

البحث التقييمي

مقدمة

يعتبر التقييم إحدى الموجهات الأساسية لبحوث الخدمة الاجتماعية، وهو يهدف إلى بيان مقدار إحساس الأخصائيين الاجتماعيين بمسئولياتهم تجاه قيمة عملهم، والتقييم عملية هامة لوضع الخطط ورسم السياسات وتعديل البرامج والخدمات في محيط مهنة الخدمة الاجتماعية.

وسوف نتناول في هذه المحاضرة ما هو البحث التقييمي وعلاقته بالتقويم وأهميته، ولماذا نقوم؟ ومن هو المُقوم؟ وما هي الإجراءات الواجب القيام بها عند القيام بعملية التقويم، وما هي المعارف الواجب توافرها لدى القائم بالتقويم والمهارات اللازمة للقائمين على التقويم؟

أولاً: التقويم والبحث التقييمي:

يقع التقويم في الحدود المشتركة بين ممارسة التخطيط الاجتماعي والبحث، والغرض الأساسي لتقويم البرنامج يتمثل في استخدام التفكير العلمي من حيث المناهج والطرق، وإجراء القياسات المختلفة، والتحليل.

وذلك كله بهدف تحسين الكفاءة والفعالية للبرامج الاجتماعية، ونوعية الخدمات الاجتماعية، وعلى الرغم من أن البحث التقييمي نوعاً من أنواع البحث الاجتماعي إلا أن هناك من يفرق بين التقويم والبحث بشكل عام، وذلك من حيث الأغراض على النحو التالي:-

- 1- التقويم يُخصص، والبحث يُعمم.
 - 2- التقويم يُصمم لتحسين شيء ما، بينما البحث يصمم لإثبات الشيء.
 - 3- التقويم يعطي أساس لاتخاذ القرارات، بينما البحث يعطي أساس لرسم الاستنتاجات.
 - 4- التقويم - ماذا؟ ، والبحث - ماذا يكون؟
 - 5- التقويم - كيف الأعمال تكون جيدة؟ البحث - كيف تعمل؟
 - 6- التقويم يدور حول ما الذي يكون ثمين، والبحث ماذا يكون؟
- أن البحث التقييمي يهتم بتقييم قيمة أو نجاح شيء ما، برنامج، سياسة أو مشروع، والتقويم الاجتماعي ليس طريقة أو أسلوب مثل المسوح الاجتماعية أو الملاحظة بالمشاركة، وإنما هو نوع خاص وعلى نحو متزايد جداً من البحث الاجتماعي التطبيقي الذي قد يستخدم أي من طرق البحث الأخرى.

وبينما هناك اعتراف بأن البحث التقييمي له الكثير على غرار الأشكال الأخرى من نشاط البحث، فقد أثار «تونس وتلفورد» Tones and Tilford عدد من النقاط للتمييز، تتضمن الآتي:-

- 1- البحث بصفة عامة قد يخدم تشكيلة واسعة من الأغراض، بينما الاهتمام الأساسي للتقويم أن يُقيم إنجاز الأهداف المحددة.
- 2- التقويم بصفة خاصة إذا ما أدير خارجياً، قد لا يكون هناك أولوية رئيسية للمشاركين.
- 3- التأكيد الأكبر على استعمال نتائج التقويم لإعلام أو التأثير على صانعي القرار، بالمقارنة مع المساهمة بشكل عام في المعرفة وتفهم أكثر مثالية للبحث.
- 4- تنوع أوسع من أصحاب المصالح في التقويم وإمكانية أكبر للنزاع حول اختيار المؤشرات الملائمة ووسائل قياس إنجازهم.
- 5- إمكانية تحكم أقل أو أكثر من اختيار طرق بحث التقويم.

- ٦- قيود وقت أكبر ضمن بحث التقويم ترتبط بالطول المحدد للبرامج .
- ٧- نتائج التقويم أساساً تُعلم صانعي القرار ، بينما تقارير البحث تُساهم بشكل كبير في تطوير المعرفة الأكاديمية العامة والفهم.

ثانياً: أهمية البحوث التقويمية.

أن التقويم عملية أساسية يحتاج إليها كل إنسان في حياته العامة والخاصة، ولاشك أن كل منا يقوم بعملية التقويم بصورة مستمرة حيث أن كلاً منا يحاسب نفسه من وقت لآخر على تصرفاته وسلوكياته اليومية، وما أداه من واجبات، وهل هو راضٍ عما قام به أم غير راضٍ.

وذلك بهدف تجنب الأخطاء التي وقع فيها أو ليحسن ويقوي من سلوكه وتصرفاته واتجاهاته، إذن فعملية التقويم عملية ضرورية حتى على مستوى الفرد، فكل منا يريد ويرغب في معرفة نفسه ومحاسبتها ليتفادى التصرفات المنبوذة والمرفوضة وغير المتقبلة من قبل الآخرين في بيئته والذين يتعامل معهم في المجتمع، ليزيد من حسناته ويسلك السلوك المرغوب الذي يتقبله المجتمع ، وتمشى مع قيمه وعاداته وأخلاقياته وفلسفته وأيديولوجيته.

وترجع أهمية البحوث التقويمية لما يلي:-

- ١- الاتجاه الحديث إلى زيادة الاهتمام ببرامج العمل الاجتماعي سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية، إما لإحداث تغيير مقصود ومخطط أي تنمية اجتماعية واقتصادية، وإما لحل المشكلات المترتبة على التغير المقصود والخلل في البناء الاجتماعي، مع تزايد الإحساس بالحاجة إلى أساليب موضوعية لمعرفة مدى فاعلية برامج العمل الاجتماعي والمشروعات الاجتماعية على الأفراد والجماعات المستهدفة وعلى المجتمع كله.
- ٢- التعرف على الآثار الجانبية أو غير المقصودة لتنفيذ أي برنامج أو تحقيقه لأهدافه.
- ٣- توجيه الموارد وترتيب الأولويات بسبب الندرة في الموارد التي تجعل من الضروري الاتفاق على البرامج والمشروعات طبقاً لها.
- ٤- توفر المعلومات التي تساعد على تحسين أداء وممارسة تقديم خدمات البرامج، وبدون وجود بيانات التقويم لإنتاج البحث عن الفاعلية من إجراء تغذية عكسية والجهاز الوظيفي لن يتسنى له تحسين مهاراته أو تعديل أسلوبه للأداء.
- ٥- تواجه جهات اتخاذ القرار على المستويات التخطيطية والإشرافية والتنفيذية الحاجة إلى اتخاذ قرارات متعددة بصفة مستمرة ، ويسبق عملية اتخاذ القرار عملية صنع القرار أو توفير البيانات والمعلومات اللازمة لترشيد اتخاذ القرار.
- ٦- تساعد الدراسة التقويمية المنظمات الحكومية والخاصة التي تتقدم للحصول على منح أو معونات أو مخصصات مالية على أن توضح تلك الجهات مدى فاعلية هذا البرنامج أو الأنشطة التي تتلقى الدعم من الجهات المعنية لبدئها أو استمرار التوسع في برنامج معين.

وفي مجال الخدمة الاجتماعية بصفة الخصوص أمكن تطوير هذا النوع من الدراسات لربطه بخصوصيات الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي أطلق عليها بحوث تقدير عائد التدخل المهني وأخذت تولى اهتمامها إلى أكثر من جانب مثل:-

- تقدير عائد التدخل المهني لدى الأفراد لمساعدتهم على استعادة توافقهم مع أنفسهم ومع البيئة التي يعيشون فيها.
- تقدير عائد التدخل المهني في العمل مع الجماعات.
- تقدير عائد التدخل المهني في العمل مع المجتمعات.
- تقدير عائد سياسة معينة للرعاية الاجتماعية أو برامج الرعاية الاجتماعية.

- تقدير مناسبة بعض الخدمات التي تؤديها منظمات رعاية اجتماعية.
- تقدير فعالية الرعاية الاجتماعية.
- تقدير فعالية إدارة الخدمة الاجتماعية للمنظمات.

ثالثاً: لماذا نقوم؟

هناك من يرى أننا نقوم لما يلي:-

- ١- لتوضيح تأثير السياسات والبرامج.
- ٢- لاتخاذ القرارات المطلعة حول تخصيص الأموال.
- ٣- لتحفيز النقاش المطلع.
- ٤- لانجاز التحسينات المستمرة في تصميم وإدارة البرامج.

وهناك من يحدد أربع أغراض للتقويم:-

- (١) التقويم للمسئولية.
- (٢) التقويم للتعلم.
- (٣) التقويم لإدارة وتطوير البرامج.
- (٤) التقويم كالتزام أخلاقي.

رابعاً: أنواع البحث التقويمي.

(١) البحث التقويمي البنائي: ويعتمد البحث التقويمي البنائي على مجموعة من الأسئلة تظهر من خلال التخطيط والتنفيذ للبرنامج ، منها ما يدور حول:-

- جمع معلومات عن المجتمع المستهدف، وصفاته والمشكلات التي يعاني منها، وعدد المستفيدين من البرامج والمشروعات ووضعهم ومكانتهم في المجتمع، بالإضافة إلى معلومات وبيانات ديموجرافية أخرى تساهم في تخطيط برامج أو مشروع ناجح.
- الوعي التام بالموارد والخدمات التي يقدمها البرنامج أو يعتمد عليها.
- يجب على مخططي البرامج أن يكون لديهم المعلومات والبيانات الكافية عن استراتيجيات التدخل ، ومن ثم حل المشكلات التي تواجههم.
- يجب على منفذي البرامج والمشروعات أن يكون لديهم القدرة والمهارة على تنفيذ ما تم تخطيطه.
- تحديد مفاهيم التقويم الأساسية وملاحظة ومتابعة تنفيذ البرامج والمشروعات.

ومن ذلك يتضح لنا أن البحث التقويمي البنائي يسعى لاختبار البرامج والمشروعات، ومعرفة معلومات وبيانات كافية عن المستفيدين واحتياجاتهم ، ومعرفة معلومات عن الاستراتيجيات التنفيذية وخاصة بالنسبة للبرامج والمشروعات التي تقوم بها الدولة ، كما يجب أن يقوم بالبحث التقويمي البنائي واضعوا البرنامج.

حيث أن الخبرة أثبتت أن فشل تقويم البرامج يرجع إلى مواضيع أساسية في مراقبته وناقضه لتخطيطه، وأكد على ذلك كل من «بيرمان وبولي»، وحدد هذه المواضيع الأساسية في الآتي :-

- هل المجتمع المستهدف في الواقع يتم خدمته؟
- هل الخدمات المفترض تقديمها تعطى بالفعل؟
- هل جودة الخدمة كافية؟

• ويتم ذلك من خلال الاستبيانات والملاحظة المباشرة.

(٢) البحث التقييمي التجمعي: وهو يركز على تقييم تأثير برنامج معين، وذلك على الرغم من التقييمية التجمعية الجيدة غالباً ما تبث مسائل أخرى تتعلق بالخروج لتوصيات مرتبطة بتوسيع أو استمرار أو إلغاء برنامج معين لتفادي الانجازات فإن هذا النوع من البحوث غالباً ما يتم بواسطة خارجيين.

خامساً: المعارف والمهارات التي يجب توافرها في القائم بعملية البحث التقييمي:

(١) يمكن توضيح المعارف الأساسية التي يجب أن يكتسبها المقوم فيما يلي:-

- معارف متصلة بأساسيات البحث العلمي.
- أسس تكوين المقاييس ووسائل اختبارها.
- مكونات الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية.
- طرق اختيار العينات.
- نظريات القيادة.
- النظريات السلوكية – المعرفية.
- نظريات الشخصية.
- نظريات المشاركة.
- نظريات المنظمات.
- أسس دراسات تحليل الجدوى ” الاقتصادية أو الاجتماعية“.
- منهجية دراسة الجماعة.
- أساليب صياغة الأهداف.
- أسس تقييم البرامج والمشروعات.

(٢) أما من ناحية المهارات التي يجب أن يمتلكها المقوم فيمكن تحديدها كما يلي:-

- أن تكون لديه معرفة بمفهوم القياس والتقييم وأنواعه المختلفة.
- أن تكون لديه القدرة على تحديد الأهداف بطريقة قابلة للقياس، فمما لاشك فيه أن برامج التقييم الفعالة تقوم على أهداف قابلة للقياس، ومن ثم فعلى المقوم محاولة الإجابة عن التساؤل التالي: ما هي الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها؟ والواقع أن الإجابة عن هذا التساؤل تساعد المقوم على تحديد أهداف البرنامج التقييمي المزمع إجراؤه، ومما ينبغي مراعاته عند تحديد أهداف البرنامج أن تكون مصاغة بطريقة قابلة للقياس.
- أن يكون لديه القدرة على المفاضلة بين الاختبارات المتوفرة والتي تناسب كل هدف من أهداف البرنامج المحددة.
- أن تكون لديه القدرة على إعداد وتصميم اختبارات أو مقاييس مناسبة في حالة عدم وجود اختبارات أو مقاييس مناسبة لأهداف معينة.
- أن تكون لديه القدرة على تنظيم المعلومات والبيانات بطريقة تجعل الاستفادة منها والاستعانة بها مسألة سهلة تساعد على اتخاذ القرارات الملائمة، فنتائج البرنامج التقييمي سواء كانت كمية أو كيفية يجب أن تلخص وأن تتحول إلى صورة إحصائية أو رسوم بيانية أو تقارير لغوية بحيث يكون تفسيره ممكناً.
- أن تكون لديه القدرة على التصرف وتخطي العقبات التي تعوق تطبيق البرنامج.
- أن تكون لديه القدرة على القيام بأدوار مختلفة ومتعددة، كدور مستشار للبرنامج، مراقب له، أخصائي في الإحصاء أو إداري مشاريع.

ويتم ذلك من خلال توافر مجموعة من المهارات التالية:-

- المهارة في إجراء المقابلات.
- المهارة في الملاحظة.

- المهارة في التأثير على متخذي القرارات.
- المهارة في التأثير والتفاعل.
- المهارة في تحليل البيانات.
- المهارة في التفاوض مع وحدات المجتمع.
- المهارة في حل المشكلات.
- المهارة في الابتكار والتجديد.
- المهارة في الحوار.
- المهارة في تصميم البحوث وأدوات القياس.

سادساً: الإجراءات الواجب الالتزام بها عند القيام بعملية التقييم.

هذه الإجراءات هي عبارة عن إرشادات ونصائح يجب على المقوم الالتزام بها وهو بصدد تقييم برامج المنظمات الاجتماعية ويمكن تحديد هذه الإجراءات فيما يلي:-

١. تحديد المستفيدين الأصليين من التقييم، وتحديد ماهية الأنشطة والأهداف التي يسعى البرنامج الذي يتم تقييمه إلى تحقيقها من وجهة نظرهم.
٢. توليف المعلومات التي تم جمعها فيما يمكن أن يسمى (النموذج المفترض للبرنامج) ويقصد به النموذج أو مجموعة النماذج التي تعطي تصور للموارد التي تعتبر كمداخلات للبرنامج والأنشطة التي يتصور أن يقوم بها والآثار التي يفترض أنها تترتب عليه، وكذلك العلاقات السلبية المفترض حدوثها بين مدخلات البرنامج والآثار المتوقعة.
٣. تحديد درجة وضوح هذا النموذج الفرضي للبرنامج بما يمكن من إجراء التقييم ويجعل له فائدة بالنسبة للمستفيدين، وهنا يمكن تطبيق معيارين للتوصل إلى حكم هذا الموضوع:
 - أ- درجة اتفاق المستفيدين من التقييم على مجموعة من المقاييس لأنشطة البرنامج وأهدافه.
 - ب- درجة اتفاق المستفيدين من التقييم على مجموعة من الافتراضات المعقولة والقابلة للاختبار حول الصلة بين أنشطة البرنامج وبين نتائجه وآثاره.
 ويتوقع أن ينتج عن هذه المهمة التوصل إلى نموذج للبرنامج قابل للاختبار يتضمن فقط أنشطة وأهداف البرنامج التي يوجد اتفاق عليها حول مقاييس النجاح في تحقيقها وحول علاقاتها السلبية.
٤. عرض نتائج هذا التحليل على مديري البرنامج وعلى المستفيدين من التقييم والوصول إلى اتفاق حول خطة التقييم.

ويجب على المقوم أو القائمين بعملية التقييم الانتباه إلى حقيقة أساسية تدور حول وجود بعض الأسباب الكامنة أو الخفية من إجراء التقييم وهو التقييم الذي يكون على النقيض من الأغراض المعلنة للتقييم، وفي مثل هذه الحالة قد يطلق على التقييم "إساءة التقييم" واعتباره نوع من أنواع شبيهة أو إساءة التقييم وهي عبارة عن دراسات تقييمية تستهدف أغراض غير علمية بحثية وتتضمن الأغراض الآتية:-

١. التلميع: ويقصد به التركيز على ظاهرة الأنشطة الخارجية للبرنامج لجعله يظهر بصورة براقة أمام الجمهور.
٢. التزييف: ويقصد بذلك محاولة التغطية على عيوب البرنامج وطمسها أثناء إجراء التقييم.
٣. القتل الخفي: ويقصد بذلك استخدام البحث التقييمي لغرض سياسي خفي هو تدمير البرنامج والقضاء عليه سلاح يتخذ الصبغة العلمية.
٤. الاستعراض الشكلي: حيث يستخدم التقييم كمجرد شعائر ظاهرية دون مضمون حقيقي.

٥. التسويق: ويعني استخدام التقويم كأداة لتأجيل القيام باتخاذ إجراءات تدعو الحاجة إليها بالفعل في الوقت الحالي.

أن وجود مثل هذه العوامل يؤكد على حاجتنا الماسة لإدراك العمليات السياسية والاجتماعية المتصلة بتخطيط وتنفيذ عملية التقويم وبالتالي من الضروري إحداث نوع من التوافق المختلفة بين كافة مراحل تخطيط وتنفيذ البحوث التقويمية.

سابعاً: محكات القياس في البحوث التقويمية.

هناك خمسة أساليب أو محكات للقياس تستخدم لتقدير مختلف الجوانب المتعلقة بالبرنامج الأفضل.

- الأول: الموارد المخصصة للبرنامج (الجهد).
- الثاني: نتائج لبرنامج الخدمات من التغييرات الاجتماعية الحادثة (التأثير).
- الثالث: محاولة تقدير التقديرات المتعلقة بالعمل (الفاعلية).
- الرابع: تحديد اقتصاديات تشغيل البرنامج بالمقارنة بما يحققه البرنامج من انجازات (الكفاءة).
- الخامس: الكيفية والتي تشير إلى مختلف الناس ومن التعاريف التي تلقى قبولاً واسع النطاق للكيفية هو تعبير عن صلاحية برنامج معين.

وللتعريف الآخر يأخذ الكيفية والفاعلية بنفس المعنى حيث أنها تستخدم مقاييس عملية للإشارة إلى فاعلية البرنامج، وهذه المحكات مستقاة من النسق الإداري الذي ينقسم إلى المدخلات، والعملية، والمخرجات، ويشير الجهد إلى المدخلات وتتساوى الكيفية مع العملية ويشير التأثير والفاعلية إلى المخرجات، وتشير الكفاءة إلى نسبة المدخلات وبتحديد أكثر:-

الجهد: كمية وأنواع أنشطة البرنامج المستخدم لتحقيق أهداف البرنامج ويشير إلى زمن العمل، الناشط، نطاق استخدام الموارد المادية (التمويل، الآلات،....) كما تأخذ في الاعتبار استخدام الموارد المساعدة (المشورة الخارجية، العلاقات العامة).

التأثير: كيف كان البرنامج قادراً على تحقيق تغيير اجتماعي باستخدام الأساليب الفنية للبرنامج، وعادة ما يستخدم قياس التكلفة / العائد أو التكلفة / الفاعلية في هذا النوع من التقويم.

الفاعلية: كيف يمكن مقابلة أهداف البرنامج أو كيف عملت محتويات البرنامج على مقابلة أهداف البرنامج ومقاييس الفاعلية تجيب على السؤال (هل برنامج التأهيل المهني حقق أهدافه؟)، أو هل العملاء الذين تم تأهيلهم من خلال برنامج التأهيل المهني تسلموا وظائف؟ وبعبارة أخرى (كيف أحدث البرنامج التغيير في سلوك أو أداء العملاء؟).

الكفاءة: يشير إلى النسبة التي تحقق حينما تقارن بين الزيادة المتحققة في الجهد نتيجة البرنامج (يشمل الجهد على المدخلات، زمن العمل، الأنشطة، الموارد المادية...) بفاعلية البرنامج (المخرجات) وهي تجيب عن السؤال (هل يمكن أن تحقق نفس نتائج البرنامج [المخرجات] في حالة تقليل الجهد أو اختيار أسلوب آخر أقل تكلفة للعمل؟).

هناك وجهة نظر أخرى لمحكات القياس في البحوث التقويمية، وهناك عدد من المحكات التي تمكننا من القياس في البحوث التقويمية ويفضل البعض أن يطلق على هذه المحكات مستويات التقويم، والواقع أن إمكانيات هذه المحكات مستقاة من النسق الإداري الذي ينقسم إلى مدخلات وعمليات تحويلية ومخرجات.

وأهم هذه المحكات ما يلي:-

١. تقويم الجهد: ويقصد به تقويم مستوى النشاط وحجم الخدمات المقدمة أي مقياس النشاط الذي يتضمن البرنامج، ويستخدم كمعيار للتقويم.
٢. تقويم الأداء: ويقصد به تقويم فعالية البرنامج ويتناول حجم الانجازات التي تم تحقيقها في ضوء الأهداف المنظمة.
٣. تقويم كفاءة الأداء: ويتم هذا المستوى بعد انتهاء المخطط من تقويم الجهد أو لجهود المبذولة.

٤. تقويم الفاعلية: ويكون هذا التركيز على كيف يمكن مقابلة أهداف البرنامج أو كيف أدى محتويات البرنامج إلى مقابلة أهدافه.
٥. تقويم الفعالية: وهو يعنى تحليل لكيفية تطبيق البرنامج.

ثامناً: أدوار القائم بالبحث التقويمي.

وتحظى قضية دور المقوم ضمناً أن صراع الدور قد ينشأ بين مقوم البرنامج وممارسي الخدمة الاجتماعية الذين يقومون بالتدخل المهني العلاجي، وهناك ثلاث أسباب على الأقل لهذا الصراع المحتمل :-

١- اختلاف رؤية المقوم والممارسين حول قضايا معينة واختلاف قيمهم الذاتية بسبب العامل الشخصي، وذلك برغم أنهم جميعاً مهنيون، وقد يترتب على هذا الاختلاف عدم الإدراك الصحيح لمواقف الآخرين، والذي يصنع بدوره مآزق عديدة يحتمل أن تنشأ على خلفيتها صراعات فيما بينهم.

٢- عادة ما يكون الموجه لعملية التقويم ليس مدير البرنامج أو منفذه ، وإنما المكلفون برعاية المنظمة والمتابعون لها، وهذا الوضع كثيراً ما يؤدي إلى خلق ضغوط على المقوم حتى أنه ينظر إلى التقويم باعتباره شراً لا بد منه.

٣- القلق العميق بشأن التوقعات الناجمة عن التقويم من قبل موظفي المنظمة ، إذ أن لهم مصلحة ثابتة في نجاح المنظمة ، وهذا ما يجب أن ينتهي إليه التقويم دائماً، وهذا يمكن أن يحدث بصورة متكررة ، فهم يفضلون أن تكون العيوب لا تتعلق بأدائهم هم أنفسهم بل لمتغيرات خارجية.

وهناك مجموعة من الإرشادات التي تؤدي إلى الالتزام بها لتحقيق التناغم بين الأدوار قبل الشروع في التقويم ، من أجل تجنب مشكلات صراع الدور، وهي:-

- ١- فحص الأدوار العامة للمقومين خلال المرحلة الأولى للتقويم.
- ٢- تحديد وتوضيح الظروف المحيطة بعملية جمع البيانات، وفي هذا الإطار يجب الاتفاق على الأمور التالية:-
- الأخطار التي تحيط بالعملاء والمقومين والمؤسسة الممولة فيما يختص بجمع وتخزين ونشر بيانات التقويم، والخطوات التي ستتخذ للتحكم في هذه الأخطار.
- الفوائد التي ستعود على مختلف الجماعات والخطوات التي يمكن اتخاذها من قبل المنظمة لتعظيم هذه الفوائد.
- آلية إعادة فحص وتعديل التقويم حال ظهور المشكلات.
- الظروف التي تجعل الممول أو المقوم ينسحب من البرنامج.

أسئلة المحاضرة

السؤال الأول قارن بين التقويم والبحث التقويمي؟

هناك من يفرق بين التقويم والبحث بشكل عام، وذلك من حيث الأغراض على النحو التالي:-

- ١- التقويم يُخصص، والبحث يُعمم.
- ٢- التقويم يُصمم لتحسين شيء ما، بينما البحث يصمم لإثبات الشيء.

٣- التقييم يعطي أساس لاتخاذ القرارات، بينما البحث يعطي أساس لرسم الاستنتاجات.

٤- التقييم – ماذا؟ ، والبحث – ماذا يكون؟

٥- التقييم – كيف الأعمال تكون جيدة؟ البحث – كيف تعمل؟

٦- التقييم يدور حول ما الذي يكون ثمين، والبحث ماذا يكون؟

أن البحث التقييمي يهتم بتقييم قيمة أو نجاح شيء ما، برنامج، سياسة أو مشروع، والتقييم الاجتماعي ليس طريقة أو أسلوب مثل المسوح الاجتماعية أو الملاحظة بالمشاركة ، وإنما هو نوع خاص وعلى نحو متزايد جداً من البحث الاجتماعي التطبيقي الذي قد يستخدم أي من طرق البحث الأخرى.

وبينما هناك اعتراف بأن البحث التقييمي له الكثير على غرار الأشكال الأخرى من نشاط البحث، فقد أثار «تونز وتلفورد» Tones and Tilford عدد من النقاط للتمييز، تتضمن الآتي:-

- ١- البحث بصفة عامة قد يخدم تشكيلة واسعة من الأغراض، بينما الاهتمام الأساسي للتقييم أن يُقيم انجاز الأهداف المحددة.
- ٢- التقييم بصفة خاصة إذا ما أدير خارجياً، قد لا يكون هناك أولوية رئيسية للمشاركين.
- ٣- التأكيد الأكبر على استعمال نتائج التقييم لإعلام أو التأثير على صانعي القرار، بالمقارنة مع المساهمة بشكل عام في المعرفة وتفهم أكثر مثالية للبحث.
- ٤- تنوع أوسع من أصحاب المصالح في التقييم وإمكانية أكبر للنزاع حول اختيار المؤشرات الملائمة ووسائل قياس إنجازهم.
- ٥- إمكانية تحكم أقل أو أكثر من اختيار طرق بحث التقييم.
- ٦- قيود وقت أكبر ضمن بحث التقييم ترتبط بالطول المحدد للبرامج .
- ٧- نتائج التقييم أساساً تُعلم صانعي القرار ، بينما تقارير البحث تُساهم بشكل كبير في تطوير المعرفة الأكاديمية العامة والفهم.

السؤال الثاني ناقش / ناقش أدوار القائم بالبحث التقييمي؟

أدوار القائم بالبحث التقييمي.

وتحظى قضية دور المقوم ضمناً أن صراع الدور قد ينشأ بين مقوم البرنامج وممارسي الخدمة الاجتماعية الذين يقومون بالتدخل المهني العلاجي، وهناك ثلاث أسباب على الأقل لهذا الصراع المحتمل :-

- ١- اختلاف رؤية المقوم والممارسين حول قضايا معينة واختلاف قيمهم الذاتية بسبب العامل الشخصي، وذلك برغم أنهم جميعاً مهنيون، وقد يترتب على هذا الاختلاف عدم الإدراك الصحيح لمواقف الآخرين، والذي يصنع بدوره مآزق عديدة يحتمل أن تنشأ على خلفيتها صراعات فيما بينهم.
- ٢- عادة ما يكون الموجه لعملية التقييم ليس مدير البرنامج أو منفذه ، وإنما المكلفون برعاية المنظمة والمتابعون لها، وهذا الوضع كثيراً ما يؤدي إلى خلق ضغوط على المقوم حتى أنه ينظر إلى التقييم باعتباره شراً لابد منه.
- ٣- القلق العميق بشأن التوقعات الناجمة عن التقييم من قبل موظفي المنظمة ، إذ أن لهم مصلحة ثابتة في نجاح المنظمة ، وهذا ما يجب أن ينتهي إليه التقييم دائماً، وهذا يمكن أن يحدث بصورة متكررة ، فهم يفضلون أن تكون العيوب لا تتعلق بأدائهم هم أنفسهم بل لمتغيرات خارجية.

وهناك مجموعة من الإرشادات التي تؤدي إلى الالتزام بها لتحقيق التناغم بين الأدوار قبل الشروع في التقويم ، من أجل تجنب مشكلات صراع الدور، وهي:-

- ١- فحص الأدوار العامة للمقومين خلال المرحلة الأولى للتقويم.
- ٢- تحديد وتوضيح الظروف المحيطة بعملية جمع البيانات، وفي هذا الإطار يجب الاتفاق على الأمور التالية:-
 - الأخطار التي تحيط بالعملاء والمقومين والمؤسسة الممولة فيما يختص بجمع وتخزين ونشر بيانات التقويم، والخطوات التي ستتخذ للتحكم في هذه الأخطار.
 - الفوائد التي ستعود على مختلف الجماعات والخطوات التي يمكن اتخاذها من قبل المنظمة لتعظيم هذه الفوائد.
 - آلية إعادة فحص وتعديل التقويم حال ظهور المشكلات.
 - الظروف التي تجعل الممول أو المقوم ينسحب من البرنامج.