المواهب ومحللو الاختيار. وستجد فيها فائدة إن كنت تعتمد الأدوات أو تصمم التمارين أو تحدد درجات القطع أو تشرح النتائج للمرشحين ومديري التعيين.

ما الفرق بين الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم ودورة المقابلات المنظمة؟

تتجاوز هذه الدورة المقابلة وحدها. فدورة المقابلات تبني مهارات طرح الأسئلة والتقدير لأسلوب واحد، بينما تغطي هذه الدورة نظرية القياس واختيار الاختبارات والمعايير والمراكز متعددة التمارين ودمج عدة أساليب في تصميم تعيين قابل للدفاع عنه.

ماذا تعود به من الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم؟

تعود بمواصفات موثقة لبطارية تقييم لوظيفة حقيقية. تحدد الجدارات والأدوات المختارة والتمارين وقواعد التصحيح ودرجات القطع وترتيبات التغذية الراجعة وفحوص العدالة، جاهزة للمراجعة مع رعاة التعيين في مؤسستك.

الاختبارات النفسية وتصميم مراكز التقييم: الطريق إلى الأمام

مواصفات بطارية التقييم هي نقطة الانطلاق. أول استخدام لها تحديد الأدوات التي تدخل حملة التعيين القادمة للوظائف العليا أو كثيفة الطلب، باتفاق بين اختصاصي التقييم ومسؤول التوظيف وراعي التعيين. وبعد تعيين الدفعة الأولى تراجع المواصفات ببيانات الأداء للتحقق من القيمة التنبؤية ونسب النجاح بين الفئات، ثم تعدل البطارية وفقا لذلك.