

دراسة قادة التدريب الدولية عنية ١٩ - ٢٥/٥/١٤٢٤



تفوييم البرامج التدريبية

[المفهوم - الانواع - المجالات - نماذج]

إعداد:

القائد / على بن عبدالعزيز ميمش

حملان عبد الله عارف الحمراني

لُقْوِيمُ البرَّامِجِ التَّدْرِيُّبِيَّةِ

ما الذي سنناقشه في هذه الجلسة:

أولاً: مفهوم التقييم والتقويم.

ثانياً: الهدف من التقييم.

ثالثاً: لماذا التقييم؟

رابعاً: عناصر التقييم.

خامساً: أنواع التقييم.

سادساً: مراحل التقييم.

سابعاً: مجالات التقييم.

ثامناً: عوائق التقييم.

تسعاً: نماذج للتقويم.

ثانية: الهدف من التقييم:

١- لتحسين وتطوير البرامج التدريبية.

٢- تحديد الموقف الحالي من التدريب.

ثالث: لماذا التقييم؟

- إن السبب الرئيسي للتقييم هو تحديد فعالية البرامج التدريبية بهدف التطوير والتحفيز.

رابعاً: عناصر التقييم:

١- البنية الإشرافية (المسؤول عن التدريب).

* هل المسؤولين عن التدريب متعلون فيما يبيهم؟

* هل المسؤولين عن التدريب على مستوى عالي من الخبرة والكفاءة؟

٢- البرامج التدريبية:

* هل رؤية الموضوعات حسب الأولوية فيها صحيحة؟

* هل تم مراعاة الاتزان في المحتوى ما بين المطروحة والنظرية المضمنة لكل جلسة؟

* هل تم التأكيد على النقاط المضمنة؟

٣- الإمكانيات (التجهيزات)

* هل الخدمات المطلوبة من الأدوات والتجهيزات متاحة في المكان الذي تقام فيه الدوران؟

* هل توفر الإدارة المراجعة والتدقيق والمراجعات المطلوبة؟

* هل يتلاعماً مكتب التدريب وتحديث المنهج الأخر؟

* هل يمتلك كل الأدوات والمعدات الامثلة، بما في ذلك المطبخ؟

أولاً: مفهوم التقييم أو التقويم:

- تعريف التقييم: هو تحديد قيمة أو وزان أو معنى لشيء ما.
- تعريف التقويم: هو بيان قيمة الشيء.
- تعريف آخر للتقويم: هو تعديل أو تصحيح ما أ Wong.
- مثال: قال شخص أنه: (قوم المتابع: بمعنى أنه ثمنه وجعل له قيمة معلومة، قوم الغصن: أي عدله وصححه وجعله مستقيماً).
- وكلمة تقييم هي أكثر تحديداً للمعنى من كلمة تقويم، بمعنى أننا إذا قيمنا الشيء نستطيع أن نقوله.

ونلاحظ أن عمليتي التقييم والتقويم عمليتان متلازمتان مع بعضهما البعض، فالتقييم يجب أن يتبعه تقويم، والتقويم لا يكون مجيداً دون تقييم يسبقه، وبوجود العاملتين تكتمل الدورة التخطيطية التي تكفل نجاح العمل وتحقق الهدف الأصلي.

ثانياً: الهدف من التقييم:

- ١- لتحسين وتطوير البرامج التدريبية.
- ٢- تحديد الموقف الحالي من التدريب.

ثالثاً: لماذا التقييم؟

- إن السبب الرئيسي للتقييم هو تحديد فعالية البرامج التدريبية بهدف التطوير والتحفيز.

رابعاً: عناصر التقييم:**مكونات**
١- الهيئة الإشرافية (المسئول عن التدريب).

* هل المسؤولين عن التدريب متعاونين فيما بينهم؟

* هل المسؤولين عن التدريب على مستوى عالٍ من الخبرة والكفاءة؟

٢- البرامج التدريبية:

* هل رتبة الموضوعات حسب الأولوية ترتيباً صحيحاً؟

* هل تم مراعاة الاتزان في الموضوعات المطروحة وال فترة الزمنية المخصصة لكل جلسة؟

* هل تم التأكيد على النقاط الصحيحة؟

٣- الإمكانيات (التجهيزات):

* هل الخدمات المقدمة من الإدارة والسكرتارية كافية؟

* هل توفر الإدارة المرافق والمصادر والموارد الضرورية لنجاح البرامج؟

* هل يتلاءم مكان التدريب وتجهيزاته مع الأغراض والطرق والبرامج؟

* هل مكان الإقامة وخدمات الإعاشة ووسائل الترفيه مناسبة؟

٤- الموارد البشرية (المدربين):

* هل تمكن المدربون من القيام بالإعداد المناسب والكافي لنشاط التدريب؟

* هل تم استخدام طرق التدريب استخداماً سليماً إلى أقصى حد؟

٥- المتدربين:

* هل سيؤدون فعلاً المهام التي قام من أجلها التدريب؟

* هل لديهم الخبرة والمعرفة التي تمكّنهم من تحقيق ما تعلموه من التدريب بنجاح؟

* هل توفرت عناصر الحيوية والتفاعل لتنمية قدرات المتدربين وخبراتهم؟

(٣) تقييم
المتدربين

(٤) تقييم الموارد البشرية
(المدربين)

(٥) تقييم (الأمكانيات)

(٦) تقييم (البرامج التربوية)

(٧) تقييم الهيئة الإشرافية (المسؤول عن التدريب)

وتوسيع رسمياً لدور المدربين في تقديم برامج تدريبية مترافق مع متطلبات واحتياجات المتدربين وهل تتوافق مع الخطط الخطة الخطة (وزارة التربية والتعليم وصيغة الكشف)

٦- تقييم (الأمكانيات):

هي تقييم الإمكانيات من حيث (القوى البشرية- المساربة- المعلومة)

٧- تقييم الموارد البشرية(المدربين):

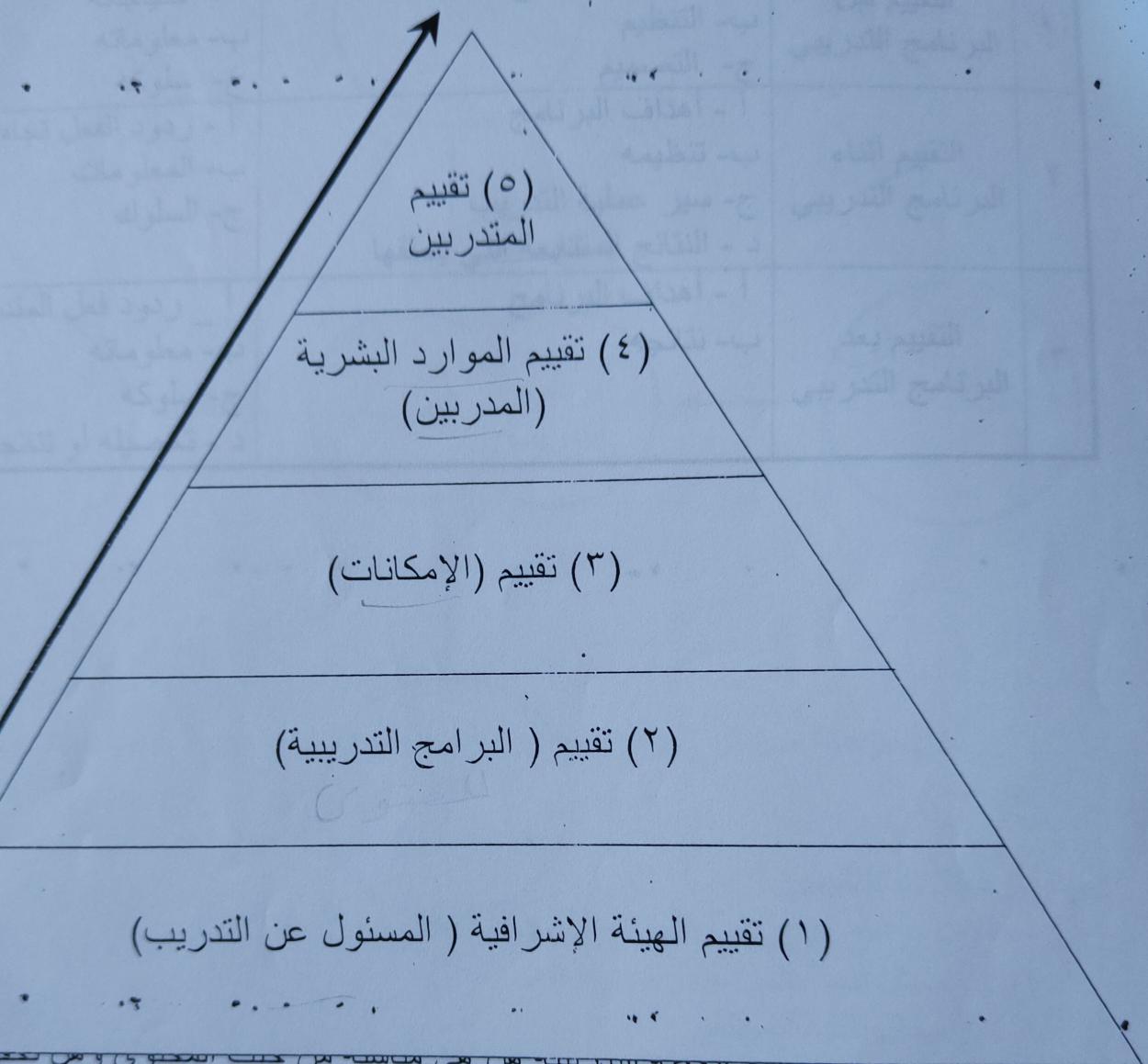
هو تقييم المدربين من حيث (مؤهلاتهم- خبرتهم- التفيرة على التفاعل مع البرنامج-

المهارة)

٨- تقييم المتدربين:

هي عملية تقييم للنتائج التي يحققها المدرب على المدى

نموذج تقييم عناصر التدريب



هو تقييم ووضع المعايير من حيث المحتوى ومن حيث
احتياجات المتدربين وهل تتوافق مع الخطة العليا (وزارة التربية والتعليم وجمعية الكشافة)

٣- تقييم (الإمكانات):

هي تقييم الإمكانيات من حيث (القوى البشرية- المادية- المعنوية).

٤- تقييم الموارد البشرية (المدربين):

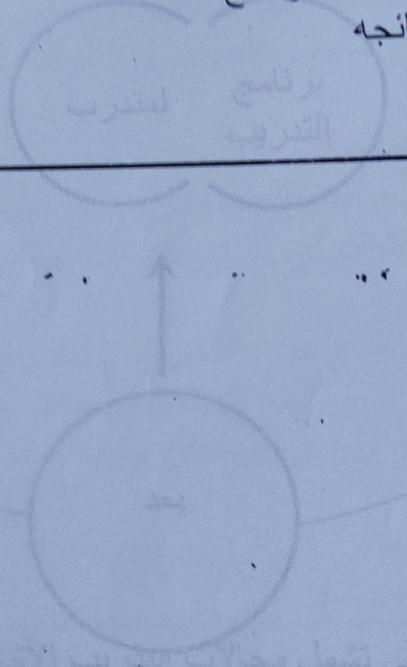
هو تقييم المدربين من حيث: (مؤهلاتهم- خبراتهم- القدرة على التفاعل مع البرامج- المهارة).

٥- تقييم المتدربين:

هي عملية تقييم نتائج أو أثر التدريب على المتدربين.

سادساً: مراحل التقييم:

م	مراحل التقييم	لمن
١	التحقيق قبل البرنامج التدريبي	أ - احتياجات ب- معلوماته ج- سلوكه أ - ردود الفعل تجاه التدريب ب- المعلومات ج- السلوك
٢	التحقيق أثناء البرنامج التدريبي	أ - اهداف البرنامج ب- تنظيمه ج- سير عملية التدريب د - النتائج المتنابعة التي يتحققها
٣	التحقيق بعد البرنامج التدريبي	أ - اهداف البرنامج ب- نتائجه د - تحصيله أو نتائجه



وكل مرحلة من المراحل

سبعينات مراحل التقييم:

هي مراحل برنامج التدريب والتي تشمل مراحل التدريب (٦)

محل تقييم المراحل (أولى + بحري)

محل تقييم المتدرب

محل تقييم المتدرب (الإيجابي والسلبي)

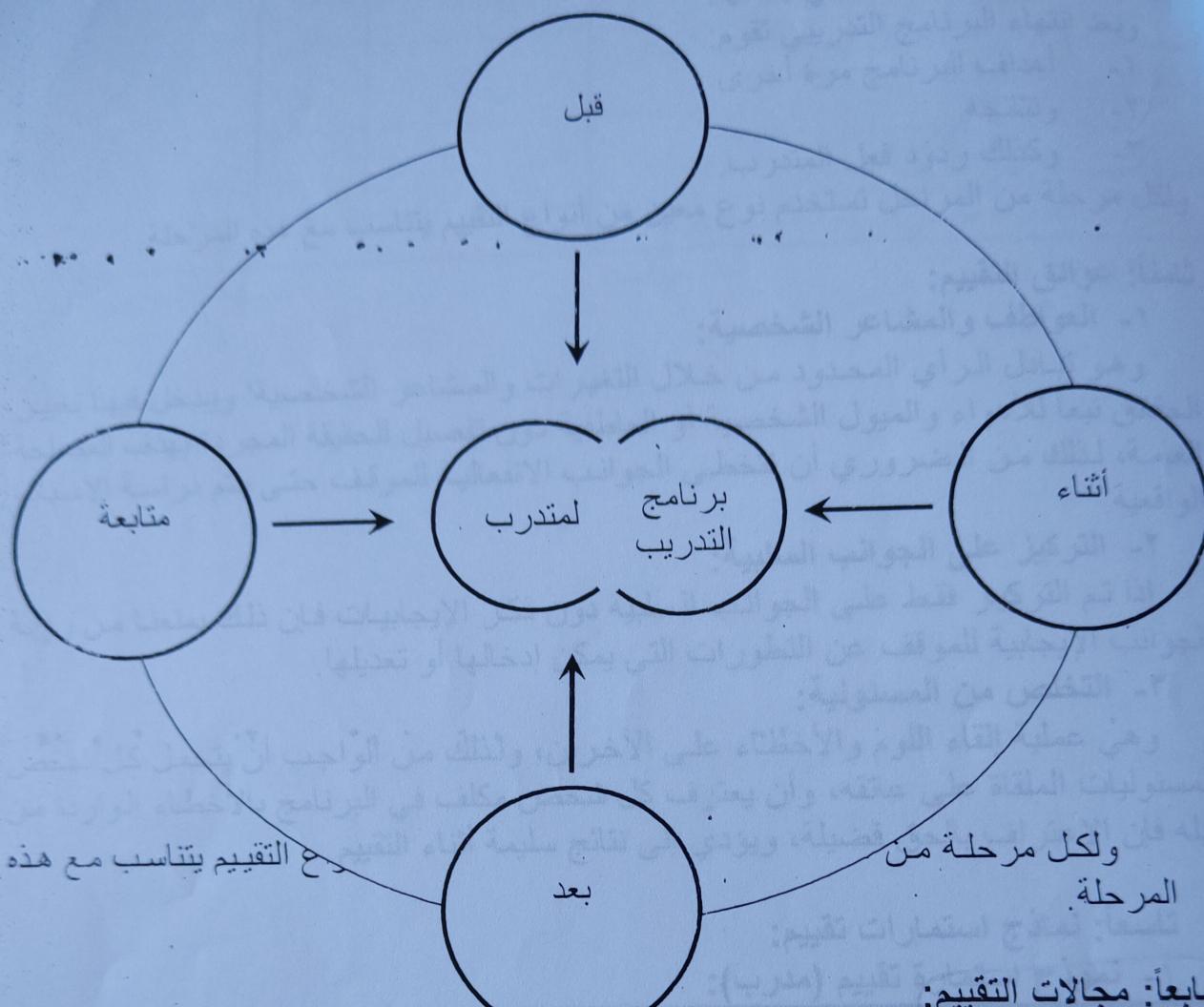
محل التأهيل (العملي)

محل التأهيل (القادري للأساتذة والمصادر)

طبيعة الفحوص

النوعية والكمية والتقييم المنهجي والمهني والمهني والتقييم

النوعية والتقييم المنهجي والتقييم المنهجي والتقييم



سابعاً: مجالات التقييم:

هي مجالات برامج التدريب والتي تشمل مجالات التدريب الآتية:

١- مجال تنمية المراحل: (بري + بحري).

٢- مجال تنمية المجتمع.

٣- مجال التأهيل القيادي (المقادير الوحدات + قادتهم).

٤- مجال التأهيل القيادي (للمفوضين).

٥- مجال التأهيل القيادي (للمشرفين والمسئولين).

طبيعة التقويم:

أما العناصر التي يتم تقويمها في برامج التدريب فهي أهداف البرنامج التدريبي، وتصميمه وتنظيمه من حيث المحتوى والمواد وترتيب الزمان والمكان والمعدات، وعملية التدريب نفسها ثم النتائج المحصلة من البرنامج.

مراحل التقويم:

ففي المرحلة التي تسبق البرنامج التدريبي يجري تقويم:

١- أهداف البرنامج.

٢- تنظيمه وتصميمه.

٣- سير عملية التدريب

٤- النتائج المتتابعة التي يحققها.

وبعد انتهاء البرنامج التدريسي تقوم:

١- أهداف البرنامج مرة أخرى

٢- ونتائجها

٣- وكذلك ردود فعل المتدرب.

ولكل مرحلة من المراحل تستخدم نوع معين من أنواع التقييم يتناسب مع هذه المرحلة.

ثامناً: عوائق التقييم:

١- العواطف والمشاعر الشخصية:

وهو تبادل الرأي المحدود من خلال التغيرات والمشاعر الشخصية، ويدخل فيها تغيير الحقائق تبعاً للأهواء والميول الشخصية أو العاطفية دون تفصيل للحقيقة المجردة بهدف المصلحة العامة، لذلك من الضروري أن تختفي الجوانب الانفعالية للموقف حتى يتم دراسة الأسباب الواقعية.

٢- التركيز على الجوانب السلبية:

إذا تم التركيز فقط على الجوانب السلبية دون ذكر الإيجابيات فإن ذلك يمنعنا من رؤية الجوانب الإيجابية للموقف عن التطورات التي يمكن إدخالها أو تعديلها.

٣- التخلص من المسئولية:

وهي عملية إلقاء اللوم والأخطاء على الآخرين، ولذلك من الواجب أن يتحمل كل شخص المسئوليات الملقاة على عاتقه، وأن يعترف كل شخص مكلف في البرنامج بالأخطاء الواردة من قبله فإن الاعتراف بالحق فضيلة، ويؤدي إلى نتائج سليمة أثناء التقييم.

تاسعاً: نماذج استمرارات تقييم:

١- نموذج استماراة تقييم (مدرب):

اسم الجلسة التدريبية:

ملاحظات	مستوى أداء المدرب			عناصر التقييم
	٣ منخفض	٢ متوسط	١ مرتفع	
				التمهيد للجلسة (مدخل الجلسة)
				تقنيات التدريب المستخدمة
				طرق التدريب المستخدمة
				التسلسل المنطقي للجلسة
				استخدام المجموعات الصغيرة في التدريب
				مدى وضوح أهداف الجلسة
				تنظيم الأفكار وحسن العرض
				تفاعل المتدربين مع الجلسة
				الالتزام بزمن الجلسة
				العلاقات الإنسانية بين المدرب والمتدربين
				مستوى المادة العلمية

دراة قادة التدريب الدولية عنيزة ١٩-٤٢٤/٥

مستوى التسويق والإثارة بشكل عام

مستوى مهارات الاتصال (الحركة - الصوت - النبرات - اللغة - الإيماءات)

مدى تنمية التفكير في موضوع الجلسة

الأساليب المستخدمة في تقويم أهداف الجلسة

اچائیات:

مقدرات لتطوير الأداء:

دراسة قادة التدريب الدولية عنيزة ١٩-٢٥/٤/١٤٢٤ هـ

٢- نموذج استمارة تقييم (متدرب):

اسم المتدرب:
الطليعة:

ملاحظات	الدرجة المستحقة	الدرجة الكبرى	عناصر التقييم	م
		٧	التفاعل مع المجموعة	١
		٧	التجاوب مع المدرب	٢
		٧	التفاعل مع المرشد	٣
		١٥	المشروع الشخصي	٤
		٧	مستوى الإنجاز الفردي	٥
		٧	المظهر الكشفي	٦
		٧	المحافظة على الوقت	٧
		٧	الانضباط والتقييد بالتعليمات	٨
		٧	العلاقة مع الآخرين	٩
		٧	السلوك الأخلاقي	١٠
		١٥	معارف ومهارات	١١
		٧	المتابعة والتسجيل	١٢
			المجموع	

قائد الدورة/ الدراسة

قائد البرامج

المرشد

الاسم:

الاسم:

الاسم:

التوقيع:

التوقيع:

التوقيع:

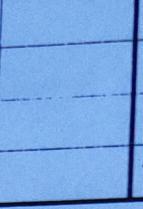
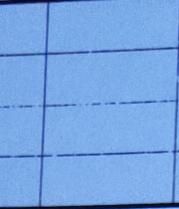
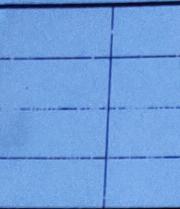
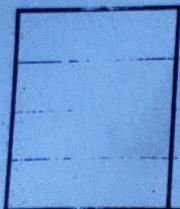
٣- نموذج استمارة تقييم (جلسة تدريبية):

اسم الجلسة التدريبية:

ملاحظات	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	عناصر التقييم	م
					م الموضوعات الجلسة التدريبية	١
					زمن الجلسة	٢
					مستوى المادة العلمية	٣
					توزيع المهام	٤
					تبادل الخبرات	٥

براسة قادة التدريب الدولية

عنيزة ١٩-٢٤/٥/٢٤ هـ



الاستفادة من الأفكار والاطروحات

تقنيات التدريب المستخدمة

مشاركة المجموعات

وضوح أهداف الجلسة

٦

٧

٨

٩

مستويات كيركباتريك الأربع لتقدير التدريب
بواسطة: أحمد الخطيب، بتاريخ: الخميس، ١٦ أبريل ٢٠٠٩

الأصل المقالة طباعة المقالة شارك بتعليقك 638 قراءة SHARE



نشر دونالد لـ Donald Kirkpatrick (L) نموذجه لأول مرة عام ١٩٥٩ من خلال سلسلة من المقالات في "مجلة التدريب والتطوير الأمريكية"، وقد تم إدخال هذه المقالات لاحقاً ضمن كتاب كيركباتريك "تقدير برامج التدريب" (١٩٧٥) الذي نشرته

"الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD)" والتي لا يزال كيركباتريك يحافظ على علاقات قوية معها بعد أن تولى رئاستها سابقاً، وكذلك ألف كيركباتريك عدة كتب هامة أخرى حول التدريب والتقييم وقدم استشارات لبعض من أكبر الشركات العالمية.

قدم كتاب كيركباتريك "تقدير برامج التدريب" تعريفاً بأفكاره المنشورة أصلاً عام ١٩٥٩، وبذلك أزداد الاهتمام بها وأصبحت نظريته النموذج الأوسع استخداماً والأكثر شعبية لتقدير التدريب والتعلم، ويعتبر نموذج المستويات الأربع لـ كيركباتريك أحد معايير المهنة ضمن أوساط الموارد البشرية والتدريب. وقام كيركباتريك لاحقاً بإعادة تعريف وتحديث المستويات الأربع للتدريب في كتابه الصادر عام ١٩٩٨ بعنوان "تقدير برامج التدريب: المستويات الأربع" ('Evaluating Training Programs: The Four Levels')

تقدير المستويات الأربع لـ كيركباتريك للتقدير:

رد فعل المتدربين - ما الذي فكروا وشعروا به حول التدريب.

التعلم - مدى ازدياد المعرفة أو المقدرة.

السلوك - مدى التحسن في السلوك والمقدرة التطبيق.

النتائج - الآثار الناتجة عن أداء المتدرب على العمل أو المحيط

ينصح بإجراء كل هذه القياسات من أجل تقييم كامل وهايف للتعلم في المؤسسات، بالرغم من أن تطبيقها خلال المراحل من ١ إلى ٤ يزداد تعقيداً وتكلفة.

مستويات كيركباتريك الأربع لتقدير التدريب

توضح هذه الشبكة لمحة عن الهيكلية الأساسية لكيركباتريك أما الشبكة الثانية فهي تفصيل لها.

نوع التقييم (ما يتم قياسه)	وصف وخصائص التقييم	أمثلة لأدوات وأساليب التقييم	علاقة بالموضوع ومدى عمليته
رد الفعل	تقييم رد الفعل يتم من خلال معرفة شعور المتدربين حول التدريب أو التعلم أو تجربة التعلم.	مثال: "جدوال سعيدة"، استمرارات تغذية راجعة.	سريعة ويسهل الحصول عليها
التعلم	تقييم التعلم هو قياس الزيادة في المعرفة قبله وبعده	ردود فعل شفهية، أو دراسات مسح أو استبيانات بعد التدريب	تجمیعها وتحليلها غير مکاف
السلوك	تقييم السلوك يتم بقياس مدى تطبيق التعلم خلال العمل	تقييم أو اختبارات تتم بشكل نموذجي قبل وبعد التدريب	وضعه سهل نسبياً ومعد للمهارات القابلة للتحديد كمياً
النتائج	تقييم النتائج يتم بقياس مدى تأثيرها من خلال أداء المتدرب على العمل أو	القياسات موجودة مسبقاً من خلال الأنظمة المعتادة للإدارة	غير صعب إفرادياً ولكن ليس كذلك بالنسبة لمؤسسة بأكملها

		المحيط
يجب أن تعزى العملية إلى مسؤوليات واضحة	والتقارير المعظمه يكمن التحدي في الربط بالمتدرب	

منذ وضع كيركباتريك نموذجه الاصلي، قام اصحاب نظريات اخرين (مثل جاك فيليبس)، وجان كيركباتريك نفسه، بالاشارة الى مستوى خامس مسهم، وهو تحديداً (العائد على الاستثمار ROI) ويمكن ادخال "العائد على الاستثمار ROI" ضمن المستوي الرابع، لكن كيركباتريك انتاج، لكنه فلن ادخل مستوى خامس لا فائدة منه الا إذا كان التقييم من حيث "العائد على الاستثمار ROI" قد يتعرض للاهتمال او التسييس عند الرجوع ببساطة الى مستوى "النتائج".

تقييم التعلم هو مجال يخضع للابحاث على نطاق واسع وهو امر مفهوم لكونه موضوعاً اساسياً لوجود واداء التربية في كافة أنحاء العالم ودون ان يقتصر على الجامعات التي تدرس معظم الباحثين والكتاب.

ففي حين ان نموذج كيركباتريك ليس الوحيد من نوعه بالنسبة لمعظم التطبيقات الصحفية والتجارية التي يفي بمتطلباتها، فان معظم المؤسسات سيثروا بالفعل ان يتم تحديد واداره تقييم التدريب والتعلم لديها، وبالتالي س يتم التطوير المتواصل للعاملين فيها وفقاً لنموذج كيركباتريك.

Donald Kirkpatrick's Learning Evaluation model; review, remaining material, design and code Alan Chapman