



دليل تقييم التدريب

وفق نموذج:

كبيرك باتريك



NAJAH TRAIN
ONLINE TRAINING

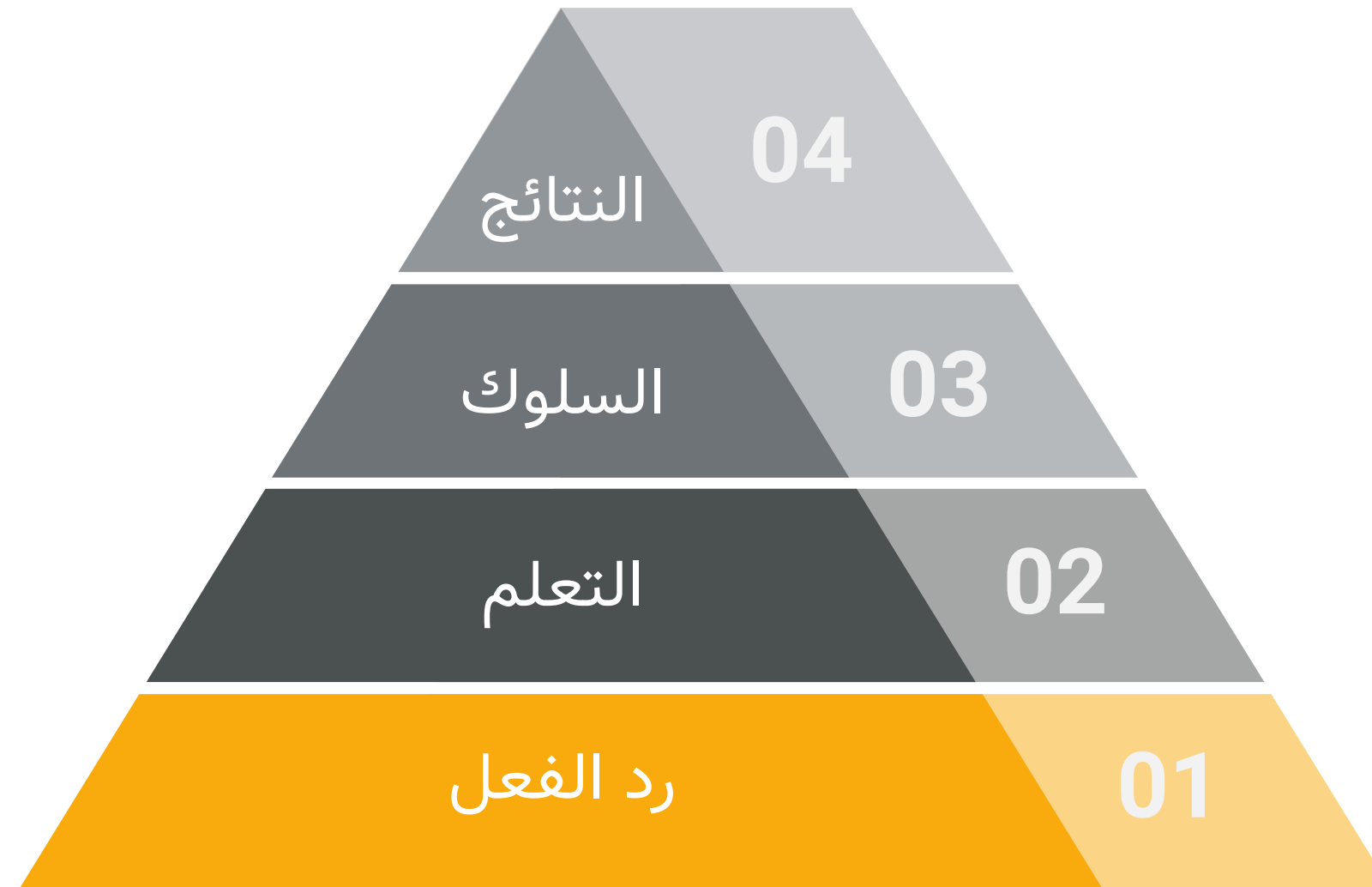


NAJAH TRAIN
ONLINE TRAINING

نصائح وأدوات
لتنفيذ تقييم التدريب وفق نموذج

كبيرك باتريك

يقيس نموذج قياس أثر التدريب لـ **كيرك باتريك** أربع مستويات ينبغي أن يتضمنها أي تقييم فعال، وهي: رد الفعل، التعلم، السلوك، والنتائج.



تلجأ الكثير من المؤسسات الناجحة إلى تطبيق النموذج **بطريقة عكسية**، وذلك لضمان التنفيذ الفعال لبرامجها التدريبية. بحيث تبدأ بتحديد النتائج التي تسعى إلى تحقيقها، ومن ثم استخدام تلك النتائج كمدخلات لتصميم البرنامج التدريبي.

لعل الفائدة الكبرى من ذلك هو الاتفاق المسبق على المقاييس التي يتم من خلالها ربط أهداف الأداء المؤسسي والفردى بالتدريب. فعندما يتم تحديد النتائج المطلوبة ومقاييس النجاح يساعد ذلك على تصميم برامج تدريبية فعالة، تحقق نتائج متفق عليها مسبقاً.

تبدأ العملية بتحديد الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية التي المطلوب من التدريب المساهمة في تحقيقها (النتائج). ثم تحديد السلوك الذي يحقق تلك النتائج (السلوك)، ومن ثم يتم وضع أهداف التعلم (المعرفة). بعد ذلك يتم تحديد الظروف والبيئة الملائمة لتنفيذ البرنامج (رد الفعل).

يكمن السر في نجاح هذه المنهجية في أن تقييم البرنامج التدريبي يصبح جزءاً لا يتجزأ من تخطيطه. فباستخدام النموذج بطريقة عكسية يمكن تنفيذ برامج تدريبية لها انعكاس مباشر على الأداء المؤسسي وتكون مربوطة بمؤشرات قابلة للقياس.

الطريقة الأمثل لتنفيذ نموذج كيرك باتريك (الطريقة العكسية)

التخطيط



التنفيذ والتقييم



المراحل وقوائم التدقيق

في الصفحات الموالية، تم إضافة قائمة تدقيق لكل مرحلة، مع توضيحات بشأن المرحلة. ومن جوانب القوة في نموذج كيرك باتريك لقياس أثر التدريب أنه يمكن تطبيقه على التدريب في مختلف المجالات، كما يمكن تطبيقه بمختلف طرق التدريب: **الصفوي** أو **الالكتروني** أو **المختلط**.

تساعدك أنظمة التدريب الالكتروني في توفير الكثير من الوقت والجهد من خلال أتمتة الكثير من خطوات العملية، لذلك تم إضافة بعض الخانات الإرشادية لتهيئة النظام لذلك.

المستوى الأول: رد الفعل

أبسط مستويات التقييم هي ردود فعل المشاركين تجاه التدريب: سواء بالنسبة للمدرب أو النظام في حال التدريب الإلكتروني، أو بالنسبة لبيئة التدريب عامة:

- هل أعجبهم التدريب والمدرب أم لا؟
- هل شعروا أن لديهم فرصا كبيرة للمشاركة؟
- ما هو شعورهم تجاه بيئة التدريب؟
- هل يرون أن التدريب كان مفيدا؟
- هل كانوا يشعرون بالراحة؟

يمكن قياس هذا المستوى باستخدام بعض الأدوات البسيطة:

- ردود الفعل اللفظية أثناء وبعد الدورة التدريبية مباشرة.
 - الاستبيانات الشخصية أثناء وبعد الدورة مباشرة، مثل استبيان مستوى الرضا عن الدورة.
- من السهل إلى حد ما جمع وقياس ردود الفعل. وينبغي جمعها في أقرب وقت ممكن من الفترة الزمنية المطلوبة. (من الأفضل أن تقاس في نهاية اليوم الأخير من الدورة التدريبية).

قائمة تدقيق المستوى الأول

المستوى الأول: رد الفعل

أهداف رد الفعل

ما هي المعايير التي ستقيسها في نظام التدريب الإلكتروني؟

(أمثلة)
سهولة الاستخدام
عدم وجود مشاكل فنية
وجود أنشطة تفاعلية
واجهة المستخدم
التلعيب
سهولة الاستخدام عبر الجوال

ما هي الأسئلة المطلوبة في استبيان ما بعد التدريب؟

قائمة تفقد إعداد نظام التدريب الإلكتروني لتقييم المرحلة

- تفعيل ميزات تقييم الدورة
- إنشاء تقارير مخصصة في النظام مرتبطة بمقاييس رد الفعل
- ضبط النظام بحيث يرسل التقارير تلقائيا عبر البريد الإلكتروني إلى الأطراف المعنية
- ضبط النظام لإرسال رسائل للمتدربين بعد انتهاء التدريب لإكمال التقييم البعدي
- ضبط النظام بحيث يكون إكمال الدورة مشروطا بإكمال التقييم البعدي
- إنشاء بريد إلكتروني تلقائي لتذكير المتدربين بكتابة ملاحظاتهم



المستوى الثاني: التعلم

يهدف المستوى الثاني من التقييم إلى تقييم مدى تحقق أهداف التعلم: كيف كان مستوى المتدرب قبل الدورة وكيف أصبح بعدها. ويتناول مجالين أساسيين:

1. هل تعلم المتدربون ما نريد منهم أن يتعلموه؟

• هل اكتسبوا المهارات والمعارف المطلوبة؟

• ما هو تقييمهم للمعارف التي تعلموها؟

2. هل هناك مواضيع في الدورة غير مفهومة أو لم يتم تغطيتها

بالشكل الكافي؟

• هل يعتقدون أنه يمكنهم تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل؟

• الخ

عادة ما يقاس هذا المستوى عن طريق الاختبارات التي تجرى قبل وبعد التدريب مباشرة. ومن المهم أن تكون هذه التقييمات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التعليمية.

قائمة تدقيق المستوى الثاني

المستوى الثاني: التعلم

أهداف التعلم

ما هي الأسئلة المطلوب الإجابة عليها في التقييم القبلي والبعدي؟

ما هي الأسئلة المطلوب الإجابة عليها من ملاحظة الزملاء في بيئة العمل؟

قائمة تفقد إعداد نظام التدريب الإلكتروني لتقييم المرحلة

- ضبط النظام بحيث يلزم المتدرب بإكمال التقييم القبلي والبعدي.
- ضبط النظام بحيث يرسل بريداً تلقائياً بالتقييمات إلى المشرفين (مدراء المتدربين).



المستوى الثالث: السلوك

يقيّم هذا المستوى مدى تطبيق المتدربين لما تعلموه ومدى تغير سلوكهم بعد التدريب. وهذا المستوى بالإضافة إلى المستوى الرابع يمثلان الجزء الأهم في النموذج.

في هذا المستوى يجب أن تشمل الأسئلة الرئيسية على:

- ما المدة التي استغرقها المتدربون لوضع معرفتهم موضع التنفيذ بعد عودتهم إلى العمل بعد التدريب؟
- هل استخدمت المهارات بشكل صحيح وعلى النحو المناسب؟
- هل كان هناك تغير في السلوك؟
- هل يدرك المتدرب مدى تغييره؟
- هل سيكون لدى المتدرب القدرة على مشاركة معرفته مع زملائه في العمل؟

قد يكون من السهل تقييم التغيرات في هذا المستوى في بعض الجوانب مثل المبيعات، الإنتاجية،..إلخ. لكن قد يكون من الصعب تقييمها مع الموضوعات غير المادية مثل التواصل والقيادة..إلخ. لذا من المهم وضع نظام تقييم دقيق ومعد جيدا قبل بدء التدريب. كما يجب عليك تقييم المتدربين بشكل متواصل بطريقة لا تتضمن التدخل في واجباتهم اليومية. وهناك أدوات مثل دراسات الحالة والتغذية الراجعة الشاملة/ من زاوية 360 درجة والتقييمات الذاتية يمكن أن تكون مفيدة إذا كانت مصممة جيدا، ومتسقة، وموضوعية، ومحددة زمنيا على نحو مناسب.

قائمة تدقيق المستوى الثالث

المستوى الثالث: السلوك

الأهداف السلوكية

ما هي الأسئلة المطلوبة من ملاحظات المشرفين أو الزملاء؟

ما هي المهارات المطلوب اكتسابها في العمل والتي يجب إدراجها في قائمة التفقد؟

ما هي الأسئلة المطلوبة في التقييم القبلي والبعدي؟

قائمة تفقد إعداد نظام التدريب الإلكتروني لتقييم المرحلة

- إدراج قائمة التفقد المرتبطة بالعمل في النظام
- ضبط بريد إلكتروني تلقائي لإرسالها إلى الأطراف المعنية
- ضبط النظام لإرسال التقييمات القبلي والبعدي (السلوك)



المستوى الرابع: النتائج

المستوى النهائي للتقييم هو عبارة عن نتائج قابلة للقياس الكمي. فهو يقيّم تأثير التدريب على بيئة العمل. وهذه عادة ما تكون مقاييس موجودة بأنظمة العمل العادية، مثل:

• حجم المبيعات

• نسبة شكاوى العملاء

• الإنتاجية

• الغياب

• تقييمات الجودة

• تقييمات التفتيش التي تتم عبر طرف خارجي (مثل الأغذية والسلامة)

يحظى هذا المستوى من التقييم بأهمية خاصة لأنه هو الجانب من تقييم التدريب الذي تهتم به الإدارة العليا. فالمدراء السامون يريدون معرفة الأعداد والأرقام، مع أدلة مدعومة بالبيانات.

قائمة تدقيق المستوى الرابع

المستوى الرابع: النتائج

ما هي مؤشرات المؤسسة المطلوب أن يكون للتدريب تأثير عليها؟

ما هي الأسئلة التي تحتاجها لتقييم تلك المؤشرات؟

ما هي دورية تقييم النتائج (فصلية، نصف سنوية، سنوية..إلخ)

قائمة تفقد إعداد نظام التدريب الالكتروني لتقييم المرحلة

- وضع قائمة التفقد للمهام
- ضبط النظام لإرسال بريد إلكتروني تلقائي بقائمة المهام.
- ضبط بريد إلكتروني لإرسال التقييم القبلي والبعدي.
- إعداد تقارير في النظام مخصصة مرتبطة بالمؤشرات المؤسسية.
- إرسال التقارير بشكل تلقائي إلى أصحاب المصلحة.



تنزيل النماذج

تنزيل قوائم التفقد



NAJAH TRAIN
ONLINE TRAINING

الأطر الزمنية للتقييم بعد التدريب

استخدم هذه المصفوفة لتحديد نوع التقييم الذي ينبغي عليك أن تجريه في كل مرحلة زمنية.

النتائج	السلوك	التعلم	رد الفعل	
		X	X	بعد التدريب مباشرة
	X	X		أسبوع بعد التدريب
	X			شهر بعد التدريب
X	X			ستة أشهر بعد التدريب
*	*			بعد ستة شهر

بالإضافة إلى التقييم القبلي في المستويين الثاني والثالث الذي تمت الإشارة إليه، يجب أن تحتوي خطة التدريب على تقييمات بعد انتهاء التدريب. هناك سببان لهذا الأمر. أولهما، أن هناك بعض المهارات يستغرق تنميتها وتطويرها فترات طويلة. والثاني، هو أنه يجب عليك التأكد من أن المتدرب يواصل تطبيق ما تعلمه بعد الانتهاء من التدريب.

تم وضع "علامة النجمة" للإطار الزمني لما بعد ستة أشهر لأن هذه المرحلة الزمنية اختيارية. عادة، إذا كان المتدرب يبدي السلوك المطلوب عند علامة الستة أشهر وكانت النتائج مرئية، عندها يمكنك إنهاء تقييمك. ولكن في بعض الحالات، قد يتعين عليك تتبع السلوكيات والنتائج لفترة أطول من الوقت.



إذا كنت تبحث عن محتوى تدريبي رقمي
عالي الجودة لتدريب موظفيك باللغة
العربية، يمكنك الآن التواصل معنا
للاطلاع على منظومة نجاح ترين التي تم
إعدادها من طرف خبراء عالميين.

اتصل بنا

