

قياس مدى فعالية التدريب على أمن الطيران:
الوثيقة التلخيصية لأفضل الممارسات والإرشادات
ومؤشرات الأداء والأدوات



صدر بموجب سلطة الأمين العام

منظمة الطيران المدني الدولي

المحتويات

3	1- المقدمة
3	2- التعاريف
4	3- أفضل الممارسات والتوجيه
4	1-3 تحديد التدريب اللازم
5	2-3 المشاركة والدعم
5	3-3 الجمهور المستهدف
5	4-3 العوامل البشرية
6	5-3 الاستدامة
6	6-3 ضمان الجودة
6	7-3 قياس النتائج
7	4- أدوات الرصد والتقييم
7	1-4 نموذج كيركباتريك
10	2-4 مبادئ عامة
10	3-4 الترخيص
11	4-4 إتاحة الوقت الكافي
11	5- قياس الأداء
11	1-5 مؤشرات الأداء الرئيسية (مؤشرات الأداء الرئيسية)
12	2-5 إعداد مؤشرات أداء رئيسية
14	3-5 خطط قياس الأداء
14	6- الخلاصة
A-1	المرفق (أ): استقصاءات لتقييم المستوى 1
A-1	نموذج استقصاء 1: استبيان الوحدات التدريبية
A-2	نموذج استقصاء 2: استبيان تقييم الدورة التدريبية
B-1	المرفق (ب): تقرير ختام الدورة التدريبية لتقييم المستوى 2
B-1	نموذج لتقرير ختام الدورة التدريبية
C-1	المرفق (ج): استبيانات ما بعد التدريب لتقييم المستوى 3
C-1	نموذج لاستبيان تقييم ما بعد التدريب (PTE) للمشاركين
C-5	المستوى 3 من تقييم ما بعد التدريب (PTE): استبيان الأثر المتصور (المشرفون)
D-1	المرفق (د): قالب نموذجي لإعداد مؤشرات الأداء الرئيسية
E-1	المرفق (هـ): نموذج لجدول قياس الأداء

1- المقدمة

أصدرت المنظمة، بالتعاون مع مجموعة عمل التهديدات والمخاطر التابعة لفريق خبراء أمن الطيران بالإيكاو، هذه الوثيقة التي تلخص كيفية "قياس مدى فعالية التدريب على أمن الطيران".

وتهدف الوثيقة إلى دعم مقدّمي المساعدة التدريبية ومانحيها ومتلقيها في عملية تقديم وتلقي التدريب في مجال أمن الطيران (التدريب القائم على الكفاءة والتدريب على التوعية العامة والمعرفة). وهي تقدّم أفضل الممارسات والإرشادات والنصائح الخاصة بتقديم التدريب وقياس مدى فعاليته لاحقاً. وتتضمّن الوثيقة أيضاً أدوات ومؤشرات متنوعة بشأن الأداء للمساعدة في توفير التدريب على أمن الطيران وضمان جودته.

2- التعاريف

جري تعديل التعاريف التالية من منشورات الإيكاو الأخرى لتناسب نطاق هذه الوثيقة والغرض منها، وهي تُستخدم في سياق التدريب على أمن الطيران.

- **التقييم** — مجموعة واسعة من الأساليب أو الأدوات التي يستخدمها المدربون لتقييم وقياس وتسجيل مدى تقدّم عملية التعلم أو اكتساب المهارات أو الاحتياجات التعليمية للمشاركين.
- **الترخيص** — تقييم رسمي وتأكيد من جانب السلطة المختصة بأمن الطيران أو بالنيابة عنها يدل على أن الشخص يتمتع بالكفاءات اللازمة للقيام بالمهام المسندة إليه على مستوى مقبول حدده السلطة المختصة.
- **الدورة التدريبية** — تدريب يُنظّم بشكل عام في وحدات تخضع لاختبارات تُمكن مصمّمة لتقييم الكفاءة وتحقيق أهداف التعلم.
- **التدريب القائم على الكفاءة** — تدريب يتميز بالتوجه نحو الأداء والتأكيد على مستويات الأداء وقياسها وتطوير التدريب وفقاً لمستويات الأداء المحددة.
- **تقرير ختام الدورة التدريبية** — تقرير عن التدريب يحتوي على معلومات إدارية وتقنية وإحصائية (بما في ذلك تعقيبات المشاركين/المدربين ونتائج اختبار التمكن).
- **الوعي العام/التدريب المعرفي** - تدريب يركّز في المقام الأول على اكتساب المعرفة (الإلام بالحقائق والبرامج والإجراءات والمفاهيم والمبادئ).
- **العوامل البشرية** — مبادئ تنطبق على التصميم والترخيص والتدريب والعمليات والصيانة وتسعى إلى إقامة ترابط مأمون بين العناصر البشرية وغيرها من عناصر النظم بإيلاء الاعتبار السليم للأداء البشري.
- **التعلم المختلط و/أو الهجين** — مزيج من التدريب في الفصول الدراسية وعبر الإنترنت (بما في ذلك التدريب الافتراضي).
- **المقابلات** — فرصة للتركيز وطرح الأسئلة على الموظفين إما فرادى أو في مجموعات صغيرة والحصول على آرائهم المتعمّقة حول الأمن وحول برامج التدريب.
- **مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)** — قياسات قابلة للتحديد الكمي تُستخدم لتقييم نجاح المؤسسة، أو الموظف، وما إلى ذلك، في تحقيق أهداف الأداء.
- **نموذج كيركباتريك** — أداة رئيسية لتقييم فعالية التدريب داخل المؤسسة.
- **المعرفة والمهارات والقدرات (KSAs)** — السمات التي يجب أن يمتلكها الموظف للعمل بنجاح في منصب معين.

- اختبار مدى تقدم الوحدة التدريبية — تقييم للمواد التدريبية ذات الصلة يُجرى في مرحلة معينة من الوحدة التدريبية قيد التقديم.
- اختبار التمكن في ختام الوحدة التدريبية — تقييم للمواد التدريبية ذات الصلة يُجرى في ختام الوحدة.
- الملاحظات — فحص نظري لكيفية تنفيذ إجراء أمني - وهو يسمح بالتعرف بصورة مباشرة على ما يحدث وكيفية استجابة الموظفين.
- ضمان الجودة — عملية منهجية لتحديد مدى وفاء المواد التدريبية أو تقديمها و/أو تقييمها بالمتطلبات المحددة.
- الاستبيان — مجموعة من الأسئلة تُطرح على الموظفين عن طريق نموذج ورقي أو إلكتروني، تطلب منهم تقديم تعقيباتهم وآرائهم حول موضوع أمني محدد أو مجموعة من المواضيع.
- عائد الاستثمار (ROI) — المقارنة بين الفوائد المالية المكتسبة من برنامج تدريبي والتكلفة الإجمالية المتكبدة لتشغيل هذا البرنامج التدريبي.
- ثقافة الأمن — مجموعة من المعايير والقيم والمواقف والافتراضات المتعلقة بالأمن والمتصلة في التشغيل اليومي للمؤسسة والتي تنعكس في تصرفات وسلوكيات جميع الهيئات والموظفين ضمن المؤسسة.
- التقييم الذاتي — قيام المؤسسة بتقييم أدائها الأمني الخاص على ضوء عدد محدد من المعايير للحصول على رؤى أمنية.
- التعلم الافتراضي — المواد التدريبية التي يقدمها عن بعد المدربون في شكل فصول دراسية في الوقت الحقيقي باستخدام أجهزة الكمبيوتر أو الأجهزة المحمولة.
- حلقة عمل — تدريب يهدف بشكلٍ عامٍ إلى التوعية أو لإعداد وثيقة (برنامج/ عملية) في نهاية المطاف.

3- أفضل الممارسات والتوجيه

للمساعدة في تحديد فوائد التدريب على أمن الطيران وآثاره، من المهم أن نعرف ما السبب الذي يدعو إلى تقديمه في المقام الأول. ولذلك يمكن اتباع عدد من أفضل الممارسات على النحو المبين في هذا القسم.

1-3 تحديد التدريب اللازم

من الضروري تحديد نطاق التدريب اللازم بعناية. ومن المهم النظر في أي عرض للتدريب على أمن الطيران (أو تقديم مساعدة أوسع نطاقاً) والموافقة عليه على جميع المستويات. وينبغي أن تُعالج المسائل الأمنية والاحتياجات والثغرات الأخرى في الكفاءات على النحو الذي تحدده الدولة داخلياً والخبراء المتخصصون الإقليميون/الدوليون و/أو من خلال عمليات التفتيش التي تجريها جهات أخرى في إطار التدقيق وما يظهر من اتجاهات (مثل "برنامج الإيكاو العالمي لتدقيق أمن الطيران"). ويمكن للدولة أو المتلقين على مستوى المؤسسة أن يعملوا بالتعاون مع مقدم التدريب للاتفاق على منهج تدريبي واستملاك الخطوات التالية للمساعدة في تلبية التدريب اللازم.

تلميح مهم: يمكن أن تساعد العلاقة الجيدة مع سلطة الدولة أو المؤسسة التي تتلقى التدريب على تقييم مستويات مهارات الموظفين والإجراءات والممارسات المعمول بها التي قد تتطلب الاهتمام للمساعدة في معالجة الأسباب الجذرية لمواطن الضعف التي حُدّدت في مجال أمن الطيران.

2-3 المشاركة والدعم

من الأهمية بمكان أن يحظى التدريب بالدعم والالتزام الكامل من جانب المشاركين والمشرفين/المديرين. وفي ظل مشاركة الإدارة العليا، وتوفّر الرغبة في التعلم وتحسين السلوكيات الأمنية، من المرجح أن يُكَلَّل التدريب بالنجاح وأن يكون له تأثير هادف ومُستدام.

تلميح مهم: تعد مشاركة الإدارة ودعمها قبل التدريب وأثناءه وبعده أمراً أساسياً لتحقيق نتائج تعلم فعالة.

لا يمكن تدريس المهارات بمعزل عن غيرها، كما أن تنفيذ نُظْم أمن الطيران الأساسية أمر ضروري لتحقيق أقصى قدر من فرص النجاح. وبالإضافة إلى ضمان وجود برامج تدريبية للموظفين، قد يكون من الضروري إجراء تغييرات على مستوى المؤسسة (مثل اهتمام المديرين والقادة بالترويج [لثقافة أمن](#) قوية وفعّالة والتركيز على إدارة المشاريع والبرامج).

3-3 الجمهور المستهدف

من المهم أن يستوفي المشاركون معايير الجمهور المستهدف للتدريب على أمن الطيران حتى يكونوا قادرين على نقل ما يتعلمونه إلى مكان العمل. ولا بد أن يكون أولئك الذين يتلقون التدريب قادرين على تطبيق المعرفة والمهارات التي تقدّم لهم.

وينبغي أن تتجنب المؤسسات اختيار المشاركين للحضور فقط من أجل الوجاهة. ومن المهم تحديد مدى الملاءمة للمشاركة في التدريب مسبقاً ووضع أي شروط أو متطلبات مستقاة (مثل معرفة تشريعات أمن الطيران، ومعرفة اللغة التي يُقدّم بها فهماً ومخاطبة، والمعرفة بعمليات المطارات وشركات الطيران، وما إلى ذلك). وأثناء التدريب، ينبغي تشجيع المشاركين على الالتزام الفعلي لتحسين التعلم.

تلميح مهم: ستحقّق القيمة من تدريب الموظفين على مهارة جديدة إذا كانوا قادرين على تطبيق ما تعلمونه تطبيقاً مباشراً في عملهم اليومي وكان يحظى بالدعم من المؤسسة وقيادتها.

4-3 العوامل البشرية

ينبغي إعداد التدريب على أساس احتياجات المشاركين، مع مراعاة العوامل البشرية ومبادئ الأداء البشري. ويتطلب ذلك تصميم طريقة تقديم التدريب وتقييمه استناداً إلى قدرات المشاركين ومهاراتهم وحدودهم.

تلميح مهم: ينبغي أن تكون بيئة التدريب مواتية للتعلم للمساعدة في ضمان أن يكون المشاركون قادرين تماماً على المشاركة ومتحمسين. وينبغي أن يكون المشاركون متحررين من التزامات العمل العادية طوال مدة التدريب حتى يتسنى لهم التركيز بشكل كامل على أنشطتهم التعلّمية.

تلميح مهم: ينبغي أن يكون التدريب مُركّزاً على المتعلم، أي أن تكون عملية التعلم تفاعلية وجاذبة لضمان أقصى قدر من المشاركة والتعلم.

5-3 الاستدامة

ينبغي إعداد التدريب بغرض إضفاء تحسين مُستدام ودائم على قدرة المشاركين على توفير أمن الطيران الفعال وتبني ثقافة أمن قوية. ومن شأن برنامج التدريب إذا كان جيد التخطيط والتصميم والإدارة، وكان يركّز على المتدربين، أن يؤدي إلى انخراط المشاركين بشكل أفضل، مما يقود إلى تحقيق أهداف الدورة وغاياتها، ويؤتي نتائج أمنية أفضل على المدى الطويل.

تلميح مهم: ينبغي أن يهدف إجراء التدريب إلى بناء القدرات والإمكانات على جميع المستويات في المؤسسة، وأن يشمل تدريب المدربين ومنحهم التراخيص. ويساعد ذلك على تحسين مهارات المشاركين وكفاءاتهم وتشجيع الاستدامة. وينبغي القيام بالتدريب المتكرر على فترات منتظمة للمساعدة في تكوين مهارات دائمة.

6-3 ضمان الجودة

من المهم التحقق بشكل روتيني من أن التدريب قد صُمم وُقِّد بطريقة تدعم أهداف التعلم المراد تحقيقها. ويشمل ذلك فحصاً خارجياً للمواد وعملية التنفيذ للحصول على تعقيبات بشأن مدى جودتها من قِبَل شخص آخر غير المدرب الذي صمم/قدم التدريب. وينبغي أن يشكل ذلك جزءاً من دورة التقييم الشاملة للتدريب (انظر القسم التالي).

وتتيح الإيكاو مواد إرشادية تتعلق بكيفية ضمان جودة المواد التدريبية وتنفيذها وتقييمها¹ للمساعدة في توجيه العملية.

تلميح مهم: لدعم تحقيق نتائج تعلم ناجحة، يمكنك النظر في استخدام جهة مستقلة لكي توفر لك ضمان الجودة من خارج المؤسسة التي تتولى تقديم التدريب. ويمكن أن تساعد عمليات الفحص التي تقوم بها جهة خارجية في تقديم تعقيبات تتسم بالأمانة والمصداقية لتحسين منتج التدريب.

7-3 قياس النتائج

ينبغي أن يستند قياس فعالية التدريب في المقام الأول إلى النتائج التي يحققها، وليس إلى مجرد النجاح في تنظيمه. ومن ثم، فإن نوعية التدريب المقدم وأهميته والقدرة على توفير المتابعة الكافية أهم من النتائج الكمية، أي أنه ينبغي توفير التدريب لأولئك الذين سيطبقون المهارات المكتسبة في مهامهم اليومية، وليس للموظفين الذين لا ترتبط مهامهم ارتباطاً مباشراً بالتدريب. وعلى الرغم من أنه قد يحدث ألا تتحقق النتائج المتوقعة بالكامل، فإن التركيز على ما تحقّق من نتائج يسمح بإعادة تقييم الأهداف. ومن شأن ذلك أن يضمن أن الأهداف قابلة للتحقيق وأن هناك جهداً مستمراً للوصول إلى النتائج المرجوة.

تلميح مهم: ينبغي الحرص على اختيار المشاركين المناسبين للدورة التدريبية أو حلقة العمل. سوف يعزّز ذلك من فرص أن يسفر التدريب عن نتائج إيجابية.

ويمكن أن توفر تدابير تحقيق النتائج على الصعيد الوطني معلومات قيمة عن فعالية التدريب. ويمكن جمع هذه البيانات من خلال إجراء مسح للمشاركين بعد التدريب لمعرفة ما إذا كانوا قادرين على تطبيق المعرفة المكتسبة على وظائفهم، وكذلك من خلال قياس الزيادة في معدلات الامتثال الأمني بإجراء عمليات التقييم المتكررة.

¹ www.icao.int/Security/isd/Training/Pages/Quality-Assurance-of-Training-Material.aspx

4- أدوات الرصد والتقييم

ينبغي أن تقوم جميع المؤسسات المسؤولة عن تدريب موظفي أمن الطيران وتطويرهم بإجراء شكل من أشكال تقييم التدريب لتحديد مدى تحقيق أهدافه. ومن الأفضل أن يُستخدم لذلك عددٌ من المؤشرات المختلفة ومجالات التركيز لجمع الأفكار والملاحظات والانتقادات (المفتوحة وبدون ذكر الأسماء) من جانب كلٍ من المدربين والمشاركين.

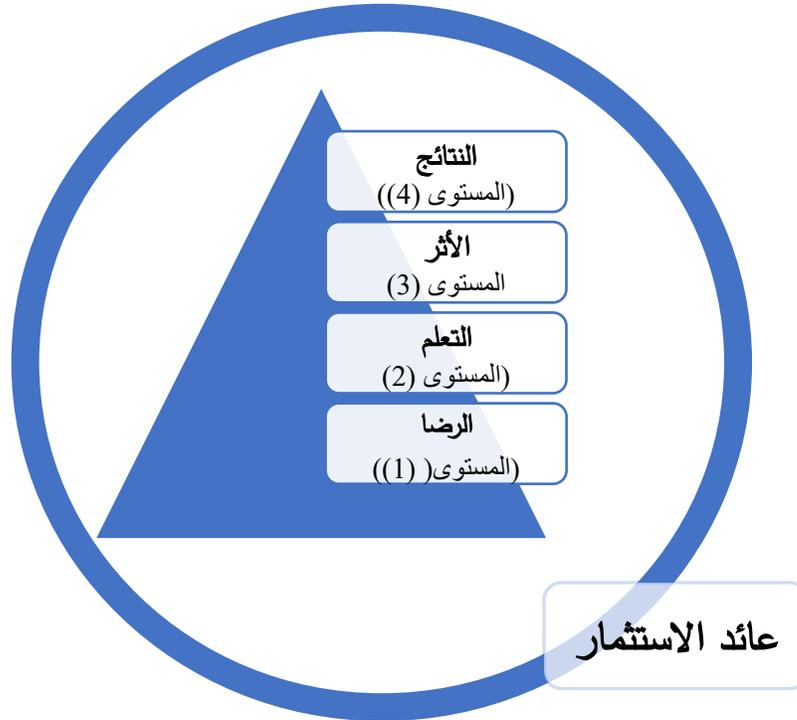
وينبغي إجراء تقييم التدريب على أساس منتظم بهدف تحسين جميع جوانب التدريب، بما في ذلك إعداد الدورة التدريبية ومحتواها، وبيئة التعلم، وطريقة تقديمها.

تلميح مهم: قبل إعداد عملية التقييم، يجب أن تعرف بالضبط ما تريد قياسه أثناء التدريب وتبادل تلك المعلومات مع جميع المشاركين (التأكد من أنهم يعرفون أنه سيكون هناك عدة مستويات من التقييم).

تلميح مهم: تأكد من توافر الموارد اللازمة للتدريب، بما في ذلك الوقت والميزانية والأشخاص لإجراء التقييم.

1-4 نموذج كيركباتريك

من الأدوات المفيدة التي تُستخدم على نطاق واسع لإجراء التقييم نموذج كيركباتريك. ويغطي هذا النموذج أربعة مستويات من تقييم التدريب والعائد من الاستثمار فيه (ROI). ويحظى النموذج بالاعتراف به عالمياً باعتباره أحد أهم أدوات تقييم التدريب من حيث الفعالية.



المستوى الأول: رد الفعل (مدى الرضا)

هل استمتع المشاركون بالتدريب؟

يقيس هذا المستوى ردود الفعل الشخصية أو تجربة المشاركين في التدريب، مثل إلى أي درجة يجد المشاركون التدريب مؤثراً و جذاباً وذا صلة بوظائفهم. ويمكن للمشاركين التعبير عن رد فعلهم شفويًا أو بملء الاستمارات والاستبيانات واستطلاعات الرأي في مختلف مراحل التدريب (على سبيل المثال بعد كل وحدة تدريبية لتقييم مدى رضاهم وتقديم تعقيباتهم). ومن المجالات التي يمكن أن يركّز عليها نموذج التعقيبات ما يلي: أهداف البرنامج، ومواد الدورة، مدى وجاهة المحتوى، تنفيذ الوحدة التدريبية إلخ، مع ترك مساحة لعمليات التقييم الرقمية وتدوين التعليقات المكتوبة، أي أكثر شيء أعجبك/لم يعجبك واقتراحات للتحسين.

يحتوي المرفق (أ) على العديد من نماذج الاستقصاءات التي يمكن استخدامها لتقييم المستوى الأول.

تلميح مهم: يعتبر استخدام استقصاءات التقييم عبر الإنترنت هو المفضل لأنه يتيح استخراج البيانات والرسومات، وهو يحقق السرعة في الإنجاز مقارنة بالاستقصاءات القائمة على الورق.

تلميح مهم: ينبغي التحضير لضمان ملء المشاركين نماذج التقييم أثناء التدريب وبعده. ويمكن أن تساعد عمليات التقييم بدون ذكر أسماء المشاركين على الشعور بالراحة فيقدمون تعليقات حقيقية وصادقة، مما قد يحسن من جودة التدريب.

المستوى الثاني: التعلم

هل تحقق نقل المعرفة؟

يقيس هذا المستوى إلى أي درجة اكتسب المشاركون ما يُراد لهم اكتسابه من المعرفة أو القدرات والمهارات والسلوك بناء على مشاركتهم في التدريب. ويمكن استخدام الاستبيانات والاستقصاءات بصيغ متنوعة للمساعدة في تقييم الأداء وضمان تحقيق أهداف التدريب (مثل اختبارات مدى التقدم في الوحدة التدريبية/اختبارات التمكن، وامتحانات النجاح/الرسوب (كتابية/عملية)، والمقابلات، وتمارين التقييم، وكذلك الترخيص عند الاقتضاء). وينبغي أن تكون عملية منح الدرجات محدّدة وواضحة، وأن تُوضع مسبقاً من أجل ضمان الاتساق.

تلميح مهم: توخياً للدقة في النتائج، ينبغي استخدام عمليات التقييم والاختبارات السابقة واللاحقة للتعلم لقياس ما إذا كانت أهداف التدريب ونقل المعرفة أو القدرات قد تحققت.

تلميح مهم: يمكن تقديم الاختبارات كتابياً في صيغة خيارات متعددة، أو تحديد الخطأ/الصواب، أو تقديم إجابات قصيرة، أو في قالب سردي. ويمكن أيضاً تقديم الاختبارات في شكل نشاط/تمرين يخضع أيضاً للتقييم الرسمي.

المستوى الثالث: السلوك (الأثر)

هل تغير سلوك المشاركين نتيجة للتدريب؟

يقيس هذا المستوى إلى أي درجة يُطبق المشاركون ما تعلموه أثناء التدريب عند عودتهم إلى مكان عملهم. وهو لا يساعد فقط على إثبات ما إذا كان المشاركون قد فهم التدريب فهماً صحيحاً، بل يساعد أيضاً على معرفة ما إذا كان التدريب قابلاً للتطبيق في مكان العمل المحدد هذا أم لا. ويمكن استخدام مزيج من الملاحظات أثناء العمل، ونموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، والاستقصاءات، والمصادقات، والمقابلات، وتقارير ختام الدورة التدريبية، والبيانات الفنية لتقييم التغيير السلوكي والكفاءة.

وللمساعدة في تقييم التغييرات السلوكية بعد التعلّم، ينبغي أن يكون هناك تعريف واضح للتغيير المنشود - ما هي بالضبط المهارات التي ينبغي أن يستخدمها المشاركون؟ كيف يمكن إثبات التمكن من هذه المهارات؟ كيف تُقاس هذه المهارات؟

ويتضمن المرفق (ب) تقريراً عن ختام الدورة يمكن استخدامه لدعم تقييم المستوى الثالث (ولتوثيق نتائج تقييم المستوى الثاني).

ويتضمن المرفق (ج) عينات من استبيانات التقييم بعد التدريب للمشاركين والمشرفين عليهم التي يمكن استخدامها لتقييم المستوى الثالث.

تلميح مهم: الفترة الزمنية الأكثر فعالية لتقييم الاحتفاظ بالتدريب هي من ثلاثة إلى ستة أشهر بعد انتهاء التدريب.

تلميح مهم: القيام، إن أمكن، بجمع الأدلة على حدوث تغييرات بفضل التدريب في أداء الموظفين وقدراتهم وعملياتهم وسلوكهم، إذ إنّ هذه "النواتج" تساعد على إثبات أن القدرات الجديدة باتت قيد الاستخدام وأنها في طريقها إلى أن تترسخ. وفي حالات عدم اكتمال التعلّم أو عدم نقله إلى مكان العمل، يمكن أن يساعد تحليل البيانات التي جُمعت في تحديد العوامل المساهمة (مثل ضعف ثقافة الأمن)، وتزويد المؤسسة بمعلومات عن المجالات التي يمكن تغييرها لزيادة تحسين أمن الطيران.

المستوى الرابع: النتائج

هل كان للتدريب أثر ملموس على الأداء؟

يحلل هذا المستوى التأثير على المؤسسة وأدائها الأمني بفضل التحسن الذي طرأ على سلوك المشاركين في التدريب أو أدائهم. وهو يركز على الدرجة التي تحققت بها النتائج المستهدفة نتيجة للتدريب، مما يساعد على تحديد فعاليته بشكل عام. ويمكن استخدام تحليل مؤشرات الأداء الرئيسية مثل نتائج اختبار النظام (علني أو سري) ومعدّل حركة الركاب.

يمكن العثور أدناه على معلومات إضافية حول مؤشرات الأداء الرئيسية وجداول إدارة الأداء.

تلميح مهم: للحصول على نتيجة دقيقة، يمكن استخدام مجموعة متنوعة من المؤشرات والبيانات الملائمة لقياس الأثر الناتج على أداء المؤسسة.

عائد الاستثمار

هل حق التدريب عائد استثمار إيجابياً؟ هل كان بقدر التوقعات؟

كجزء من تقييم التدريب، يُوصى بالنظر في عائد الاستثمار الذي تجنيه المؤسسة، بما في ذلك النتائج الإيجابية المتأتية من برنامج التدريب (مثل تحسّن النتائج في أنشطة مراقبة الجودة، وعمليات التدقيق، وعمليات التفتيش، والاختبارات العلنية والسرية)، وكلها يمكن أن تعزّز سمعة الدول والمؤسسات التي تتلقى التدريب.

تلميح مهم: ينبغي أن يكون التدريب متوائماً مع خطط الأعمال والتوجّه الاستراتيجي للمؤسسة. ويمكن لبرامج التدريب القوية أن تساعد المؤسسات في تحسين الأداء الأمني العام ودعم السمعة الإيجابية.

2-4 مبادئ عامة

يقدم كل مستوى من مستويات تقييم التدريب نوعاً مختلفاً من التعقيبات. وتساعد جميع عمليات التقييم على إعطاء نتائج محددة لقياس الأداء (أو "وضع معالم للمقارنة"). وينبغي أن يختار الممارسون عملية التقييم (أو عمليات التقييم) التي سيتبعونها عن طريق موازنة الموارد اللازمة لإجراء التقييم مع قيمة المعلومات التي يحتمل أن يقدمها التقييم. وينبغي أيضاً النظر في عائد الاستثمار، إذ يمكن أن يضيف معلومات تكميلية تربط التدريب بالمؤسسة.

وترتبط المستويات المختلفة أيضاً بعضها ببعض: المشاركون المتحمسون يدرسون بكفاءة أكبر، ومن يدرس بكفاءة أكبر يكون أجدر بتطبيق ما تعلمه في وظيفته، ومن طبّق ما تعلمه صار أجدر بأن يؤثر تأثيراً إيجابياً على نتائج مؤسسته. غير أن هذه الروابط لا يمكن اعتبارها أمراً مفروغاً منه، بل ينبغي دائماً أن يولي التقييم الشامل للتدريب الاهتمام للعوامل التنظيمية الأخرى التي يمكن أن تؤثر على نتائج التقييم.

تلميح مهم: يجب إجراء تقييم التدريب على أساس منتظم لدعم التحسين المستمر لبرنامج التدريب (بما في ذلك الدورات وحلقات العمل)، وضمان استمراره في تحقيق أهدافه بطريقة فعّالة لكل مجموعة جديدة من المشاركين.

تلميح مهم: يمكن أن يكون تقييم التدريب ألياً لأولئك القادرين على الوصول إلى التكنولوجيا المناسبة، مثل أجهزة الكمبيوتر/ رسائل البريد الإلكتروني في العمل، ولديهم ما يلزم من الوقت والدعم. على سبيل المثال، بعد فترة تتراوح بين ثلاثة وستة أشهر، يُرسل إلى المشاركين في التدريب (والمشرفين عليهم) استبيان يطلب إجراء تقييم ذاتي (وتقييم إشرافي) للتدريب.

3-4 الترخيص

يعد الترخيص وتقييم الكفاءة ضروريين لتحسين أمن الطيران، ويشكّلان أساساً قيماً لقياس فعالية التدريب وتحسين إجراءات التدريب. ويمكن أن تستخدم عملية الترخيص الاختبارات والامتحانات النظرية والعملية، وهي ترفد عملية التقييم ببيانات مفيدة. ويؤكد الترخيص أن المشارك قد اكتسب المهارات والمعرفة المطلوبة لأداء واجباته ووظائفه.

4-4 إتاحة الوقت الكافي

ينبغي تخصيص وقت كاف لعمليات تقييم التدريب على أمن الطيران لضمان قدرة المشاركين على تقديم تعقيبات مدروسة ومفصلة (طوال مدة التدريب وفي ختامه). ويستحسن إبلاغ المشاركين مسبقاً بأنه يُتوقع منهم ملء الاستقصاء أو الاستبيان أثناء الدورة التدريبية وفي ختامها.

وبالنسبة لأولئك الذين يتلقون التعقيبات، أي المدربين أو مصممي الدورات، فإنّ عليهم أن يتأكدوا من أن هناك وقتاً كافياً لتحليل البيانات وتنفيذها من أجل تحسين التدريب في المستقبل.

تلميح مهم: يأتي أفضل مقياس للنجاح والاستدامة من خلال الرصد المستمر بلا انقطاع، ومتابعة الاتصالات، ومن خلال فحص الأدلة العرضية، والتقارير، وأفضل الممارسات، ودراسات الحالات.

5- قياس الأداء

1-5 مؤشرات الأداء الرئيسية (مؤشرات الأداء الرئيسية)

مؤشرات الأداء الرئيسية هي قياسات قابلة للتحديد الكمي تستخدم لتقييم نجاح المؤسسة و/أو الموظف في تحقيق أهداف الأداء.

ويعد استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية والجدول الزمنية والشروط وتدابير ضمان الجودة أمراً ضرورياً عند تقديم التدريب على أمن الطيران للمساعدة في توجيه النتائج وتركيزها. ويمكن أن تساعد في تقييم أثر التدريب (بالإضافة إلى التدابير الأمنية القائمة) وثُمَّن من وضع معالم رسمية للأداء الأمني باستخدام بيانات مأخوذة من مجموعة متنوعة من المصادر.

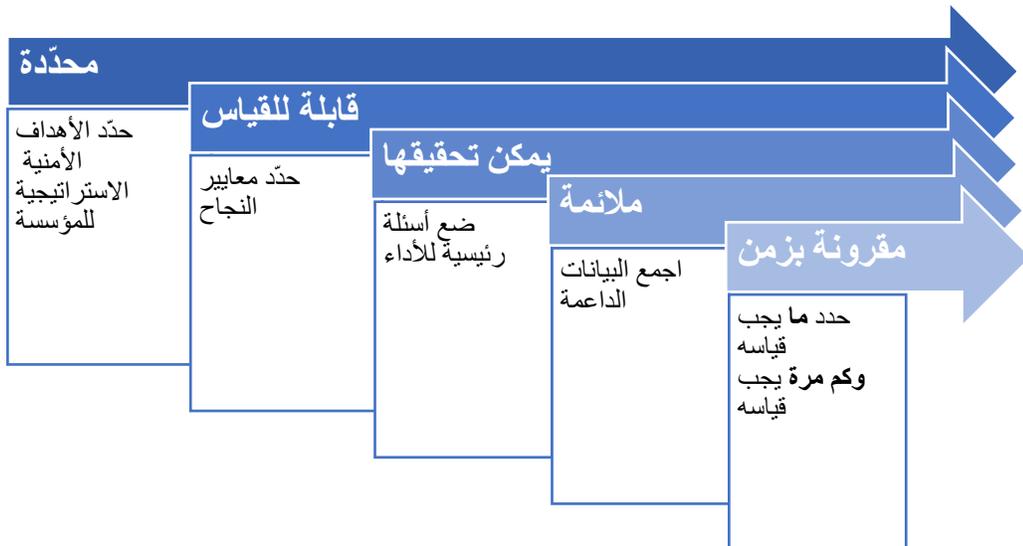
ويقدّم الجدول أدناه بعض الأمثلة لمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

المثال:	مؤشر الأداء الرئيسي:
• نسبة نجاح 85% في الترخيص، اختبارات التقدم/التمكّن والامتحان النهائي	قياس نتائج وأهداف التدريب
• كانت البيئة مواتية للتعلم • مصداقية المدربين	التركيز على ردود أفعال المشاركين
• القدرة على تحديد أوجه القصور في الأداء الأمني العام	قياس القدرة على التعلم
• زيادة أنشطة مراقبة الجودة	قياس أثر التدريب على مسؤولياتهم اليومية
• انخفاض الوقائع الأمنية • انخفاض التقارير عن الأنشطة المشبوهة	قياس الآثار على الأعمال

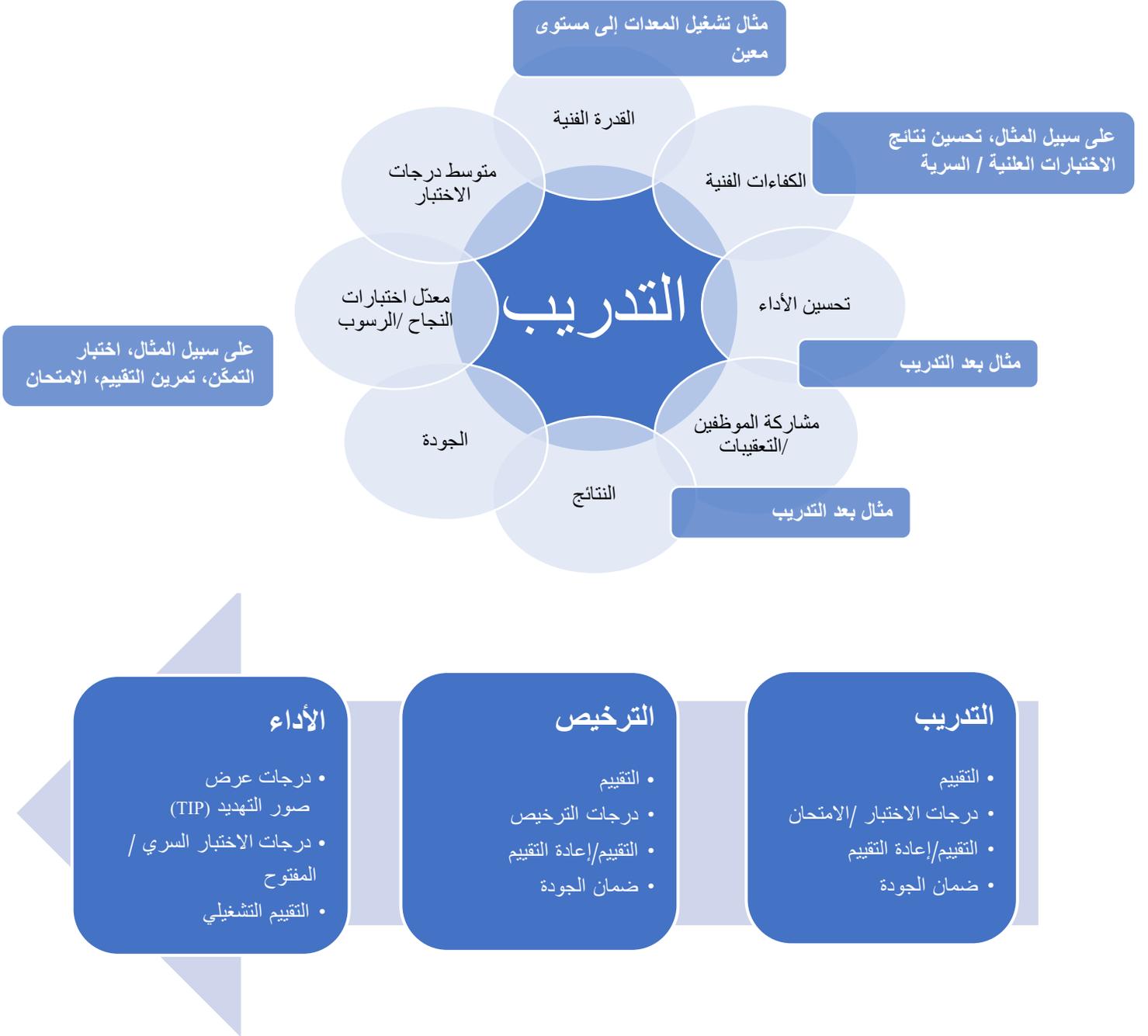
2-5 إعداد مؤشرات أداء رئيسية

يجب أن تكون مؤشرات الأداء الرئيسية شيئاً يمكنك قياسه بموضوعية لتتبع التقدم الذي يحرزه المشارك والحصول على بيانات شاملة. ومن المهم أن تنطبق قواعد "SMART" على مؤشرات التدريب، أي أن تكون محددة، وقابلة للقياس، ويمكن تحقيقها، وملائمة، ومقرونة بزمن).

ضع في اعتبارك الخطوات التالية لوضع مؤشرات الأداء الرئيسية واستخدامها بفعالية:



عند وضع مؤشرات أداء رئيسية خاصة بالتدريب على أمن الطيران في مؤسستك، قد يكون الشكلان أدناه مثالين مفيدتين:



يقدم المرفق (د) أيضاً نموذجاً لإنشاء مؤشرات الأداء الرئيسية.

3-5 خطط قياس الأداء

يمكن أيضا أن تكون الخطة أو الجدول الخاص بقياس الأداء وسيلة مفيدة لقياس فعالية التدريب على أمن الطيران، لاسيما التدريب القائم على الكفاءة. ويمكن أن توضح الخطة/الجدول النتائج أو النواتج المتوقعة للتدريب، وأن توفر مؤشرات تتضمن مبادئ SMART تسمح بقياس هذه النواتج.

ويمكن أن تتضمن الخطة أو الجدول أيضا معلومات عن مصادر البيانات وأن تحدد المؤسسة/الكيان المسؤول عن الإبلاغ عن هذه المعلومات.

ويقدم المرفق (هـ) نموذجا لجدول قياس الأداء.

6- الخلاصة

من المهم أن يكون التدريب على أمن الطيران فعالاً لدعم شبكة الطيران بحيث تعمل بشكل جيد وآمن. ولذلك، من الضروري أن يكون إعداد التدريب وتنفيذه بالصورة المثلى لتزويد المشاركين بالمعارف والقدرات والمهارات والكفاءات الدائمة التي يحتاجون إليها لأداء عملهم والمحافظة على حماسهم للعمل.

ويمكن أن يستخدم مقدمو التدريب والمانحون والمستفيدون الأدوات وأفضل الممارسات والإرشادات الواردة في هذه الوثيقة للمساعدة في رصد فعالية التدريب على أمن الطيران وقياسها وتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

المرفق (أ): استقصاءات لتقييم المستوى 1

نموذج استقصاء 1: استبيان الوحدات التدريبية

العنوان	تاريخ التنفيذ
رقم الوحدة	الميسر (الميسرون)
عنوان الوحدة التدريبية	

(5 = أوافق بشدة، 4 = أوافق، 3 = محايد، 2 = لا أوافق، 1 = لا أوافق مطلقاً)

1	2	3	4	5	أ - تعقيب بشأن المدرب/الميسر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 ذو مصداقية ودراية كاملة بالموضوع.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 أعد نفسه جيداً، وكان منظماً، على سبيل المثال، قام بتعريف أهداف الوحدة التدريبية بوضوح؛ وبدأ الوحدة وختمها في الوقت المحدد.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 يُشرك المتدربين، ويتمتع بالقدرة على إثارة اهتمام المتدربين ومشاركتهم والمحافظة على ذلك.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 لغته واضحة وسهلة الفهم.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 يقدم ملاحظات واضحة وبنّاءة ويقدم إجابات وأمثلة للمساعدة في الفهم.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 يحفز على التفكير النقدي والتحليلي والإبداعي فيما يتعلق بأمن الطيران.
1	2	3	4	5	ب - تعقيب بشأن محتوى الوحدة التدريبية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7 ذو صلة بالأهداف المعلنة.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8 متوازن (من حيث الكم مقابل الوقت المتاح) ومنظم تنظيماً جيداً.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9 محدث ودقيق.
1	2	3	4	5	ج - تعقيب بشأن المواد التدريبية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 وثائق الدورة واضحة ومكتملة وسهلة الاستخدام.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11 وثائق الدورة ملائمة للأهداف والمحتوى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12 المعلومات على الشرائح واضحة وسهلة الفهم.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13 عدد الشرائح مناسب للمحتوى ومدة الوحدة التدريبية.
1	2	3	4	5	د - تعقيب بشأن الأنشطة والتمارين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14 تلائم تحقيق أهداف الوحدة التدريبية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15 متوازنة (من حيث العدد ودرجة التعقيد).
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16 فعّالة في تأكيد التعلم وتطبيق المعرفة.
تقييمات إضافية على الوحدة النمطية					
على سبيل المثال					
1- ما الذي وجدته أكثر قيمة في هذه الوحدة؟ لماذا؟					
2- هل هناك أي مواضيع لا تزال لم تفهمها في هذه الوحدة؟					
3- ما لديك من اقتراحات لتحسين الوحدة التدريبية؟ اشرح					
إن منحت درجة واحدة أو درجتين للأسئلة من 1-16، يُرجى توضيح السبب.					

نموذج استقصاء 2: استبيان تقييم الدورة التدريبية

يرجى تقييم الدورة التي أكملتها للتو.

من:	تاريخ انعقادها		عنوان الدورة
إلى:			

(5 = أوافق بشدة، 4 = أوافق، 3 = محايد، 2 = لا أوافق، 1 = لا أوافق مطلقاً)

1	2	3	4	5	أ - التعقيب عن البيئية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1 كانت بيئة التدريب مناسبة للتعلم.
1	2	3	4	5	ب - التعقيب عن الدورة التدريبية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2 سارت الدورة التدريبية في تسلسل منطقي.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3 كانت المواد التدريبية مناسبة وسهلة الاستعمال.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4 سمحت لي الأنشطة التدريبية بتحقيق أهداف التعلم.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 كانت المعدات والأدوات المستخدمة في تقديم الدورة التدريبية صالحة للعمل ومناسبة.
1	2	3	4	5	ج - التوقعات
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 سمحت لي الدورة بالحصول على المعرفة والكفاءات المناسبة لأداء وظيفتي بشكل أفضل.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7 حققت الدورة توقعاتي.
دال - تعليقات إضافية					
على سبيل المثال					
<p>1- ما هو الشيء الأكثر قيمة في التدريب؟ ولماذا؟</p> <p>2- هل كان هناك أي شيء أعاق أو زاد قدرتك على التعلم أثناء التدريب؟</p> <p>3- ما لديك من اقتراحات لتحسين الدورة التدريبية؟ اشرح</p> <p>4- ما هي الأعمال المحددة التي ستقوم بتنفيذها في عملك نتيجة لهذا التدريب؟</p> <p>إن منحت درجة واحدة أو درجتين للإقرارات من 1-7، يرجى توضيح السبب.</p>					

المرفق (ب): تقرير ختام الدورة التدريبية لتقييم المستوى 2

نموذج لتقرير ختام الدورة التدريبية

	عنوان الدورة التدريبية
	التاريخ
	الموقع (البلد)
	المدرّبون
	اللغة التي قُدِّمت بها الدورة التدريبية
<p>1- حضور المشاركين</p> <p>2- تقرير الأداء</p> <p>3- استبيانات الرأي</p> <p>4- تقرير المدرّب وتقييمه</p> <p>5- التوصيات</p> <p>المرفق</p> <p>المعلومات الكاملة للمشاركين</p> <p>السجل الكامل للأداء</p> <p>بيانات التقييم</p>	محتويات هذا التقرير
<p>حدّد ما إذا كان هذا أول انعقاد للدورة التدريبية بعد إجراء تغييرات رئيسية، حالة خاصة، أي ملاحظات أخرى</p>	ملاحظات موجزة (إن وجدت)

1. المشاركون

اسم المشارك	نوع الجنس	الوظيفة	الحالة	الحضور	الدرجات المحرزة في الاختبار	الشهادة الصادرة
						على سبيل المثال، إكمال الدورة، حضور الدورة

تعليقات على المشاركة

تقديم تعليقات على المشاركين (معلومات موجزة عن عدد الحضور، أي حالات عدم حضور غير مبررة، حضور أي أشخاص إضافيين غير مسجلين، أو أي مشاكل متعلقة بالحضور).

تضمن تعليقات حول ما إذا كان جميع الحضور من الجهات المستهدفة بالدورة التدريبية.

2- تقرير الأداء

اذكر عدد المشاركين الناجحين.

اكتب تعليقاتك على الأداء في اختبارات التمكن واختبارات التقدّم في الوحدة التدريبية، والتقييم العام لمدى نجاح المتدربين في تحقيق أهداف الدورة، حتى وإن لم يحدد مركز التدريب أو المؤسسة الحصول على درجة معينة للنجاح في إكمال الدورة التدريبية.

اذكر أي عوامل أثرت بشكل كبير على أداء المتدربين أو على قدرتهم على تحقيق أهداف الدورة.

3- استبيانات الرأي: موجز

موجز بيانات تقييم الوحدة التدريبية

أدخل البيانات التي تعكس الدرجات الواردة في الاستبيانات تحت كل قسم، فضلاً عن تعليق تمثيلي مستمد من التعليقات النصية الإضافية التي قدمها المتدربون.

الوحدة التدريبية 1
المدرب
المحتوى
المواد التعليمية
الأنشطة والتمارين
تعليقات إضافية

أرفق جداول إضافية بالنسبة لأي وحدات تدريبية متبقية حيثما ينطبق ذلك

بيانات تقييم الدورات التدريبية

أدخل البيانات التي تعكس الدرجات الواردة في استبيانات تقييم الدورة التدريبية تحت كل قسم، بالإضافة إلى تعليق تمثيلي مستمد من التعليقات النصية الإضافية التي قَدّمها المتدربون.

شروط التدريب
محتوى التدريب
أساليب التدريب
التوقعات
تعليقات وتوصيات إضافية

4- تقرير وتقييم المدرب

يُرجى الإبلاغ عن التفاصيل ذات الصلة وإيراد تعليقات التقييم فيما يخص المدرب في هذه الأقسام (راجع الدرجات التي تعبّر عن آراء المتدربين/تعليقاتهم عند الاقتضاء):

افتتاح الدورة واختتامها

أ- افتتاح الدورة واختتامها (اذكر المتحدثين من الضيوف المحليين، إلخ)

مكان التدريب والخدمات اللوجستية

ب- المرافق (قاعة التدريب، المرطبات، الوجبات، المعدات، دعم الاتصالات، الشهادات، إلخ)

ج- الخدمات اللوجستية (النقل، تنظيم الفعاليات الاجتماعية/العشاء، التغيير على الجدول الزمني، إلخ)

مواد التدريب ومحتواه

د- مواد الدورة وأنشطتها (اذكر أي مشاكل تتعلق بالمواد التدريبية؛ أورد تعليقات المتدربين، وقيمة زيارات المطارات الخارجية، إلخ، مع الموازنة بين الآراء الإيجابية والسلبية)

هـ- هل كانت هناك أي مشاكل تتعلق بالمواد من وجهة نظر المدرب؟

نقد الدورة من وجهة نظر المدرب/الميسر

قدّم التعليقات حسب الاقتضاء. تتيح هذه التعليقات الفرصة لتقديم تعقيبات المدرب/الميسر المحددة عن تجربته في استخدام المواد وتنفيذ الدورة.

1- التحضير للدورة:

أ) هل كانت الملاحظات المقدّمة للمدربين خلال مرحلة التحضير للدورة كافية لإرشادات؟

ب) هل كان جدول الدورة مناسباً لتغطية جميع التدريب اللازم؟

2- الوحدات:

أ) هل كان الترتيب الذي قُدمت به الوحدات التدريبية مناسباً؟

ب) هل قدمت الملاحظات العامة للمدربين وصفاً كافياً؟

ج) هل كانت الأطر الزمنية للوحدة التدريبية كافية لاستيفاء مادة التدريب؟

د) هل كانت الإرشادات الواردة في خطة دروس الوحدات كافية لتوجيه المدرب في العرض الذي يقدمه؟

ه) هل واجهتك أي صعوبة مع المُعينات البصرية (الشرائح/الملصقات/بطاقات المناقشة/الأفلام) التي تدعم كل وحدة؟

و) هل كانت نشرات المعلومات المقدمة وروابط المواقع الخاصة بالحصول على المزيد من المعلومات كافية في رأيك؟

ز) هل قُدمت نشرات معلومات إضافية للمدربين؟ وفي هذه الحالة، هل ينبغي إضافة مثل هذه النشرات في المستقبل لتحسين جودة المواد التدريبية؟

ح) هل كانت مجموعة الأسئلة الواردة في اختبارات التقدم واختبارات التمكن الكتابية مناسبة للمدربين لديك؟

ط) هل كانت الإرشادات المقدّمة لكل تمرين عملي مفصلاً بما فيه الكفاية؟

3- أهداف الدورة:

- (أ) باستخدام المواد التدريبية، هل تحققت أهداف الدورة التدريبية؟
(ب) إن لم تتحقق أهداف الدورة التدريبية، فما هو السبب حسب تقييمك؟

4- تعليقات إضافية

- (أ) هل لديك أي تعليقات إضافية قد تساعد في تحسين المواد التدريبية الحالية أو المستقبلية؟
(ب) هل كانت المصطلحات المستخدمة في لغة المواد التدريبية ملائمة؟
(ج) هل توصي بإجراء أي تعديلات فيما يتعلق بالترجمة؟

5- التوصيات

بناء على البيانات وتعليقات التقييم من المشاركين، يُرجى تقديم توصيات لمدير التدريب فيما يتعلق بإدخال تحسينات على الدورة التدريبية أو تحديثها أو بشأن أي عوامل لوجستية يمكن معالجتها.

توقيع المدربين:

التاريخ

المرفق

معلومات المشاركين

معلومات التواصل الكاملة: الاسم، الوظيفة، الدولة، عناوين الاتصال، أي تعليقات خاصة

سجل الأداء الكامل

يجب إدراج هذا السجل بالنسبة للدورات التي تُسجّل فيها الاختبارات لكل وحدة للحصول على نواتج اختبارات النجاح/الرسوب

بيانات التقييم

ملخصات مجدولة لكل استبيان من استبيانات التقييم (إن وجدت)

المرفق (ج): استبيانات ما بعد التدريب لتقييم المستوى 3

نموذج لاستبيان تقييم ما بعد التدريب (PTE) للمشاركين

توصيات لملء الاستبيان

- 1- يعد تقييم أثر التدريب المقدم من خلال برنامج التدريب على أمن الطيران أداة أساسية لتحسين نوعية الدورات التدريبية وحلقات العمل وملائمتها ونتائجها. وبناء على ذلك، نرجو منكم ملء هذا الاستبيان بطريقة مسؤولة بحيث يمكن أن يكون مصدراً موثوقاً للمعلومات.
- 2- لا يتطلب إكمال هذا الاستبيان بطريقة مدروسة أكثر من 30 دقيقة.
- 3- يجب إكمال الاستبيان خلال فترة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بعد انتهاء التدريب.
- 4- يُرجى قراءة الأسئلة بعناية للتأكد من فهمها فهماً تاماً.
- 5- حدد مدى موافقتك أو عدم موافقتك على كل إقرار بمنحه درجات من 1 إلى 5 ، حيث يمثل الرقم (1) "لا أوافق مطلقاً"، و 2 "لا أوافق"، و 3 "محايد"، و 4 "أوافق بشدة"، و 5 "أوافق تماماً"، و "لا ينطبق" يعني أن الإقرار لا يعينك (ليس لديك رأي أو إجابة).
- 6- وأخيراً، في القسم الثالث من الاستبيان، يطلب منك اقتراح تحسينات على الدورة. وستقوم إدارة التدريب بتحليل جميع المقترحات وتقييمها ودمج المقترحات التي تمثل تحسناً واضحاً في التنظيم والهيكل والمحتوى والمنهجية والموارد التعليمية للدورة و/أو تعزز أثرها على الأداء المهني للمشاركين.

شكراً لكم على تعاونكم

تقييم ما بعد التدريب (PTE) للمستوى 3 لتقييم الأثر الذي حدد المشاركون أن الدورة [أدخل اسم الدورة] سوف تحدثه على أدايتهم لعملهم

يُرجى تقييم الإفادات التالية بشأن أثر الدورة على أدائك المهني، وبالتالي على أدائك الوظيفي. قم بتطبيق مقياس من 1 إلى 5 ، حيث يمثّل الرقم (1) "لا أوافق مطلقاً" ، و(2) "لا أوافق" ، و(3) "محايد" ، و(4) "أوافق بشدة" ، و(5) "أوافق تماماً". وإن لم يكن لديك أي رأي أو أي إجابة على سؤال معين، فحدّد خانة "لا ينطبق".

الجزء الأول- أسئلة حول السياق المؤسسي

1- قبل الدورة التدريبية، حدّدت مؤسستك و/أو السلطة المختصة الحاجة إلى تحسين الامتثال للملحق السابع عشر — "أمن الطيران".

نعم لا لا ينطبق

2- قبل تنظيم الدورة التدريبية، أُعلِمَت بأهداف التعلّم ومحتوى التدريب والأثر المتوقع على أدائك المهني.

نعم لا لا ينطبق

3- مشاركتك في الدورة التدريبية جاءت بما يتماشى مع استراتيجية مؤسستك وخطة عملها.

نعم لا لا ينطبق

الجزء الثاني- الأثر العام للدورة على الأداء المهني

1- ساعدتك الدورة على تحسين علاقاتك مع رؤسائك و/أو مرؤوسيك.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

(تأثير التدريب المُقدّم على نوعية العلاقات مع المشرفين و/أو المرؤوسين، من حيث الاحترام الشخصي، وشفافية المعلومات، ووضوح التعليمات، ومراعاة الآراء والمشاركة في صنع القرار)

2- سمحت لك الدورة بأن تفهم فهماً واضحاً العلاقات والترابط بين مجال عملك ومجالات عمل الآخرين في المؤسسة.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

(تأثير التدريب المُقدّم على تطوير السلوكيات الأمنية التعاونية فيما بين الموظفين في الإدارات الأخرى)

3- سمحت لك الدورة بتحديد مصادر المخاطر المهنية (البدينية أو العقلية) التي تنطوي على تطبيق الكفاءات المكتسبة حديثاً وتطوير القدرات لمنع هذه المخاطر.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

4- سمحت لك مواءمة أهداف الدورة ومحتواها مع احتياجات مكان عملك بتطبيق المهارات المكتسبة على أدائك المهني.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

5- سمحت لك بيئة العمل في مؤسستك بتطبيق المهارات المكتسبة في الدورة التدريبية على أدائك المهني.

(سمحت لك بيئة عملك بتطبيق الكفاءات المكتسبة على أدائك)

لا ينطبق 1 2 3 4 5

الجزء الثالث- التأثير المحدد للدورة على الأداء الوظيفي

1- لقد حسنت الدورة استقلاليتك لإنجاز المهام الأمنية.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

(تأثير التدريب المقدم على تطوير القدرة المهنية للموظف على تخطيط المهام الوظيفية وإدارتها وأدائها وفقا لمعايير الجودة المعمول بها، وتقييم الإنجازات وحل المشكلات غير المتوقعة في غياب المشرف)

2- سمحت لك الدورة بالوصول إلى الكفاءات المستهدفة المخطط لها والتحقق من إتقانك لها في ظروف الحياة الحقيقية.

<input type="checkbox"/> لا ينطبق <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	2-أ قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا
<input type="checkbox"/> لا ينطبق <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	2-ب قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا
<input type="checkbox"/> لا ينطبق <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5	2-ج قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا

3- وسَّعت الدورة رؤيتك حول أسباب وآثار المشاكل الأمنية التي تواجهك والقدرة التشغيلية على إيجاد الحلول.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

4- لقد ساعدت الدورة على تحسين مهاراتك وقدراتك وأداء العمل بشكل عام.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

5- كان للدورة تأثير كبير وإيجابي على حياتك المهنية.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

الجزء الرابع - ملاحظات واقتراحات للتحسين

قم بتحديد المشاكل الصغيرة والمسائل الثانوية التي يمكن تحسينها، مهما بدت غير مهمة، مما لوحظ أثناء تقديم الدورة واقتراح الحلول البديلة (إن وجدت) التي تخفف من تلك المشاكل أو تحلها.

مقترحات للتحسين	ملاحظات (المسائل التي يمكن تحسينها)	إدارة الدورة بشكل عام
		تصميم الدورة التدريبية
		الترويج للدورة والتواصل بشأنها
		جودة المدربين
		الخدمات اللوجستية للمدربين والمشاركين
		منهجية التدريب
		الهيكل الأساسية
		المعدات المستخدمة في التدريب
		دليل المشاركين والمواد التدريبية
		منهجية التقييم في مركز التدريب
		شهادة الترخيص في التدريب المقدم

شكرا لكم على وقتكم واهتمامكم. ستساعد جميع الردود على تحسين الإصدارات المستقبلية من الدورة التدريبية

المستوى 3 من تقييم ما بعد التدريب (PTE): استبيان الأثر المتصور (المشرفون)

توصيات لملء الاستبيان

- 1- يعد تقييم أثر التدريب المقدم من خلال برنامج التدريب على أمن الطيران أداة أساسية لتحسين نوعية الدورات التدريبية وحلقات العمل وملائمتها ونتائجها. وبناء على ذلك، نرجو منكم ملء هذا الاستبيان بطريقة مسؤولة بحيث يمكن أن يكون مصدراً موثقاً للمعلومات.
- 2- لا يتطلب إكمال هذا الاستبيان بطريقة مدروسة أكثر من 30 دقيقة.
- 3- يجب إكمال الاستبيان خلال فترة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر بعد انتهاء التدريب.
- 4- يُرجى قراءة الأسئلة بعناية للتأكد من فهمها فهماً تاماً.
- 5- حدد مدى موافقتك أو عدم موافقتك على كل إقرار بمنحه درجات من 1 إلى 5 ، حيث يمثل الرقم (1) "لا أوافق مطلقاً"، و 2 "لا أوافق"، و 3 "محايد"، و 4 "أوافق بشدة"، و 5 "أوافق تماماً"، و "لا ينطبق" يعني أن الإقرار لا يعينك (ليس لديك رأي أو إجابة).
- 6- وأخيراً، في القسم الثالث من الاستبيان، يطلب منك اقتراح تحسينات على الدورة. وستقوم إدارة التدريب بتحليل جميع المقترحات وتقييمها ودمج المقترحات التي تمثل تحسناً واضحاً في التنظيم والهيكل والمحتوى والمنهجية والموارد التعليمية للدورة و/أو تعزز أثرها على الأداء المهني للمشاركين.

شكراً لكم على تعاونكم

المستوى 3 من تقييم ما بعد التدريب (PTE): استبيان لتقييم الأثر الذي يراه المشرف على أداء عمل الموظفين تحت إشرافه ممن شاركوا في الدورة [أدخل اسم الدورة]

يُرجى تقييم الإفادات التالية بشأن أثر الدورة على أدائك المهني، وبالتالي على أدائك الوظيفي. قم بتطبيق مقياس من 1 إلى 5 ، حيث يمثل الرقم (1) "لا أوافق مطلقاً" ، و(2) "لا أوافق" ، و(3) "محايد" ، و(4) "أوافق بشدة" ، و(5) "أوافق تماماً". وإن لم يكن لديك أي رأي أو أي إجابة على سؤال معين، فحدد خانة "لا ينطبق".

الجزء الأول- أسئلة حول السياق المؤسسي

1- قبل تقديم الدورة التدريبية، أبلغت بأهداف التدريب ومحتواه.

نعم لا لا ينطبق

2- شارك موظفون تحت إشرافك في الدورة التدريبية المتماشية مع استراتيجية مؤسستك وخطة عملها.

نعم لا لا ينطبق

الجزء الثاني- الأثر العام للدورة على الأداء المهني والوظيفي

1- سمحت مواءمة أهداف الدورة ومحتوياتها مع احتياجات مكان العمل للموظفين تحت إشرافك بتطبيق الكفاءات المكتسبة في أدائهم المهني.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

2- سمحت بيئة عملك للموظفين تحت إشرافك بتطبيق المهارات والكفاءات المكتسبة في الدورة في أدائهم المهني.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

3- حسنت الدورة استقلالية الموظفين تحت إشرافك لإنجاز مهامهم الأمنية.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

(تأثير التدريب المقدم على تطوير القدرة المهنية للموظف على تخطيط المهام الوظيفية وإدارتها وأدائها وفقاً لمعايير الجودة المعمول بها، وتقييم الإنجازات وحل المشكلات غير المتوقعة في غياب المشرف)

4- سمحت الدورة للموظفين تحت إشرافك بالحصول على الكفاءات المستهدفة حسب الخطة والتحقق من/اختبار التمكن فيها في ظروف الحياة الحقيقية.

4-أ قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا	
4-ب قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا	
4-ج قم بإدخال كفاءة رئيسية من كفاءات الدورة هنا	

5- سمحت الدورة للموظفين تحت إشرافك بتوسيع رؤيتهم حول أسباب وأثار المشاكل الأمنية التي يواجهونها والقدرة التشغيلية على إيجاد الحلول.

لا ينطبق 1 2 3 4 5

(تأثير التدريب المقدم على تحسين القدرة على حل المشاكل)

الجزء الرابع ملاحظات واقتراحات للتحسين

استنادا إلى المعلومات التي تلقيتها حول الأهداف الرئيسية ومحتوى الدورة وبعد مراقبتك للسلوك المهني الذي أظهره الموظفون تحت إشرافك بعد تنفيذ الدورة، هل يمكنك تقديم بعض التعليقات و/أو الاقتراحات لتحسين الدورة؟

مقترحات للتحسين	ملاحظات (المسائل التي يمكن تحسينها)	إدارة الدورة التدريبية بشكل عام
		تصميم الدورة التدريبية
		اختيار المشاركين
		جودة المدربين
		منهجية التدريب
		دليل المشاركين والمواد التدريبية
		منهجية تقييم المعرفة المكتسبة

شكرا لكم على وقتكم واهتمامكم. ستساعد جميع الردود على تحسين الإصدارات المستقبلية من الدورة التدريبية

المرفق (د): قالب نموذجي لإعداد مؤشرات الأداء الرئيسية

<p>الحالة العامة: على المسار الصحيح</p>	<p>قم بإضافة هدف رفيع المستوى للتدريب على أمن الطيران هنا (ما الذي تريد قياسه) [على سبيل المثال: زيادة الامتثال للقواعد والتوصيات الدولية الواردة في الملحق السابع عشر - أمن الطيران، وإنشاء ثقافة أمن قوية وفعالة]</p>			
<p>المساءلة الشاملة: [أدخل اسم الشخص الرئيسي (الأشخاص) و/أو الجهة هنا]</p>	<p>أضف وصفاً موجزاً رفيع المستوى لمؤشرات الأداء الرئيسية [على سبيل المثال: تنفيذ ثقافة أمن قوية وفعالة من خلال الدورات التدريبية/حلقات العمل والبرنامج الوطني للتدريب على أمن الطيران المدني (NCASTP)] [على سبيل المثال: معالجة مواطن الضعف على النحو الذي حدده "برنامج الإيكاو العالمي لتدقيق أمن الطيران"، فضلاً عن نظم الرقابة الأخرى ذات الصلة من خلال الدورات التدريبية/حلقات العمل والبرنامج الوطني للتدريب على أمن الطيران المدني (NCASTP)]</p>			
<p>المستوى 4: [على سبيل المثال: بعد 6 أشهر، تحسنت نتائج الاختبارات الخاصة بنظام أمن الطيران (علنية أو سرية) كما تحسنت نتائج اختبارات عرض صور التهديد بالنسبة للموظفين الذين تلقوا دورة/حلقة عمل]</p>	<p>المستوى 3: [على سبيل المثال: بعد 3-6 أشهر، أبلغ 50 في المائة من الموظفين عن حدوث تغييرات إيجابية في أدائهم وقدراتهم وعملياتهم وسلوكياتهم بعد تلقيهم دورة تدريبية/حلقة عمل]</p>	<p>المستوى 2: [على سبيل المثال: نسبة نجاح قدرها 80% في اختبارات التقدم في الوحدات التدريبية / اختبارات التمكن وامتحانات النجاح/الرسوب فيما يتعلق بالدورة/حلقة العمل]</p>	<p>المستوى 1: [على سبيل المثال: ملء استمارات التعقيب بنسبة 100% فيما يتعلق بالدورة/حلقة العمل أو البرنامج الوطني للتدريب على أمن الطيران المدني]</p>	<p>أضف مقياس مؤشر الأداء الرئيسي للغاية المستهدفة لكل مستوى من مستويات التقييم - ما هي النتيجة المثالية التي تتوخاها؟</p>

حالة فرادى مؤشرات الأداء الرئيسية	دعم المقاييس القابلة للقياس الكمي	المالك/الشخص المسؤول (عن مؤشرات أداء رئيسية محددة)	دعم الإجراءات الخاصة بمؤشرات الأداء الرئيسية	رقم مؤشر الأداء الرئيسي
الحالة: على المسار الصحيح/ تحقق	على سبيل المثال: 1- حلقة العمل 1 (تنظيم، وتعقيب، ونتائج) 2- حلقة العمل 2 (تنظيم، وتعقيب، ونتائج) 3- مزيد من المتابعة مع الموظفين والمشرفين بعد شهر واحد (و 3-6 أشهر) من تنفيذ حلقة العمل للتأكد من أن التعلم قد ترسخ	الاسم/العنوان على سبيل المثال: الشخص الرئيسي في المؤسسة س أو ص أو ي، بالتعاون مع المدير المختص	أضف البيان الخاص بمؤشرات الأداء الرئيسية هنا (إجراء مركز يتضمن نتائج قابلة للقياس الكمي تدعم مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام مبادئ "SMART") على سبيل المثال: تقديم حلقتي عمل لموظفين لديهم السلطة المناسبة، بحيث تغطي حلقتنا العمل القواعد والتوصيات الدولية الواردة في "الملحق السابع عشر - أمن الطيران" وتنفيذها.	1
الحالة: في خطر	أضف مقياس قابل للقياس الكمي على سبيل المثال: 1- تنظيم حلقة العمل 2- المتابعة مع المدربين بعد شهر واحد من تنظيم حلقة العمل للتحقق من التقدم المحرز 3- تنظيم تدريب من قبل المدربين تابعين لسلطة الطيران المدني	الاسم/العنوان على سبيل المثال: مدرب رئيسي في المؤسسة س أو ص أو ي، بالتعاون مع مدرب رئيسي في سلطة الطيران المدني	أضف البيان الخاص بمؤشرات الأداء الرئيسية هنا (إجراء مركز يتضمن نتائج قابلة للقياس الكمي تدعم مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام مبادئ "SMART") على سبيل المثال: تقديم نشاط في مجال "تدريب مدربين" لتمكين السلطة المعنية من تنفيذ القواعد والتوصيات الدولية الواردة في "الملحق السابع عشر - أمن الطيران"	2
الحالة: متأخر/ لم يتحقق	أضف مقياس قابل للقياس الكمي	الاسم/العنوان	أضف البيان الخاص بمؤشرات الأداء الرئيسية هنا (إجراء مركز يتضمن نتائج قابلة للقياس الكمي تدعم مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام مبادئ "SMART")	3

رقم مؤشر الأداء الرئيسي	دعم الإجراءات الخاصة بمؤشرات الأداء الرئيسية	المالك/الشخص المسؤول (عن مؤشرات أداء رئيسية محددة)	دعم المقاييس القابلة للقياس الكمي	حالة فرادى مؤشرات الأداء الرئيسية
4	أضف البيان الخاص بمؤشرات الأداء الرئيسية هنا (إجراء مركز يتضمن نتائج قابلة للقياس الكمي تدعم مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام مبادئ "SMART")	الاسم/العنوان	أشف مقياس قابل للقياس الكمي	الحالة:
5	أضف البيان الخاص بمؤشرات الأداء الرئيسية هنا (إجراء مركز يتضمن نتائج قابلة للقياس الكمي تدعم مؤشرات الأداء الرئيسية باستخدام مبادئ "SMART")	الاسم/العنوان	أضف مقياس قابل للقياس الكمي	الحالة:

المرفق (هـ): نموذج لجدول قياس الأداء

المسؤول	مصادر البيانات	مؤشرات الأداء
الأنشطة: تدريب على أمن الطيران		
الدولة العضو/الهيئة المنفذة	لا ينطبق	لا ينطبق
النواتج: <ul style="list-style-type: none"> الدورات وحلقات العمل المقّمة برامج التدريب التي حُصِنَت وضُمِنَت جودتها 		
<ul style="list-style-type: none"> مقدّم المساعدة التدريبية، مثل الإيكاو أو الدولة المانحة أو الشريكة الجهة المنفّذة 	<ul style="list-style-type: none"> وثائق البرامج التقارير التقييم/التعقيبات (من مصادر مختلفة) نماذج ضمان الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الاجتماعات عدد الدورات وحلقات العمل والحلقات الدراسية الشبكية والحلقات الدراسية الخبراء المبتعثين إلى الخارج، وما إلى ذلك، لتبادل أفضل الممارسات
نواتج قصيرة الأجل <ul style="list-style-type: none"> زيادة عدد الموظفين المدربين ذوي المعرفة الذين يمكنهم بدورهم تدريب الموظفين الآخرين إحراز تقدم نحو وضع خطط وسياسات وتشريعات وأنظمة وضوابط جديدة/محسنة لأمن الطيران في الدولة أو الكيان الحكومي الموظفون يظهرون سلوكيات ثقافة أمن إيجابية 		
<ul style="list-style-type: none"> مقدّم المساعدة التدريبية، مثل الإيكاو أو الدولة المانحة أو الشريكة هيئة مُنفّذة 	<ul style="list-style-type: none"> تقارير المشاريع، والتعقيبات (استقصاءات، واستبيانات، ومقابلات)، وعمليات التقييم، وبيانات الرصد الإنترنت، وسائل الإعلام، التقارير، الوثائق الحكومية، الدول الأخرى 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الموظفين المدربين؛ دليل على اعتماد نهج "تدريب المدربين" إنتاج خطط أمنية أو سياسات أو تشريعات أو لوائح أو ضوابط أو وجود دليل على إحراز تقدم إرساء ثقافة أمن قوية وفعالة
نتائج وسيطة <ul style="list-style-type: none"> تحسين التنسيق والتعاون على الصعيدين المحلي والدولي في مجال الأمن الامتثال للقواعد والتوصيات الدولية الواردة في الملحق السابع عشر — "أمن الطيران" 		
<ul style="list-style-type: none"> مقدّم المساعدة التدريبية، مثل الإيكاو أو الدولة المانحة أو الشريكة جهة منفذة 	<ul style="list-style-type: none"> تقارير مستقلة عن ضمان الجودة تعقيبات من الموظفين وأصحاب المصلحة نتائج البرنامج العالمي للتدقيق تقرير المشروع والمتابعة، عمليات التقييم، البعثات 	<ul style="list-style-type: none"> تشريعات أمن الطيران المعدلة أو الجديدة، والبنية الأساسية، والنظم، وما إلى ذلك المشاركة في التدريب المتقدم، والتمارين، والمحاكاة، وتمارين مناقشة الأدوار، والتقييم الذاتي انخفاض التقارير عن الأنشطة المشبوهة والحوادث الأمنية تعقيبات إيجابية من الموظفين عن الأمن

المسؤول	مصادر البيانات	مؤشرات الأداء
		<p>نتائج على مستوى الأثر</p> <ul style="list-style-type: none"> • زيادة القدرة على منع أعمال التدخل غير المشروع و/أو التهديدات الإرهابية والتصدي لها • المساهمة في الحد من تهديد الرحلات الداخلية والإقليمية والدولية
		<ul style="list-style-type: none"> • تحسن في نتائج اختبارات نظام أمن الطيران (العننية أو السرية) • تحسين نتائج الموظفين في اختبارات عرض صور التهديدات

— انتهى —