

المرحلة الرابعة من مراحل العملية التدريسية

رابعاً: تقويم برامج التدريب والمتدربين⁽¹⁾:

يجب أن تقيم البرامج التدريبية، لكي يتم التعرف على مدى فائدتها، ونقاط الضعف الموجودة للتخلص منها، وأيضا البرامج غير الفعالة فيتم استبعادها. ولكن بالرغم من محالة تقييم التدريب إلا أن هذا التقييم مازال محدودا. وبصفة عامة، يمكن تقييم البرامج التدريبية من خلال أربعة مجالات، وهي:

1. ردود الأفعال
2. التعلم
3. السلوك
4. النتائج

1. ردود الأفعال: (ما مدى رضا الفرد وتفضيله للبرامج؟):

يجب أن يتضمن تقييم ردود الأفعال عن البرنامج موضوعات متعددة، وتشمل:

- محتوى البرنامج
- هيكل وشكل البرنامج
- أساليب الشرح
- قدرات ونمط المحاضر
- جودة البيئة التعليمية
- مدى تحقق الأهداف التدريبية
- توصيات لتحسين البرنامج

وعادة ما يتم تقديم القائمة التي تحوي مجموعة الأسئلة السابقة للمتدربين. فور الانتهاء من التدريب. وأيضا قد تعطى للمتدربين بعد التدريب بأسبوع أو أكثر. وفي الواقع لا يمكن أن يعتمد بصورة كلية على استقصاء ردود أفعال المتدربين كإثبات لتحسين القدرة والأداء.

(1) د. حسن، راوية. مرجع سابق، ص175 وما بعدها

2. التعلّم: (ما هي المبادئ، والمفاهيم، والحقائق التي تم تعلّمها من التدريب؟)

يهتم تقييم التعلّم بمعرفة مدى استيعاب وفهم المتدرب للمبادئ والحقائق والمهارات. وفي تعليم المهارات فإن استعراض المتدربين لمهاراتهم في قاعات الدراسة، يعد طريقة موضوعية لتحديد درجة تعلّم الفرد، فمن خلال الاختبارات الكتابية أو الشفوية، يمكن التعرف على مدى استيعاب الفرد، ويمكن لهذه الاختبارات أن تكون نمطية، أو أن يصممها المدرب بمعرفته. ولكي تعطي هذه الاختبارات صورة دقيقة لما تعلمه الفرد فإنه لا بد من اختبار المتدرب قبل وبعد البرنامج.

3. السلوك: (هل تغير سلوك العمل للمتدرب نتيجة حصوله على البرنامج؟)

يهتم تقييم السلوك بطبيعة التغيير الذي حدث في سلوك وأداء الفرد في العمل. ويعد هذه التقييم أصعب من تقييم ردود الأفعال والتعلّم. لذلك نقدم مجموعة من الإرشادات التي تساعد في تقييم التغيرات السلوكية، وتمثل في:

- يجب تقييم أداء الفرد قبل وبعد التدريب، وخاصة في مجال العمل.
- يجب تقييم الأداء من خلال واحد أو أكثر من المجموعات الآتية (وكلما زاد العدد يكون أفضل):

- المتدرب
- رئيس المتدرب
- مرؤوس المتدرب
- زميل المتدرب، أو الأفراد الآخريين الذين يكونوا على معرفة بأدائه.
- يجب إجراء تحليل إحصائي، لمقارنة الأداء قبل وبعد التدريب، ولربط التغيرات ببرنامج التدريب.
- يجب إجراء التقييم بعد التدريب بعدة أشهر، بعد انتهاء البرنامج، حتى يكون المتدرب قد مارس فعلا ما تعلّمه.
- يجب استخدام مجموعة ضابطة للمقارنة (أي لم تحصل على التدريب).

4. النتائج:

ما هي نتائج البرنامج فيما يتعلق ببعض العوامل، مثل (تخفيض التكلفة / أو تخفيض معدل دوران العمل؟): وتحسين المهارات، وزيادة الإنتاج.

يحاول تقييم النتائج قياس التغيرات في بعض المتغيرات مثل:

تخفيض معدل دوران العمل.

تخفيض التكاليف

تحسين الكفاءة

تخفيض معدل التظلمات.

زيادة كمية وجودة الإنتاج.

ويتطلب هذا النوع من التقييم، كما في حالة تقييم السلوك اختبار قبل وبعد التدريب، ومجموعة ضابطة.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)