Enhancing the Competency – based Approach in TVET Curricula and Assessments

التدريب على أساس الكفايات المهنية في المناهج والاختبارات

إعداد مساعد عطوفة مدير عام
مؤسسة التدريب المهني

المملكة الأردنية الهاشمية

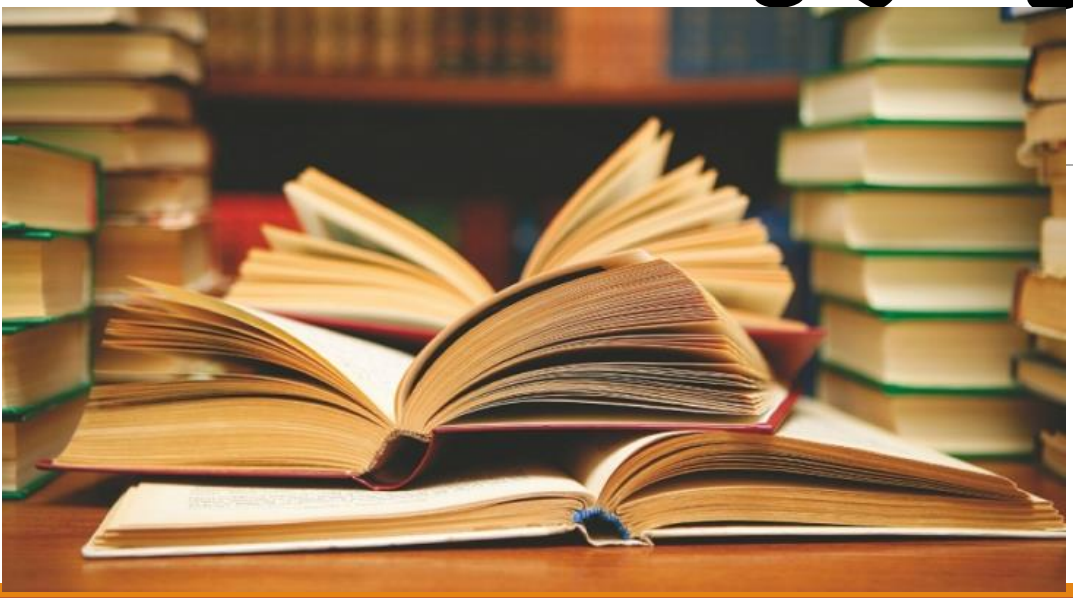
عمان

30+29 أيار 2024

الجلسة الاولى

29/05/2024

المناهج والبرامج والتقييم
في منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني
فى الأردن



المنهاج

- المنهاج هو سلسلة من النشاطات التعليمية الموجه لتحقيق الأهداف التدريبية بشكل تفصيلي. ويشمل النشاطات العملية والمعلومات المهنية (علوم المهنة، الرسم الصناعي، السلامة والصحة المهنية ، ... الخ) .
- بعد حصر وتحليل المهارات وإعداد الأهداف التدريبية، نستطيع حصر النشاطات المحققة للمهارات والأهداف.
- عند تحديد النشاطات العملية والمعلومات المهنية يجب التركيز على الجانب الضروري منها، وهناك بوجه عام ثلاث درجات للأهمية هي :
- = الفرضية (الأساسية) التي لا يمكن الأداء السليم بدونها.
- = الواجبة (التكميلية) التي يمكن الأداء بدونها ولكنها تعتبر مكملة للأداء.
- = المستحسنة (الكمالية) التي لا تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأداء وتشكل عبء على المتدرب وهدر للوقت والجهد والمال .

تطوير إطار المناهج الدراسية

يطور إطار المنهاج ليصبح أداة التدريب الرئيسة بحيث يمكن للمدرب اعتماده لتنفيذ التدريب على أن يحضر المادة التعليمية بنفسه وبما يتفق مع إطار المنهاج أو دليل كتابة الوحدة التدريبية.

مضمون إطار المنهاج

- ✓معلومات عامة حول المهنة ومستواها، واسم الكفاية ، ومدة تنفيذها والمتطلبات المسبقة.
- ✓نتاجات التعلم النهائية.
- ✓أهداف التدريب .
- ✓تحديد الواجبات.
- ✓تحديد تسلسل الخطوة.
- ✓تحديد التطبيقات العملية.
- ✓المعارف النظرية.
- ✓معايير التقويم.
- ✓التجهيزات والمواد المطلوبة.
- ✓طرائق التدريب.
- ✓متطلبات السلامة والمهنية وإجراءاتها.

توجهات للأنظمة الحديثة في مجال اعداد المناهج التدريبية

التركيز على النواتج (المخرجات) وليس المدخلات فقط.

التركيز على التعلم أكثر من التعليم.

التركيز على المتعلمين / المتدربين أكثر من المدربين.

ليس المطلوب كم لديك من الإمكانيات وإنما ماذا فعلت بهذه الإمكانيات !!!

البرنامج التدريبي

البرنامج التدريبي :

مجموع النشاطات التدريبية والطرق التي تؤدي إلى تحقيق مجموعه من الأهداف التدريبية، والتي تنظم بتسلسل منطقي وتنفذ في فترة زمنية محدده

أسس بناء البرامج التدريبية للمستويات المهنية

- الوصف المهني للعمل حسب دليل التصنيف الأردني.
- بناءً على منهجيات التحليل المهني المطلوبة لسوق العمل.
- الاحتياجات التدريبية للأفراد والمؤسسات.
- بشكل الوحدات التدريبية أو الكفايات المهنية.
- تضمين المهارات الحياتية والريادية ومهارات التشغيل الذاتي.
- تحديد مدة البرنامج التدريبي حسب متطلبات تحقيق أهداف البرنامج.

اسئلة واستفسارات

Q@A

انتهت الجلسة

شكرا لاهتمامكم

الجلسة الثانية
29/05/2024

المعايير المهنية الاردنية

شرطي

معلم

طبيب

مزارع

صانع الفخار

الخياط

مفهوم المعيار

المعيار هو مقياس متفق عليه من جهة مختصة ومعترف بها من قبل الدولة، يحدد بموجبة القواعد التي يجب إتباعها أو النتائج التي سيتم تحقيقها.

(قواعد ،نتائج).

التعريف المعتمد للمعيار المهني

وصف لمتطلبات الصناعة لمهنة أو عمل محدد ويتضمن الكفايات المطلوبة في مكان العمل ومعايير الاداء لكل كفاية والتي يمكن من خلالها الحكم على الاداء في كل كفاية.

مواصفات المعيار

يشير المعيار إلى كمية، نوعية، أو مؤشرات تحدد بدقة بحيث لا تحتمل سوى تفسير واحد.

تستخدم المؤشرات كأداة لتصحيح مستوى المعيار أو لقياس درجة تحقق مواصفات المعيار في السلوك المستهدف، ويتم تطويرها بالتعاون بين مقدمي التدريب والقطاعات الإنتاجية في سوق العمل عبر الاستعانة بالخبراء والممارسين من الطرفين.

لماذا المعايير المهنية؟

توضع المعايير المهنية لتكون مرجعا رئيسا للتأكد من مطابقة جودة مدخلات البرنامج التدريبي والأهداف التدريبية التي يسعى المدرب لتحقيقها، مع جودة مخرجات التدريب بعد انتهاء البرنامج (نتائج المتدرب)، ودرجة ملائمتها مع متطلبات سوق العمل (النتيجة النهائية للبرنامج) والمتمثلة بمدى التشغيل (قبل انتهاء مدة (3) شهور على التخرج، مثلاً) ودرجة رضا صاحب العمل على جودة الأداء.

شروط المعيار المهني

1. إن يكون محدداً.
2. قابلاً للقياس.
3. وصفي أو كمي.
4. يمكن إن يحقق من قبل المتدرب.
5. يعكس خصائص العمل ومتطلباته في سوق العمل.

اسئلة واستفسارات

Q@A

انتهت الجلسة

شكرا لاهتمامكم

الجلسة الثالثة

29/05/2024

التصنيف الاردني المعياري للمهن

أسباب انشاء التصنيف الأردني المعياري للمهن

- تطور أعداد المهن والأعمال في سوق العمل، حيث شهد سوق العمل الاردني و أسواق العمل العربية خروج بعض الأعمال ودخول أعمال جديدة.
- تطور مضامين المهن والأعمال واتساع قاعدة المهام والواجبات لتشمل مهارات الاتصال والمهارات العقلية والمهارات الالكترونية بالإضافة إلى مهارات العمل الرئيسة تجاوباً مع متطلبات اقتصاد المعرفة.
- تطور تقنيات وأساليب العمل، اتساع قاعدة الأتمتة، ونمو الحاجة لزيادة الإنتاجية مما ينعكس على آليات العمل وبيئته، وخصائص المشتغلين وقدراتهم.
- ضرورة توفير موائمة مع التصنيفات المعيارية الدولية للمهن، وبخاصة التصنيف الدولي المعياري للمهن 2008.

1- مفهوم التصنيف

يمثل التصنيف المهني نظاماً لحصر مسميات الأعمال والمهن وترتيبها، وتبويبها في مصفوفات مهنية متدرجة هرمياً وفقاً لخاصية تشابه معتمدة بهدف توفير لغة تفاهم مشترك تتعلق بالهياكل المهنية للقوى العاملة، وتيسير :

أ- جمع معلومات سوق العمل

ب- حوسبة معلومات سوق العمل ومعالجتها

ت- تبادل معلومات سوق العمل، ومقارنتها على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية

ث- استخدامات أخرى منها :

- التشغيل
- بناء المعايير الممنية
- تحديد الاحتياجات التدريبية الفردية
- تطوير أدوات الإرشاد المهني

هيكلية التصنيف Classification Structure

يتكون التصنيف الاردني المعياري للمهن 2021 من مجاميع (مصفوفات) مهنية تنقسم هرميا إلى مجاميع متدرجة من الشمول إلى التفصيل، اعتمادا على مرجعية المجال المعرفي، والآلات المستخدمة، ومواد العمل، ونوع المنتجات أو الخدمات.

وزعت هذه المجاميع المهنية بحسب التدرج الهرمي التفصيلي إلى خمسة مجموعات هي:

Major GROUP المجموعة الرئيسية / عددها ١٠ مجموعات

Sup-Major G.المجموعة الفرعية / عددها ٤٣ مجموعة

المجموعة الثانوية / عددها ١٣٠ مجموعة

Unite G. / Occupations F.(المجموعة القاعدية / العائلات المهنية)
عددها ٤٣٦

العمل١

العمل٢

العمل
٣/Job

العمل/Job x

أقسام التصنيف الاردني المعياري للمهن 2021 والمجموعات الرئيسية والفرعية والمستويات المهنية

المجموعات الرئيسية	عدد المجموعات الفرعية	عدد المجموعات الثانوية	عدد المجموعات القاعدية (العائلات المهنية)	المستوى المهني
1- المشرعون وكبار الموظفين والمديرون	4	11	31	-
2- الاختصاصيون	6	27	92	5
3- الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	5	20	84	4
4- الكتبة	4	8	29	3
5- العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات	4	13	40	1,2,3
6- العاملون في الزراعة وصيد السمك	3	9	18	1,2,3
7- الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	5	14	66	1,2,3
8- مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	3	14	40	1,2,3
9- العاملون في المهن الأولية	6	11	33	1
0- القوات المسلحة	3	3	3	-
المجموع	43	130	436	-

اسئلة واستفسارات

Q@A

انتهت الجلسة

شكرا لاهتمامكم

الجلسة الرابعة

29/05/2024

بناء الاطار العام للمنهاج وفق المعيار المعتمد واحتياجات سوق العمل واستشراف المستقبل

التحليل المهني

Job Analysis

عبارة مكتوبة ومصاغة بشكل يحدد محتوى العمل من كل جوانبه وتعطي توصيفاً منظماً ومفصلاً للعمل لاغراض الاختيار المهني للأفراد والتشغيل وتطوير خطط التدريب .

تطوير
المناهج لاعداد الكفايات المهنية

اطار المنهاج
Framework

المعايير المهنية

التحليل المهني

DACUM

CUDBAS

متطلبات التدريب

متطلبات سوق العمل

DACUM

المهام

الواجبات

الجداول الاربعة

تطوير اطار المنهاج

معايير الاداء

المعايير المهنية

الكفايات الفنية والتشغيلية

FLOW CHART

DACUM

مهام وواجبات
معارف ومهارات

أخلاقيات العمل

التطلعات المستقبلية

Occupational Standards

المهارات الاستخدامية

الكفايات المهنية

معايير الاداء

CURRICULUM

مخرجات التعلم

معايير التقويم

المحتوى

المصادر راجع

جدول:1
الاجهزة والالات

جدول 2
العدد والادوات

الكفاية 1

كفاية 2

كفاية 3

كفاية 4

كفاية 5

X

جدول 3
المواد الاولية

جدول4
معدات السلامة
والصحة المهنية

المنهاج

أسئلة واستفسارات

Q@A

انتهت الجلسة

شكرا لاهتمامكم

الجلسة الخامسة
30/5/2024

تصميم البرنامج التدريبي والمادة التعليمية وبنك الاسئلة وتدريب المدربين

طرق تصميم البرامج التدريبية

1. الطريقة التقليدية
2. طريقة التحليل المهنى

الطريقة التقليدية

تعتمد الطريقة التقليدية الموضوع كأساس للتصميم، حيث يتم اختيار مجموعة من المواضيع

في ضوء الخطوط العريضة للمرحلة التدريبية، يخصص لكل منها نصاب من الساعات الأسبوعية على شكل خطة تدريبية .

ومن ثم تكلف لجنة فنية لإعداد أهداف ومنهاج كل موضوع من مواضيع الخطة .

وتنتقد هذه الطريقة من حيث عدم مراعاة متطلبات سوق العمل بدقة والتي يفترض أن يوجه البرنامج التدريبي لتحقيقها، وبذلك يفتقر محتوى البرنامج التدريبي إلى الصدق والواقعية .

طريقة التحليل المهنى

- تعتمد الطريقة التحليلية على متطلبات سوق العمل (الاحتياجات التدريبية النوعية) كأساس لتصميم وبناء البرامج التدريبية.
- فتحدد **مهام العمل** (الوظيفة) بواسطة التحليل المهني وكذلك مستوى أو معيار الأداء لكل واجب وتمثل الواجبات ومعيار الأداء أهم عنصرين من عناصر الأهداف التدريبية.
- وبذلك تكون الأهداف التدريبية مرتبطة ارتباطا وثيقا بالعمل ومتطلباته .
- وبتحليل **الواجبات إلى مهارات** يمكن تحديد وحصر المعلومات العلمية والمهنية والعملية المتعلقة بها والتي تشكل بدورها المنهاج التدريبي المطلوب .
- وهذه الطريقة تضمن توجيه البرنامج التدريبي (المنظم و الطويل) - (أهدافا ومنهاجاً) لتلبية الاحتياجات التدريبية المحددة .
- **المهمة** (بعد تحديدها من خلال التحليل المهني) يتم إعدادها على شكل (**وحدة تدريبية**) تقدم للمتدربين من ضمن برنامجهم التدريبي المتكامل –
- ويطبق ذلك على بقية المهام المختلفة .

تنفيذ البرامج التدريبية

مرحلة التدريب التأسيسي العام :

مائة ساعة تدريبية حدا أقصى وتحسب من زمن البرنامج التدريبي وتهدف إلى تهيئة المتدربين ومساعدتهم على اختيار التخصص المناسب والتكيف وفقا لمتطلبات المهنة المختارة .

مرحلة التدريب المتخصص :

المرحلة التي يتلقى فيها المتدرب التدريب ضمن التخصص وتشمل المعلومات النظرية والتدريب العملي والتدريب الميداني وتحدد مدتها حسب متطلبات البرنامج والمستوى.

مرحلة الخبرة :

فترة يقضيها المتدرب في مواقع العمل وتحدد مدتها حسب تصميم البرنامج التدريبي وتنفذ تحت إشراف المؤسسة وتهدف إلى إيصال المتدرب لفئة المستوى المهني المطلوب، وتحدد مدة كل مرحلة حسب البرنامج.

التقييم الخارجي للبرامج التدريبية
External Validation (Evaluation)

يعرف التقييم الخارجي بأنه عملية تجميع معلومات وآراء حول مدى العلاقة والارتباط بين الأهداف التدريبية (البرامج التدريبية) وبين متطلبات ميادين العمل، ومدى الفائدة (القيمة) العامة (General Worth) لهذه البرامج، بهدف تحديد معطيات موثوقة، يتخذ على ضوءها قرارات عقلانية (Rational Decisions) تتعلق بتخطيط وتطوير وتحسين كفاءة تنفيذ البرامج التدريبية.

أغراض التقييم الخارجي

هناك أغراض متنوعة لعملية التقييم الخارجي، يمكن حصرها ضمن الأغراض الرئيسية التالية :

أ- **التعرف على الأنماط الوظيفية المهنية للخريجين : (Career Patterns)**

يحتاج الموجهون والمرشدون المهنيون معلومات دقيقة حول أنماط التقدم (الترقي) الوظيفي للخريجين، ومستوى رواتبهم وأجورهم من أجل استخدامها في توجيه ومساعدة الملتحقين الجدد في اختيار مهنة المستقبل. ويستثمر مصمم البرامج هذه المعلومات أيضاً في توفير إمكانية الانتقال من مركز وظيفي لآخر ضمن إطار العمل، من خلال تطوير البرامج التدريبية.

أغراض التقييم الخارجي

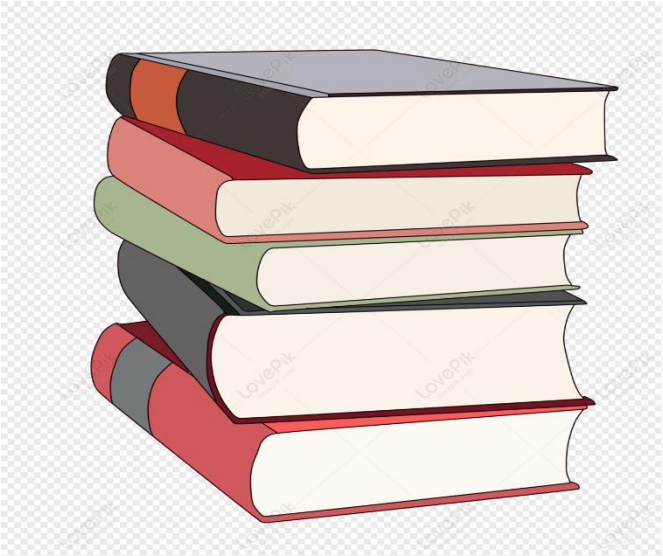
ب-التحقق من ثبات الأهداف التدريبية : Validity of Training Objectives

تصاغ الأهداف التدريبية على ضوء دراسات تحديد الاحتياجات التدريبية لميادين العمل، وقد تتغير هذه الاحتياجات لسبب أو لآخر، مما يدعو إلى إعادة النظر في بنية الأهداف التدريبية. ويريد مصمم البرامج معلومات تؤكد إما ثبات الأهداف بمعنى أن ارتباطها لا زال وثيقا مع متطلبات ميادين العمل، أو عدم ثباتها بمعنى أن درجة ارتباطها قد ضعفت نتيجة لتبدل وتطور الاحتياجات، ليصار بالتالي إلى تطور البرامج بما يتفق والمتطلبات الفعلية.

جـ- تبرير المخصصات (النفقات) المالية : Accountability of Expenditures تحتاج الجهات المسؤولة عن التدريب إلى دليل يؤكد فائدة الكلفة (Cost– benefit) من حيث أن نوعية الخريجين تستحق وتبرر الإنفاق في التدريب، يعني هذا أن هناك فرص عمل للخريجين في نفس المجال الذي تم إعدادهم فيه وأن مردودهم كان ايجابياً من وجهة نظر ميادين الاستخدام والعمل .

الوحدة التدريبية (Training Unit)

هي المادة التعليمية التي تتناول بالتفصيل كفاية من الكفايات المحددة في مخطط الكفايات وتتضمن المعلومات الفنية النظرية والتطبيقات العملية وكذلك التقويم النظري والعملي.



مخطط الكفايات
(Competency Profile)

هو المخطط الذي يبين أسماء حزم الكفايات التدريبية التي تتكون منها كل حزمة تدريبية والواجب/ الواجبات التي تشكل الكفاية التدريبية.

نتاجات التعلم (Outcomes)

هي وصف عام للأداء او السلوك المطلوب من المتدرب إتقانه بعد تلقيه لنشاطات الوحدة التدريبية.

هدف التعلم

هو وصف للأداء أو السلوك المطلوب من المتدرب إتقانه بعد تلقيه لخبرة تدريبية معينة.

مكونات هدف التعلم

- **مضمون الأداء أو السلوك:** وصف سلوكاً قابلاً للقياس والملاحظة ويعبر عنه بصيغة الفعل المضارع.
- **مستوى الأداء:** معيار كمي أو نوعي يصف الأداء المطلوب أو كليهما معاً ويتم التعبيرعن ذلك بعبارات وصفية أو صيغ رقمية تتعلق بدقة الإنجاز أو سرعته.
- **ظروف الأداء وشروطه :** التي يتبدى من عبرها السلوك النهائي للمتدرب والتي يجب توفيرها ليتم ذلك الأداء وغالباً ما تشتمل على المواد، والأدوات، والتجهيزات والمراجع التي يسمح للمتدرب الاستعانة بها

خصائص الأهداف التعلمية

1. دقيقة (Specific)
2. قابلة للقياس(Measurable)
3. قابلة للإنجاز أو التحقيق(Achievable)
4. موائمة أو وثيقة الصلة بالمتدرب والمدرب (Relevant)
5. موقوتة أو محددة (Timed)

مكونات الكفاية التدريبية 1

بطاقة التعلم: هي البطاقة التي تحتوي على المعلومات الفنية النظرية اللازمة لإتقان الكفاية .

أنشطة التعلم: هي تعليمات قصيرة تخبر المتدرب ماذا عليه أن يفعل وبأي ترتيب.وتصمم لتمكن المتدرب من تحقيق أهداف التعلم.

بطاقة التمارين العملية: تمثل الجانب العملي من الوحدة التدريبية وتعد بطاقة التمرين وفق نموذج خاص يشتمل على أهداف التمرين والتسهيلات اللازمة لأداء وخطوات أداء التمرين .

مكونات الكفاية التدريبية 2

التقييم الذاتي: إعطاء تغذية راجعة للمتدرب عن مدى تحصيله للمعلومات الواردة في بطاقة التعلم، لا تسجل نتائجها من قبل المدرب.

اختبار المعرفة: وهو الاختبار النظري الذي يقيس مدة تحقيق المتدرب لأهداف الوحدة التدريبية المعرفية والاتجاهية.

اختبار الأداء: وهو الاختبار العملي للوحدة التدريبية والذي يقيس مدى تحقيق المتدرب لأهداف الوحدة التدريبية العملية.

بنك الاسئلة

من اجل تقييم المتدربين مع انتهاء البرنامج التدريبي، يتم اعداد بنك الاسئلة التي سيتم من خلالها تقييم المتدربين، بحيث يغطي البنك جميع الاهداف التعليمية لكل كفاية من الكفايات المهنية في البر

أنواع الاختبارات

الاختبار الشفوي : Oral Test

يفيد هذا النمط في الكشف عن قدرة الفرد على التعليل والتحليل والمناقشة. ويستخدم عادة إما مكملا أو مدعما للاختبار الكتابي أو الأدائي . ومن عيوبه أنه غير موضوعي ولا تتصف نتيجته بالثبات (Validity)، ويختبر فردا واحدا فقط في نفس الوقت (Supplementary) .

- الاختبار الكتابي : Written Type Test

يستخدم هذا النمط لقياس درجة المعرفة والاستيعاب والتطبيق والتحليل، ومن ميزاته (إذا أحسن تصميمه وصياغته) تحقيق درجة عالية من الموضوعية والمصداقية والثبات. كما يمتاز هذا النوع عن السابق، في قدرته على اختبار عدد كبير في نفس الوقت .

- الاختبار الأدائي : Performance Type Test

يستخدم هذا النمط عند قياس قدرة الفرد على الأداء حيث يعتبر في هذا المجال من أصدق الاختبارات، ويمكن أن يقيس دقة وسرعة وأسلوب الأداء ، ويفضل تدعيم هذا الاختبار باختبار شفوي للكشف عن قدرة الفرد على تفسير خطوات ومبررات الأداء .

خصائص الاختبار الجيد 1

- الثبات : Validity

أن يقيس الاختبار فعلاً ما صمم أصلا لقياسه، فإذا كان الهدف قياس نوعية الأداء فقط، فلا يجوز أن تتأثر النتيجة (نتيجة الحكم) بسرعة الأداء. ونعلم أن ثبات نتيجة الاختبار لا تعتمد فقط على أداة الاختبار إنما أيضا على الظروف العامة المحيطة بتنفيذ الاختبار. فخاصية الثبات تعني النتيجة لا الأداة .

- الاعتمادية : Reliability

أن لا تتأثر العلامة الممنوحة لإجابات الأفراد بتغير المصححين، فمهما تغير المصححون يجب أن يحصل الأفراد على نفس العلامة. وكلما ازدادت موضوعية الاختبار ازدادت درجة اعتماديته .

فالأصل هنا مصداقية النتيجة والتي تتأثر بموضوعية (Objectivity) الأداة (الاختبار) .

خصائص الاختبار الجيد 2

- التمييز : Discriminatively

القدرة على فرز الأفراد وتدريجهم، وتتأثر هذه الخاصية بنوعية عناصر الاختبار مع المحافظة على حدود ومحتويات الأهداف التدريبية .

- الشمولية : Comprehensiveness

أن يشمل الاختبار عناصر تغطي جوانب محتويات الأهداف التدريبية لا أن تركز على بعضها فقط .

- سهولة الاستخدام والإدارة Usability and Ease of Administration

وتشمل :

= وضوح التعليمات .

= ملائمة الزمن المخصص .

= أن تكون التسهيلات اللازمة محددة ومتوفرة .

= سهولة التصحيح والتدريج .

تدريب المدربين

من أجل ضمان جودة التدريب على البرنامج التدريبي، فانه لا بد من التاكد من أن المدرب قادر على تنفيذ البرنامج التدريبي وتحقيق كافة أهدافة، ومن أجل رفع كفاءة المدرب فانه لا بد من تدريب المدربين ويتم التدريب بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية من اجل بناء برنامج تدريبي يحقق أهدافه.

تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين من خلال:

1. تحديد الفجوة بين الكفايات القديمة والكفايات الجديدة / المحدثة.

2. استشراف المستقبل وتلمس التكنولوجيا الجديدة او طرق العمل الحديثة.

3. تقارير التقييم الدورية للمدربين وخاصة تقارير ضمان الجودة.

أسئلة واستفسارات

Q@A

انتهت الجلسة

شكرا لاهتمامكم

الجلسة 6
30/5/2024

البيئة الفيزيائية للتدريب المهني

مشاغل مؤسسة التدريب المهني

مشاغل مؤسسة التدريب المهني

مشاغل مؤسسة التدريب المهني

مشاغل مؤسسة التدريب المهني

مشاغل مؤسسة التدريب المهني

مفهوم البيئة الفيزيائية للتدريب المهني

يقصد بالبيئة الفيزيائية للتدريب المهني كافة التسهيلات التدريبية من مشاغل ومختبرات والقاعات بالاضافة الى المرافقة الداعمة كدورات المياه والكفتيريا والمباني الادارية والساحات والتي يتم من خلالها تنفيذ البرنامج التدريبي.

أهم مكونات البيئة الفيزيائية

1. مشاغل بمساحات معيارية مناسبة لتنفيذ البرنامج التدريبي.
2. تجهيزات مناسبة وآمنة وبالعدد الكافي.
3. غرف صفية مجهزة باحدث الوسائل التعليمية المساعدة على التدريب.
4. عدد وأدوات ومواد أولية متوفرة حسب طبيعة البرنامج التدريبي

الجلسة السابعة والاخيرة
30/5/2024

التقييم والتحسين المستمر وضمان جودة التدريب

ثالوث التدريب المهني

من أجل تنفيذ العملية التدريبية وفق أعلى معايير الجودة، فانه لا بد من التحقق من عناصر التدريب الثلاثة

1. برنامج التدريب
2. المدرب
3. البيئة الفيزيائية

التقييم والتحسين المستمر من أجل ضمان جودة التدريب

- التأكد من تنفيذ النشاطات والإجراءات في توقيتها المحدد أو تحوير هذه النشاطات والإجراءات في حال نشوء معطيات جديدة من خلال التطبيق.
- التأكد من تحقيق الأهداف التدريبية للبرنامج.
- التعرف على مشاكل ومعوقات التطبيق وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- التعرف على احتياجات المتدربين ومحاولة تحسين وتطوير إمكاناتهم بهدف تحسين مستوى تحصيل المتدربين من خلال أداء المدربين .
- التأكد من حسن وفاعلية استخدام التسهيلات التدريبية.

نظام التقييم والمتابعة 1

يتكون نظام التقييم والمتابعة من العناصر التالية :

- **متابعة تنفيذ الخطة:**

يعتمد على البرنامج الزمني للتنفيذ كمعيار للحكم على حسن تنفيذ النشاطات والإجراءات، وفي حال التقدم أو التأخر علينا أن نسعى إلى التعرف على العوامل والأسباب المؤثرة وإيجاد الحلول لها وأخذها بعين الاعتبار عند إعداد الخطط المماثلة في المستقبل .

- **متابعة الدوام :**

يتطلب توفير سجل دوام خاص بالمتدربين، ومتابعة انتظام كل منهم في الدوام . وعلاج ظاهرة التغيب في حال ظهورها سواء على المستوى الفردي أو المجموعة .

- متابعة تقدم المجموعة في البرنامج التدريبي :

يتطلب توفير لوحة معلومات كبيرة تتضمن أسماء المجموعة في خانة يقابلها أسماء العناصر التدريبية المشمولة في البرنامج التدريبي وتفرغ على هذه اللوحة العناصر التي حققها كل متدرب، ومنها نستطيع التعرف على مدى تقدم المجموعة في البرنامج التدريبي .

نظام التقييم والمتابعة 2

- متابعة التقدم الفردي في البرنامج التدريبي :

يتطلب إعداد سجل تقدم لكل متدرب يسجل فيه المعلومات الأساسية حول المتدرب وكافة العناصر التدريبية المشمولة في البرنامج التدريبي مع تحديد مستوى الأداء المطلوب لكل عنصر ، يفرغ فيه مدى تقدم المتدرب في كل عنصر ، ويفيدنا هذا السجل في أمرين :

= الحكم على تقدم الفرد ومحاولة إيجاد الحلول في حالة التأخر .

= توثيق المعلومات الخاصة بالعناصر التدريبية التي حققها، لان هذه العناصر ستذكر في شهادته النهائية.

تقييم المتدربين

ويكون التقييم النهائي شاملا إذا تضمن قياس المجالات التالية :

- مجال المعارف : Cognitive Domain

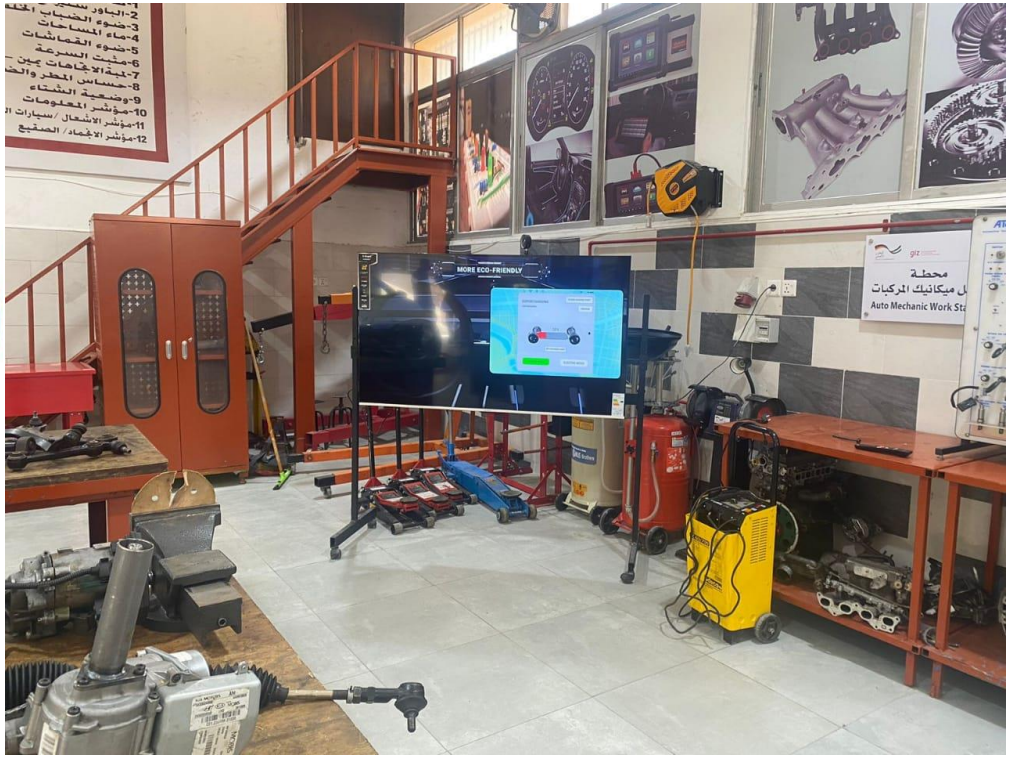
ويشمل المعلومات والنظريات والحقائق العلمية والمهنية. ويمكن تقييم مدى التغير في السلوك (التحصيل) من خلال الاختبارات. وتعتبر الاختبارات الكتابية (التحريرية) من أهم وأفضل وسائل القياس والتقييم .

- مجال الاتجاهات : Affective Domain

ويشمل أساليب واتجاهات وقيم الأداء المهني، ويمكن تقييم مدى التغير في السلوك من خلال الملاحظة والمتابعة لمدى الالتزام بالتوقيت والدوام، واحترام قواعد وتعليمات العمل وبصورة خاصة تعليمات السلامة والصحة المهنية، واحترام حقوق الآخرين . ويصعب قياس وتقييم هذا المجال من خلال الاختبارات .

- مجال الأداء : Psychomotor Domain

ويشمل دقة وسرعة وأسلوب أداء المهارات العملية المشمولة في البرنامج التدريبي ويمكن قياس وتقييم مدى التغير في السلوك من خلال الاختبارات الأدائية .

Q@A

انتهت الجلسة شكرا لاهتمامكم