CONCEPT

# الاختبارات السيكومترية في الاختيار والتطوير الوظيفي: انتقاء الاختبارات وتطبيقها وتفسير نتائجها

15 – 19 نوفمبر 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



# الاختبارات السيكومترية في الاختيار والتطوير الوظيفي: انتقاء الاختبارات وتطبيقها وتفسير نتائجها

**المرجع:** 966_21868 **التاريخ:** 15 – 19 نوفمبر 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

## مقدمة:

كثيرا ما تشترى الاختبارات السيكومترية في الاختيار والتطوير بناء على وعود المورد، وتطبق دون تعليمات موحدة، وتقرأ من درجة إجمالية واحدة، فتستبعد الجهات متقدمين أكفاء وتغفل عن فروق غير عادلة بين الفئات ولا يحصل المرشحون على تغذية راجعة مفيدة. تعد هذه الدورة من كور كونسبت موظفي الموارد البشرية والتوظيف والمواهب ليكونوا مستخدمين أكفاء للاختبارات: انتقاء اختبارات القدرات والشخصية والحكم الموقفي والدافعية والنزاهة، وقراءة بيانات الثبات والمعايير، وتطبيق الاختبارات بأمان، ووضع قواعد درجات القطع، وشرح النتائج. ويعد المشاركون خطة لانتقاء الاختبارات وإدارتها مع جلسة تغذية راجعة مكتوبة لوظيفة حالة دراسية.

## أهداف الدورة:

- التمييز بين السمات والقدرات التي تقيسها اختبارات القدرات والاستعداد والشخصية والحكم الموقفي والدافعية والنزاهة وربطها بمتطلبات الوظيفة
- الحكم على ثبات الاختبار وأدلة صدقه ومجموعته المعيارية من دليله الفني قبل شرائه
- تطبيق الاختبارات السيكومترية في ظروف موحدة وآمنة حضوريا وعن بعد، مع التيسيرات المناسبة للمرشحين من ذوي الإعاقة
- تحديد درجات القطع وقواعد القرار في عملية التوظيف ومراقبتها لرصد الأثر السلبي على الفئات
- تفسير ملفات الشخصية وتقارير درجات القدرات وتقديم تغذية راجعة واضحة للمرشحين والموظفين
- إعداد خطة لانتقاء الاختبارات وإدارتها تغطي اختيار الاختبار وترتيب مراحله وحماية البيانات واستخدام النتائج في التطوير

## الفئة المستهدفة:

- ممارسو التوظيف واستقطاب المواهب الذين يفرزون المتقدمين ويديرون مراحل الاختبار في حملات التعيين
- أخصائيو الموارد البشرية الذين يطبقون الاختبارات ويجيبون عن استفسارات المرشحين حول نتائجهم
- ممارسو المواهب والتعلم الذين يستخدمون الاستبانات في الإرشاد المهني وتخطيط التطوير
- منسقو التقييم في الموارد البشرية الذين يديرون منصات الاختبار ودعوات المرشحين وسجلات الدرجات
- موظفو توظيف الخريجين وحديثي التخرج الذين يعالجون أعدادا كبيرة من طلبات التقديم

## محاور الدورة:

### اليوم 1: أسس الاختبارات السيكومترية لمستخدمي الاختبارات

- البنى النفسية التي تقيسها الاختبارات: القدرات والسمات والتفضيلات والحكم
- أدوات الأداء الأقصى مقابل أدوات الأداء المعتاد
- خريطة أنواع الاختبارات: القدرات والاستعداد والشخصية والحكم الموقفي والدافعية والنزاهة
- أدوار مستخدم الاختبار في التطبيق والتصحيح والتفسير
- تدقيق ممارسات الاختبار الحالية: موقع الاختبارات في قرارات التوظيف والتطوير

### اليوم 2: الثبات والصدق والمعايير بلغة مستخدم الاختبار

- النظرية الكلاسيكية للاختبار: الدرجة الملاحظة والدرجة الحقيقية وخطأ القياس
- معاملات الثبات: إعادة الاختبار والصور المتكافئة والتجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ
- الخطأ المعياري للقياس ونطاقات الثقة حول الدرجة
- أنواع أدلة الصدق: صدق المحتوى وصدق البناء والصدق الآني والصدق التنبؤي
- المجموعات المعيارية والمئينات ودرجات Sten والدرجات التائية مقارنة بتدريج نظرية الاستجابة للمفردة

### اليوم 3: انتقاء الاختبارات وتطبيقها وتفسير نتائجها

- قائمة تقييم الاختبار: الدليل الفني وملاءمة المعايير والنسخ اللغوية وتجربة المرشح
- صيغ مفردات الحكم الموقفي: اختيار الأفضل والأسوأ والترتيب وتقدير الفاعلية
- بروتوكول التطبيق الموحد: التعليمات والتوقيت والأمثلة التدريبية وسجل الحوادث
- قراءة ملف الشخصية: درجات المقاييس ومؤشرات نمط الاستجابة وأنماط الملف
- تفسير تقرير درجات القدرات: الدرجات الخام والمئينات واختيار مجموعة المقارنة

### اليوم 4: العدالة وأمن الاختبار وقواعد القرار

- رصد الأثر السلبي باستخدام نسب الاختيار وقاعدة الأربعة أخماس
- تيسيرات المرشحين: الوقت الإضافي والصيغ الميسرة ومسارات التقييم البديلة
- مخاطر الاختبار عبر الإنترنت دون مراقبة: انتحال الشخصية وتسرب المفردات وإعادة الاختبار للتحقق
- طرق تحديد درجات القطع: الأسلوب التعويضي والعوائق المتعددة ونطاقات الدرجات
- حماية بيانات الاختبار: الموافقة ومدد الاحتفاظ وصلاحيات الوصول والإفصاح عن النتائج

**اليوم 5: عمل تطبيقي: خطة انتقاء الاختبارات وإدارتها مع لعب أدوار للتغذية الراجعة**

- موجز وظيفة الحالة: متطلبات الوظيفة وحجم المتقدمين واستخدامات التطوير
- مصفوفة تجميع حزمة الاختبارات وربط متطلبات الوظيفة بالأدوات
- لعب أدوار لتغذية راجعة للمرشح باستخدام تقرير درجات الشخصية
- لعب أدوار لحوار إرشاد تطويري مع موظف باستخدام نتائج استبانة الدافعية
- عرض خطة انتقاء الاختبارات وإدارتها ومراجعتها من الأقران

## المهارات التي ستكتسبها:

- ربط البنى النفسية بالاختبارات
- تقييم الأدلة الفنية للاختبارات
- تحويل مقاييس الدرجات
- التطبيق الموحد للاختبارات
- أمن الاختبار عن بعد
- تحديد درجات القطع
- تفسير تقارير الدرجات
- تقديم التغذية الراجعة على النتائج

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة لانتقاء الاختبارات وإدارتها ونص تغذية راجعة جرى التدرب عليه لوظيفة حالة دراسية، جاهزين للتكييف في العمل
- التوقف عن الاعتماد على ادعاءات الموردين بقراءة بيانات الثبات والصدق والمعايير قبل توقيع عقد أي اختبار
- تقليل اعتراضات المتقدمين المستبعدين عبر التيسيرات والتطبيق الآمن وقواعد قرار موثقة
- التدرب على حوارات التغذية الراجعة مع نظراء في التوظيف والمواهب من جهات صناعية وخدمية وحكومية وصحية

## الخاتمة:

لا تضيف الاختبارات قيمة للتوظيف والتطوير إلا حين يختارها المستخدم وفق متطلبات الوظيفة، ويطبقها بالطريقة نفسها على كل مرشح، ويقرأ الدرجات مع مراعاة خطأ القياس. ينتقل الأسبوع من أنواع الاختبارات والبنى التي تقيسها، إلى الثبات والصدق والمعايير، ثم إلى التقييم والتطبيق وتفسير التقارير، ثم إلى الأثر السلبي والتيسيرات وأمن الاختبار عن بعد وقواعد درجات القطع وحماية البيانات. ويخرج اليوم الأخير بخطة لانتقاء الاختبارات وإدارتها مع تغذية راجعة جرى التدرب عليها للمرشحين والموظفين.