

Everyone's Smart University

College of Management



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Bachelor of Management

Lecture 5 – training And Development

Donald Kirkpatrick Model نموذج كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب

2022-2023

نموذج كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب Donald Kirkpatrick Model

- يكون المشاركون قادراً على : أن يدرك أهمية تقييم عمليات التدريب في تحسين الأداء المؤسسي الشامل للمنظمة أن يحدد المستويات الأربعة لتقييم التدريب حسب نموذج كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب
- أن يربط بين الاحتياجات التدريبية وصياغة الأهداف التدريبية وفق نموذج كيرك باتريك
- أن يصيغ الأهداف التدريبية وفق نموذج كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب أن يعد خطة تدريبية لتحسين وتطوير للأداء وفق نموذج كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب

مستويات التقييم الأربعة وفق نموذج دونالد كيرك باتريك لتقييم أثر التدريب Kirkpatrick Model:

المستوى الأول: قياس مستوى ردود الفعل Reaction المستوى الأول: قياس مستوى ردود الفعل : Reaction ويتمثل في قياس مستوى رد فعل المتدربين، للتعرف على مشاعرهم تجاه البرنامج التدريبي ككل، ويشمل محتوى ردة الفعل تجاه البرنامج التدريبي، والمتدربين، والمدرسين، والوسائل التدريبية.... إلخ. ومن أمثلة الأدوات المستخدمة فيها: استخدام استمارات استطلاع (بعدي) لتكوين تغذية راجعة لقياس رد فعل المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي ومدى رضاهم عنه، أو ردود أفعال شفوية، كالمداخلات، أو المقابلات، فهي تعطي تغذية راجعة، تساعد في تقييم البرامج، كالتعليقات، والاقتراحات لتطوير البرامج المستقبلية، كما تساعد على تحسين أداء المدرسين. كما يمكن الاستفادة أيضاً من ردود أفعال المتدربين في بناء مقياس أداء للبرامج التدريبية، أي محاولة إيجاد إجابة للسؤال التالي: هل المتدربون راضون عن البرنامج التدريبي؟

المستوى الثاني: قياس مستوى التعلم

ويتمثل في قياس مستوى ما اكتسبه المتدرب من مبادئ ومعلومات وحقائق ومهارات. أي قياس التغيير: هل أدى التدريب إلى تغيير في المعرفة والمهارات والسلوك؟ هل حدث تغيير في معلومات وقدرات المتدربين نتيجة تعلمهم؟ ومن أمثلة الأدوات المستخدمة فيها: استخدام اختبارات تتم بشكل نموذجي قبل وبعد التدريب، كاستخدام اختبارات كتابية، أو اختبارات شفوية، أو نقاشات مع المتدربين حول محتوى التدريب، أو تقييم ذاتي من المتدربين للتعلم، أو تحليل واجبات ومنتجات المتدربين في ورش العمل. وقد تشمل الأدوات: اختبارات قبلية وبعديّة استطلاع الاتجاه نحو فريق العمل اختبارات قياس مدى معرفة فريق العمل اختبار مهارات فهم الذات

المستوى الثالث: قياس مستوى السلوك (التطبيق Behavior)

ويتمثل في قياس التغييرات التي طرأت على سلوك المتدربين نتيجة للبرنامج، وذلك بعد عودتهم لأعمالهم. وهذا المستوى من أصعب مستويات التقييم. ويشمل إجراء تقييم للأداء الوظيفي للمتدربين قبل الالتحاق بالبرنامج التدريبي وبعده، أو إجراء التقييم بعد أشهر من انتهاء البرنامج؛ ليكون المتدرب قد مارس ما تعلمه. وهنا نسال: هل طبق المتدربون المهارات والمعرفة والسلوكيات التي اكتسبوها حديثاً في حياتهم اليومية؟ (المقياس الأصدق والأكثر تعقيداً (ومن أمثلة الأدوات المستخدمة فيها : مقابلات مع المتدربين بخصوص التقييم الذاتي لقدراتهم حول كيفية تطبيق ما تعلموه، وتغذية راجعة من مشرفي المتدربين بخصوص درجة التطبيق

المستوى الرابع: قياس مستوى النتائج (الأثر Results)

ويتمثل في ربط نتائج التدريب بأهداف المنظمة، وقياس مستوى عائد البرامج التدريبية من الفوائد على المنظمة (توفير النفقات دون هدر، سجلات الأداء للموظفين، عدد شكاوى العملاء، تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة، انخفاض معدلات الغياب، قلة الأخطاء في العمل