

جامعة تكريت
كلية الزراعة
قسم الاقتصاد والإرشاد الزراعي
المرحلة الرابعة

التدريب الإرشادي الزراعي المحاضرة التاسعة

مدرس المادة
م. مها سعيد شده

طبيعة التقييم :

يتم تقييم التدريب على ثلاث فئات وهي :

- 1- التقييم قبل تنفيذ التدريب : وفيه يجرى تقييم اهداف البرنامج وتنظيمه وتصحيحه وتقييم احتياجات المتدرب ومعلوماته وسلوكه .
- 2- التقييم اثناء البرنامج التدريبي : ويتناول اهداف البرنامج ايضاً وتنظيمه وسير عملية التدريب والنتائج المتتابعة التي يحققها وردود أفعال المتدربين تجاه التدريب والمعلومات والسلوك .
- 3- التقييم بعد انتهاء البرنامج التدريبي : وفيه يتم تقييم اهداف البرنامج مرة أخرى ونتائجه وكذلك ردود أفعال المتدربين ومعلوماتهم وسلوكهم والنتائج المبدئية في أدائهم عند عودتهم الى وظائفهم واخيراً بعد التدريب بفترة محددة يتم تقييم نتائج البرنامج التدريبي والتي تظهر في سلوك المتدربين وأدائهم .

مجالات التقييم

1- تقييم رد فعل : ونعني به درجة استجابة المشاركين للبرنامج وردود افعالهم الايجابية والسلبية تجاهها أي درجة الرضا عن البرنامج ككل او جزء منه او جزء معين ويتم تقييم ردود افعال المشتركين بواسطة استمارة استقصاء اليومية او الاسبوعية او الشهرية وفقا لمدة البرنامج كما إن اللقاءات الغير رسمية في فترات الاستراحة يمكن إن تكشف هذا الجانب ويتميز هذا العنصر من عناصر التقييم إلى جانب بساطته بقلّة تكاليفه وامكانيات الحصول منه على فكرة بشأن الاثر السريع الذي يتركه التدريب على المتدربين الا انه من جهة اخرى لا يكفي للدلالة على كفاءة البرنامج التدريبي وفعاليتيه فشعور المتدربين الايجابي تجاه التدريب لا يعني انه حقق الاهداف المطلوبة منه .

2- تقييم التعلم : إن قياس رد فعل عند المتدربين لا يدل على مقدار ما يحصله المتدرب من معلومات وبالتالي يجب إن يكمل التعرف على رد فعل بتقييم اخر وهو قياس المعلومات التي يكتسبها المتدرب نتيجة انضمامه إلى البرنامج التدريبي وهذا في حد ذاته امر صعب ويخضع عدد من المؤثرات ولكن لا بد من اجرائه وخاصة ذلك البرنامج التي تضع في اهدافها تزويد المتدربين بمعلومات ومعرفة حديثة وتستخدم في قياس المعلومات المحصلة عدة اساليب اهمها الاختبارات والمناقشات (الفردية والجماعية) والبحوث التي يكلف المتدربون بكتابتها او المشكلات التي يطلب منهم معالجتها وكذلك استقصاء الاراء اما الاختبارات فقد تكون نمطية تحتوي على اسئلة محددة يمكن استخدامها في برامج معينة (كما في التعليم المبرمج) او توضع الاختبارات خصيصا للبرنامج التريبي حيث يعطي الاختبار في بداية البرنامج التدريبي أي قبل إن تلقي المتدربين للمعلومات وعرضها

عليهم ثم يعطي الاختبار مرة ثانية بعد انتهاء البرنامج التدريبي حتى يمكن توضيح القرار في الاجابات والتعرف على مقدار المعلومات التي اكتسبها المتدربون .

3- تقويم السلوك: لا شك إن هناك فرقا بين معرفة المبادئ والمعلومات نظريا وتطبيقها في الواقع الفعلي وبينما يدل قياس المعلومات عن نوع ومقدار المعرفة التي حصلها المتدرب نتيجة حضوره للبرنامج التدريبي فانه من جهة اخرى لا يعرفنا بمدى ممارسة المتدرب لهذه الملومات ووضعها موضع التنفيذ الفعلي في المواقف العملية.ولكي يتم تقويم سلوك المتدرب بشكل موضعي وبدقة فمن الضروري التعرف على سلوك المتدرب قبل بداية البرنامج التدريبي وبعد نهايته ومقارنة الحالتين ويمكن جمع هذه البيانات من عدة مصادر هي المتدرب نفسه ورؤساؤه ومرؤوسيه وزملائه في العمل كما يمكن دراسة سلوك المتدربين بعد البرنامج التدريبي إذا قورنت بسلوك مجموعة اخرى من العاملين بوظائفهم مماثلة ممن لم يحصلوا على نفس البرنامج التدريبي وذلك حتى يمكن ارجاع الفروق في السلوك إلى التدريب الذي حصلت عليه المجموعة الاولى.

4- تقويم التأثير الكلي للتدريب: أي النتائج الملموسة لاثر البرنامج التدريبي كما نوعا على العمل وبيئة العمل ويمكن تقويم نتائج البرنامج باتباع اسلوب المباريات المتبعة في تقويم السلوك.

5- تقويم طرائق التدريب: أي مدى ملائمة طريقة التدريب لموضوع التدريب ولمجموعة المتدربين وعددهم وهل كانت الطريقة فعالة ومشوقة وهل كانت مناسبة مع عامل الوقت.

6- تقويم المدربين: يتم تقويم المدربين من حيث مدى المامهم بموضوع التدريب وكيفية عرضهم للمادة التدريبية ومستوى علاقاتهم مع المتدربين وتحملهم للمسؤولية والمامهم بطرائق التدريب ووسائله وقدراتهم على الاتصال ويتم تقويم المتدربين بعدة وسائل منها بواسطة المتدربين او عن طريق المسؤولين والاختصاصيين عن طريق ملاحظة نسبة النجاح والرسوب المتحققة للمتدربين.

الطرائق المستخدمة في تقويم التدريب :

1- الدراسة المقارنة: وهي مقارنة نتائج مجموعتين متناظرتين تماما ثم نحلل العوامل التي جعلت احدى المجموعتين أكثر استفادة من المجموعة الاخرى وبذلك نستطيع معرفة أثر البرنامج في تحسين العمل.

2- نسبة الحضور: وتعتمد احيانا كمقياس لنجاح برامج التدريب وخاصة إذا كان حضور المتدربين إلى البرنامج التدريبي اختياريا.

3- تقويم التدريب بواسطة المشرفين: حيث يعتبر المشرفون على العمل اكثر الناس حساسية لنواحي الضعف في العمل وادراكا لاثر التدريب في رفع مستوى الأداء

4- الاختبارات: تعد هذه الطريقة محدودة للاستخدام لانها تدل على مقدار ما حصل عليه المتدرب من المعلومات بينما يركز التدريب على مقدار ما حصل عليه المتدرب من مهارات وخبرات عملية يستطيع تطبيقها في ميدان العمل.

5- الاستفتاءات: وهي واحدة من أفضل الوسائل المستخدمة في تقويم التدريب ويجب ان تكون اسئلة الاستفتاء واضحة وان يؤدي الاستفتاء في التعرف على نواحي الضعف والقوة في كل جزء من اجزاء البرنامج كما ينبغي ان توخذ اراء المتدربين في وسائل تحسين كل جزء من اجزاء البرنامج.

6- جمع الادلة من ميدان العمل: وهي قيام المشرفين عن التدريب بعد انتهاء البرنامج بالاتصال بالمشرفين على العمل والمتدربين شخصيا للتعرف على نتائج التدريب ونواحي القوة والضعف في اعمال المتدربين ومناقشتهم فيما استفادوه من خبرة عملية.

واخيرا لابد من القول بانه كلما تعددت وسائل التقويم كانت النتائج أقرب إلى الدقة كما يجب ان نختار من بين الوسائل ما يسهل تطبيقه فكل حاله من الحالات ظروفها الخاصة كما يجب اختيار وسيلة التقويم على ضوء اهداف البرنامج التدريبي وطبيعته كما يجب مراعاة ان وسائل التقويم تهدف الى تعديل نظم التدريب ونظم العمل وتطويرها وأنها داخله ضمن العملية التدريبية ويقوم بها جهاز التدريب.