JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك

دورة تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك دورة تدريبية مدتها أسبوع لمقيمي التعلم ومنسقي التدريب الذين يجب أن يبينوا ما غيرته المبادرة التعليمية، ويبني فيها كل مشارك خطة تقييم كيركباتريك لمبادرة حية من استبيانات الانطباع حتى مؤشرات النتائج. يطلب الرعاة متزايدا دليلا على التغيير في العمل لا مجرد استمارات الرضا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك لمن يتولون هذه الأدلة.

لماذا يهم تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك الآن

تضغط فئتان على فرق التعلم في مسألة التقييم. يريد الرعاة الكبار أن يعرفوا هل حرك الإنفاق على التطوير المؤشرات التي يتابعونها، ولم يعودوا يكتفون بأعداد الحضور. ويملك المديرون المباشرون الظروف التي تحدد هل تستخدم المهارات الجديدة أصلا، لكنهم نادرا ما يطلب منهم دور. المؤسسة التي تخطط للتقييم من البداية تستطيع إيقاف المبادرات التي لا تنجح وتعزيز التي تنجح، أما التي تقيم في نهاية الجلسة فقط فتجمع آراء لا أدلة. تستند الدورة إلى نموذج Kirkpatrick ذي المستويات الأربعة وتطويره اللاحق New World Kirkpatrick Model بتركيزه على المحركات المطلوبة والعائد على التوقعات Return on Expectations ROE.

المستفيدون من تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك

- من يصممون استبيانات التقييم والاختبارات وأدوات الملاحظة
- من ينسقون المتابعة مع المديرين المباشرين بعد الدورات
- من يعدون تقارير التعلم للرعاة ومجموعات التوجيه
- من يتفقون مع مالكي الأعمال على مؤشرات النجاح قبل الإطلاق
- من يديرون سجلات التعلم وبيانات التقييم

يستفيد فريق التعلم أكثر حين يحضر المقيم ومنسقو البرامج معا، لأن التخطيط وجمع البيانات ورفع التقارير تتبع بعدها سلسلة أدلة واحدة.

قدرات تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك

يغادر المشاركون قادرين على التخطيط للتقييم بدءا من النتائج التي يتوقعها الراعي وجمع أدلة متناسبة في كل مستوى.

- تحديد أهداف المستوى 4 والمؤشرات المبكرة مع الراعي قبل بدء التصميم — مالكو الأعمال
- تصميم أدوات المستوى 1 التي ترصد الصلة بالعمل والانخراط لا الرضا وحده — مصممو الدورات
- بناء اختبارات المعرفة والمهارة للمستوى 2 مع بنود الثقة والعزم على التطبيق — المقيمون
- تطبيق مقاييس السلوك للمستوى 3 والمحركات المطلوبة مثل الإرشاد وأدوات دعم الأداء — المديرون المباشرون
- موازنة حجم الأدلة التي تستحقها كل مبادرة في كل مستوى — ميزانية التقييم
- عرض تقرير سلسلة الأدلة الذي يربط المستويات الأربعة — مجموعات التوجيه

مصطلحات تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك الأساسية

- المستوى 1 الانطباع — مدى ما يجده المشاركون في التعلم من تشويق وصلة بأعمالهم وقبول.
- المستوى 2 التعلم — مدى اكتساب المشاركين للمعرفة والمهارة والاتجاه والثقة والعزم المستهدفة.
- المستوى 3 السلوك — مدى تطبيق المشاركين لما تعلموه بعد عودتهم إلى العمل.
- المستوى 4 النتائج — مدى تحقق النواتج المستهدفة بفضل التعلم والدعم المحيط به.
- المحركات المطلوبة — عمليات وأنظمة تعزز السلوكيات الحرجة في العمل وتراقبها وتشجعها وتكافئها بعد الحدث التعليمي.
- سلسلة الأدلة — بيانات مترابطة عبر المستويات الأربعة تبين كيف أسهم التعلم في النتائج التي يقدرها الراعي.

تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك يوما بيوم

اليوم 1: غرض التقييم والتخطيط له

- مستويات Kirkpatrick الأربعة والفهم الخاطئ الشائع — لماذا يتوقف التقييم عند المستوى 1
- نموذج New World Kirkpatrick — التخطيط من المستوى 4 نزولا
- مقابلة توقعات الراعي — تعريف العائد على التوقعات
- مصفوفة نطاق التقييم — أي المبادرات تستحق أي المستويات
- جرد مصادر البيانات — ما تسجله المؤسسة بالفعل

اليوم 2: أدوات الانطباع والتعلم

- بنود استبيان الانطباع المتمحورة حول المتعلم — إشارات الصلة والانخراط
- الاختبارات القبلية والبعدية — قياس مكسب التعلم
- سلالم تقدير أداء المهارة — أدلة تعلم ملحوظة
- مقاييس الثقة والعزم على التطبيق — توقع الاستخدام في العمل
- فحص تحيز الاستبيان وصياغة الأسئلة — إجابات جديرة بالثقة

اليوم 3: السلوك والمحركات المطلوبة

- تعريف السلوكيات الحرجة — ما يجب أن يتغير في العمل
- اختيار المحركات المطلوبة: التعزيز والمراقبة والتشجيع والمكافأة — دعم نقل التعلم
- قوائم ملاحظة المديرين — جمع بيانات المستوى 3
- توقيت استبيانات المتابعة بعد ثلاثين وتسعين يوما — استدامة التطبيق
- مقابلات العوائق والممكنات — تفسير ضعف نقل التعلم

اليوم 4: النتائج والمؤشرات والتقارير

- المؤشرات المبكرة مقابل النواتج المنشودة — العلامات الأولى للنتائج
- ربط المقاييس التشغيلية بالتعلم — ادعاءات إسهام مقنعة
- أساليب العزل: المجموعات الضابطة وخطوط الاتجاه — تقوية الأدلة
- بنية تقرير سلسلة الأدلة — سرد قصة المستويات الأربعة
- لوحات مؤشرات للرعاة — قرارات الاستمرار أو التعديل أو الإيقاف

اليوم 5: ممارسة خطة تقييم كيركباتريك

- لعب أدوار مقابلة الراعي — تطبيق العائد على التوقعات من اليوم 1
- صياغة مجموعة أدوات لمبادرة حية — تطبيق أدوات اليوم 2
- المحركات المطلوبة وجدول المتابعة — تطبيق أساليب اليوم 3
- خريطة المؤشرات ومخطط التقرير — تطبيق بنية اليوم 4
- خطة تقييم كيركباتريك — الأهداف والأدوات والمحركات والجدول الزمني والتقرير

تطبيق تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك بعد الدورة

- إجراء مقابلة العائد على التوقعات مع راعي المبادرة التالية وتوثيق المؤشرات المبكرة المتفق عليها.
- استبدال استبيان انطباع قائم ببنود الصلة والثقة والعزم، وجدولة ملاحظة المدير بعد تسعين يوما.

أسئلة حول تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك

ما تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك ولماذا يهم الآن؟

هو طريقة من أربعة مستويات للحكم على التعلم بالانطباع والتعلم والسلوك والنتائج. ويهم الآن لأن الرعاة يريدون دليلا على التغيير في العمل والنواتج، لا أعداد الحضور ودرجات الرضا وحدها.

من أكثر الأدوار استفادة من تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك؟

يستفيد أكثر مقيمو التعلم ومنسقو التدريب. ويستفيد أيضا من يصممون الاستبيانات والاختبارات أو يتابعون مع المديرين المباشرين أو يرفعون نتائج التعلم للرعاة من خطة موحدة بالمستويات الأربعة.

كيف يختلف تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك عن دورة العائد على الاستثمار في التدريب؟

تحول دورة العائد على الاستثمار النتائج إلى قيم نقدية ونسبة منفعة إلى تكلفة. أما تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك فيركز على التخطيط من النتائج المتوقعة وبناء أدوات لكل مستوى وتأمين السلوك في العمل عبر المحركات المطلوبة.

ماذا تعود به من تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك؟

تعود بخطة تقييم كيركباتريك لمبادرة حية تضم الأهداف والمؤشرات المبكرة المتفق عليها وأدوات كل مستوى والمحركات المطلوبة وجدول المتابعة ومخطط تقرير للراعي.

تقييم التدريب بنموذج كيركباتريك: الطريق إلى الأمام

تحدد خطة تقييم كيركباتريك أولا ما سيقبله الراعي نجاحا قبل بدء أي تصميم. يستخدمها المقيمون لجدولة جمع البيانات، ويستخدمها المديرون لدعم السلوكيات الجديدة. وبعد أول استخدام تستحق المحركات المطلوبة المراجعة، لأن ما يعزز السلوك في شبكة فروع تجزئة يختلف عنه في جناح مستشفى.