

مجموعة أدوات لقياس النتائج

مجموعة أدوات للجمعيات الوطنية لدعم تحسين تدريب الإسعافات الأولية

تم تطويرها من قبل المركز العالمي للإسعافات الأولية بالتعاون مع الصليب الأحمر البريطاني

مارس 2021

المؤلفون: كريستين بواس ، إلين جوردون ، إميلي أوليفر

تمت الترجمة بواسطة : بسنت أسامة كمال

من الممكن أن تبدو مجموعة أدوات قياس النتائج معقدة. لذلك نحن نشجعك على تجربتها بأي طريقة ممكنة. فهناك دائماً فكرة يمكن اكتسابها، حتى من المشاريع التي لا تنتهي مثلما خططت إليها. نأمل أن تكون مجموعة الأدوات دليلاً مفيداً لك ، و أن تقدم نظرة عامة واسعة لقياس النتائج.

إذا لم تتمكن من تطبيق جميع الأدوات ، فلا تدع هذا يعيقك ، استخدم الأدوات المناسبة في السياق الخاص بك.

إذا كانت لديك أمثلة لقياس النتائج قد قمت بتجربتها في جمعيتك الوطنية ، يرجى مشاركتها مع المركز المرجعي العالمي للإسعافات الأولية حتى يتم إضافتها للإصدارات المستقبلية الخاصة بأدوات القياس.

المحتويات

- 2 ما هي مجموعه الأدوات ؟
- 2 كيفية استخدام هذا الدليل
- 3 القسم الأول : مبادئ قياس النتائج
- 3 ما هو تدريب قياس النتيجة؟
- 3 ما الذي يريد قياسه؟
- 3 ما الذي يمكن قياسه؟
- 4 التعريفات
- 5 لماذا نقوم بقياس نتائج التدريب؟
- 6 قيمة أكبر
- 6 من هم الأشخاص الذين سنقوم بقياس نتائجهم
- 6 متي نقوم بقياس النتائج
- 8 القسم الثاني : أمثلة علي أدوات قياس النتائج
- 9 مقاييس الثقة
- 10 مقاييس احتمالية التصرف
- 12 جمع البيانات من المتدربين
- 12 طرق جمع البيانات
- 14 القسم الثالث : تحليل البيانات
- 14 الإحصائيات
- 14 مقارنات
- 14 أسئلة للإستكشاف
- 14 طريقة المربع العلوي
- 15 متوسط القدرة
- 15 إستخدام تحليل البيانات
- 16 عدسات بروكفيلد
- 17 القسم الرابع : دراسات حالة
- 17 جمعية الصليب الأحمر بجورجيا :مشروع تجريبي لتطبيق نظام قياس النتائج
- 20 اختبار المنتج - الصليب الأحمر البريطاني
- 21 أفكار لطرق جمع البيانات - صليب أحمر ليتوانيا
- 23 الملحق الأول : نظريات قياس نتائج
- 23 كيركباتريك
- 23 نماذج تغير السلوك
- 24 نظرية التغيير
- 24 الملحق الثاني : اختبار الفرضيات
- 25 اختبار الفرضيات
- 25 أسئلة البحث
- 26 الملحق الثالث : تخطيط المشروع - مثال من الصليب الأحمر الأندوري
- 27 اتصل بنا

ما هي مجموعة الأدوات؟

تقدم تلك المجموعة لمحة عامة عن النهج التي يمكن أن تستخدمه فرق التوعية الوطنية أو الإقليمية للإسعافات الأولية لقياس نتائج التدريب، وكيفيه استخدام البيانات لتحسين فعالية أنشطة التثقيف في مجال الإسعافات الأولية. ويركز هذا الدليل على نتائج التدريب للمتدربين غير العموميين مثل الأطفال والبالغين في الأسر أو المجتمعات المحلية أو أماكن العمل. كما أن العديد من مبادئ التقييم وأدواته وتُهجته قابلة للتكيف مع الموظفين و المتطوعين أو المهنيين الطبيين الذين يتعلمون الإسعافات الأولية.

والمقصود من هذا الدليل أن يكون "عملا جاريا" أي أنه ينبغي تحديثه في نفس الوقت الذي تتطور فيه الجمعيات الوطنية وتختبر طرقا جديدة وأفضل لقياس النتائج.

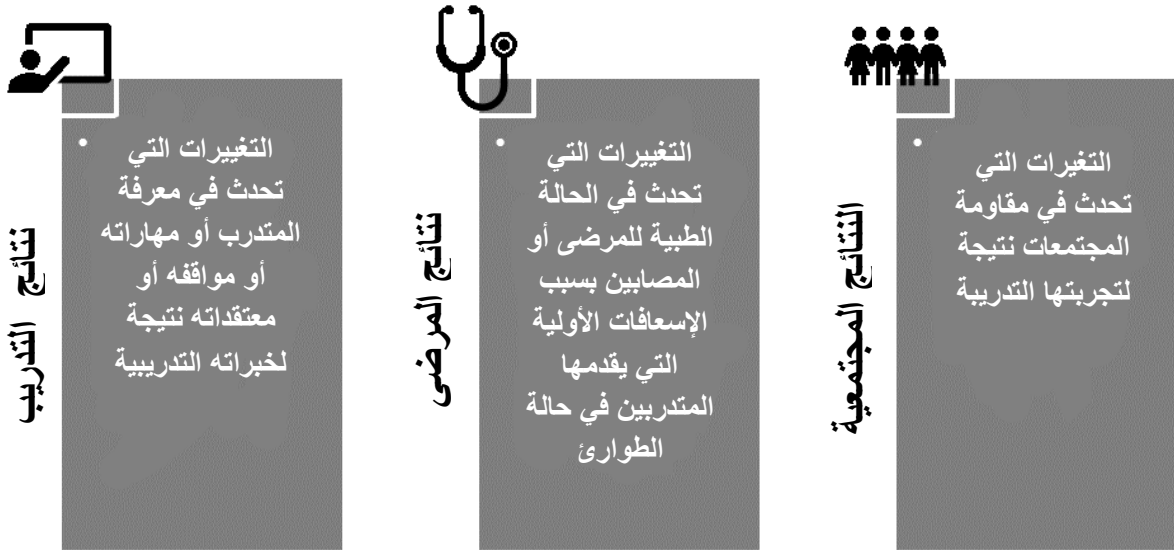
كيفية استخدام هذا الدليل :

- **القسم الأول : الخلفية :** ما هي أدوات قياس النتائج وكيف يمكننا استخدامها؟
- **القسم الثاني : أمثلة لأدوات القياس :** هذا القسم له عدة أمثلة لأدوات القياس التي يمكن استخدامها وتكييفها كما هو مطلوب لخلق أدوات مناسبة للسياق الخاص بك.
- **القسم الثالث : التحليل :** اقرأ هذا القسم لفهم كيفية استخدام البيانات في معرفة وتحسين عرض التدريب الخاص بك.
- **القسم الرابع : دراسات حالة :** يتناول هذا القسم تفاصيل خبرات الجمعيات الوطنية التي طبقت أدوات قياس النتائج. اقرأ هذا القسم لفهم كيف طبقوا تلك الأدوات وأثرها عليهم .
- **الملحق 1 : النظرية والخلفية :** اقرأ هذا القسم للتعلم في أهميه قياس النتائج، وفوائد وتحديات التطبيق، بالإضافة إلى لمحة عامة عن بعض النظريات التي تقوم عليها قياس النتائج.
- **الملحق 2 : مزيد من التحليل :** هذا القسم يعطي المزيد من الإرشادات حول كيفية استخدام نهج أكثر أكاديمي لتحليل البيانات.
- **الملحق 3 : مثال لتخطيط المشروع :** من الصليب الأحمر بأندورا.

القسم الأول : مبادئ تدريب قياس النتائج

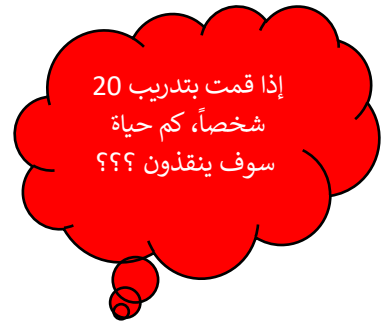
ما هو تدريب قياس النتيجة؟

الهدف الأساسي من تدريب قياس النتائج هو تمكيننا من فهم التغيير الذي نحدثه من خلال تدريبات الإسعافات الأولية التي نقدمها. وإذا حددنا النتائج التي علي الأرجح سنؤثر عليها في تدريبنا ، وقمنا بقياس كيف تتغير ، عندئذ يمكننا استخدام تلك البيانات كمؤشر على مدى فعالية تدريبنا. هنالك ثلاث فئات من النتائج التي يمكن أن تستخدم للإشارة إلى فعالية تدريبات الإسعافات الأولية وهم : نتائج التدريب ، نتائج المرضى و النتائج المجتمعية.



ما الذي نريد قياسه ؟

في مستقبل عالم مثالي سوف نفهم إذا كان المتدربين يقومون باستخدام مهارات الإسعافات الأولية لمساعدة الآخرين ؛ مدى جودة أدائهم للإسعافات الأولية في حالات الطوارئ ؛ وعمّا إذا كان المرضى أو المصابين يعانون أقل، ويشفون بسرعة أكبر أو يعيشون أطول بسبب تدخلات الإسعافات الأولية من قبل متدربينا . ومع ذلك، فإن طبيعة الإسعافات الأولية تجعل قياس الأثر على المرضى والمجتمعات مهمة صعبة لأنها تتطلب تتبع ومراقبة المتدربين على مدى فترات طويلة من الزمن أو عن طريق أبحاث عميقة .على هذا النحو أنها توفر القليل من ردود الفعل التقييمية التي يمكن أن تستخدمها فرق تدريب الإسعافات الأولية لتحسين فعالية التدريب و التعليم.



ما الذي يمكن قياسه؟

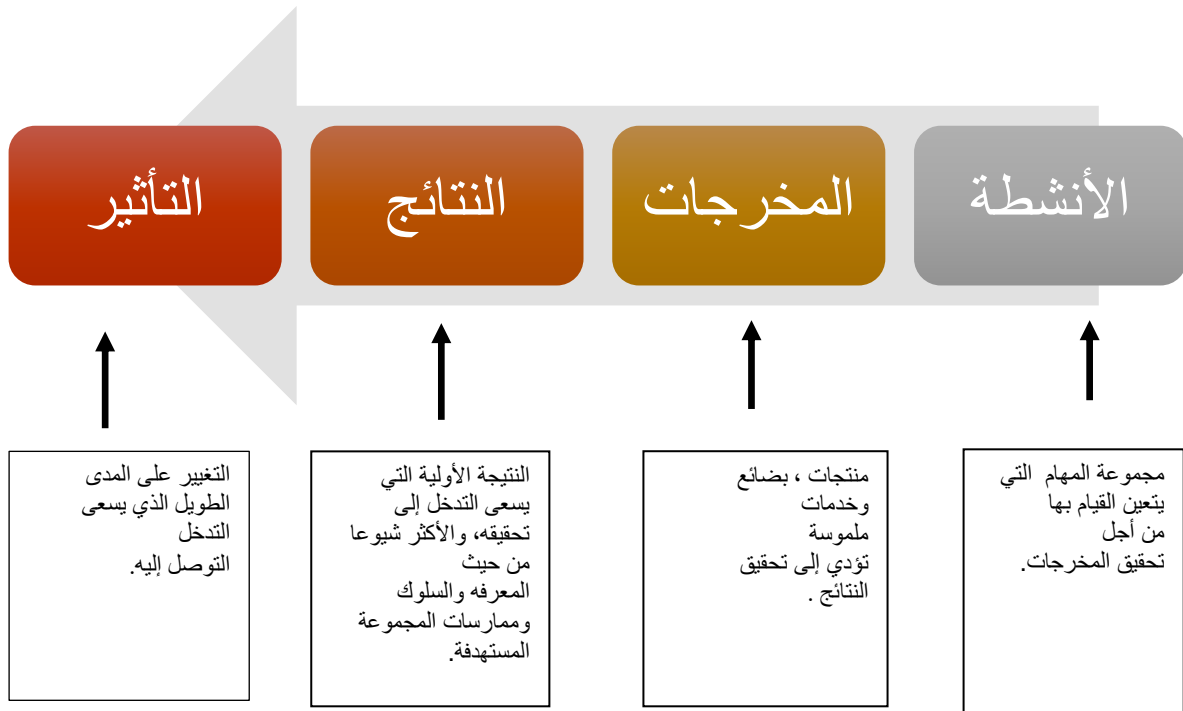
ولكن هناك مرحلة واحدة عندها تكون لدينا القدرة على قياس النتائج بسهولة - وهي تجربة التدريب؛ سواء كانت دورة وجهاً لوجه ، أو دورة رقمية ذاتية التوجيه ، أو مزيجاً من كليهما. يمكن قياس نتائج التدريب مثل: المعرفة والمهارات والسلوك في المواقف التي تحتاج المساعدة. لهذا السبب ، تركز مجموعة الأدوات هذه فقط على نتائج التدريب. هذا لا يعني أن نتائج المرضى والنتائج الاجتماعية أقل أهمية ، لكنها فقط أصعب في التطبيق في نطاق التطوير المؤسسي.

- المعرفة
- المهارات
- السلوك

ملحوظة: " السلوك " هو مصطلح للتعبير عن ثقة الشخص أو رغبته و إستعداده للتصرف ، أو احتمال تصرفه. وهو غامض لأنه يعتمد على الموقف في وقت الطوارئ و بالتالي من الصعب التنبؤ به مسبقاً. ومع ذلك ، وجدنا أنه مقياس هام لأنه يمكننا استخدامه لتحديد ما إذا كان التدريب الذي تلقوه المتدربين قد غير سلوكهم.

لقياس التغيير في السلوك ، يجب أن توضح ما تعنيه بسلوك بطريقة ذات صلة بثقافتك.

التعريفات :



سلسلة النتائج مع التعاريف. مستنسخة من الدليل الإرشادي لتخطيط المشاريع الخاص بالاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر

بناءً على برنامج الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر وسلسلة نتائج التخطيط (أعلاه) ، يمكننا تحديد سلسلة نتائج برنامج تدريب الإسعافات الأولية على النحو التالي :



سلسلة نتائج تدريب الإسعافات الأولية

تقدم العديد من الجمعيات الوطنية تقارير بالفعل عن مخرجاتها (أي الأشياء التي يمكنك حسابها) مثل عدد الأشخاص المتدربين وعدد متطوعي تدريب الإسعافات الأولية النشطين. ومع ذلك ، في حين أن المخرجات يمكن أن تخبرنا عن حجم النشاط التشغيلي ، إلا أنها لا تعطي أي مؤشر على جودة التدريب. لفهم جودة تدريب الصليب الأحمر / الهلال الأحمر ، يجب علينا تقييم النتائج.

هل هذا المتدرب في تحسن بعد التدريب الذي أعطيته إياه؟

لماذا نقوم بقياس نتائج التدريب ؟

عند اختيار دورة الإسعافات الأولية ، سيأخذ الناس (المستهلكين) بعين الاعتبار جودة عرض تدريب الإسعافات الأولية. حتى الآن ، اعتمد الصليب الأحمر على سمعة العلامة التجارية بالتساوي مع الجودة ، ولكن هذا أصبح صعباً بشكل متزايد في الأسواق التنافسية. للحفاظ على ريادتنا في الإسعافات الأولية ، يجب أن نبذل جهوداً لرصد وتقييم جودة التدريب.

كما أنه فقط من خلال تقييم نتائج التدريب يمكننا أن نبدأ حقاً في تحسين فعالية تدريب الإسعافات الأولية ، بحيث يزيد احتمالية إستجابة المتدربين في حالات الطوارئ للإسعافات الأولية. يمكن أن يكون الإستخدام الكثيف للموارد لإعداد التقييم المستمر لنتائج التدريب والحفاظ عليه يمثل ثقلاً. فالإستثمار مطلوب في نظم المعالجة ، وإعداد التقارير المستمرة والتحسين اللاحق للبرامج. ولكن إذا كان هدفنا هو خلق أشخاص ومجتمعات أكثر قدرة وثقة واستعداداً للاستجابة لحالات الطوارئ المتعلقة بالإسعافات الأولية ، فهذا يستحق الإستثمار.

ضع في اعتبارك ما هي الفوائد المحددة التي ترغب مؤسستك رؤيتها من قياس النتائج وتذكرها بوضوح عند إعداد نظام التقييم. يمكن وصف قيمة قياس نتائج التدريب من خلال عدسة القيمة التي يمكن أن تجلبها للمتدربين أو للمنظمة أو القيمة الأوسع و الأكبر للحركة.

قيمة المتدرب

أنا أفهم ما سوف اتعلمه.

يضمن التقييم الجيد فهم المتدربين لما سيتعلمونه في الجلسة المقبلة. إنها تمكنهم من الانخراط في الموضوع و التواصل مع نتائج التدريب المتوقعة لهم. هذه الجوانب مجتمعة قد تزيد من دوافعهم للتعلم. في الختام ، يوفر التقييم وقتاً للمتدربين للتفكير فيما تعلموه وما إذا كانوا قد حققوا نتائجهم. قد يساهم ذلك في تعزيز تعلمهم ، وتحديد المزيد من التعلم الذي قد يشعرون أنهم بحاجة إليه. قد يشعر المتدربون أيضاً ببعض الارتياح لأنهم أتاحت لهم الفرصة للتعليق على تجربتهم.

القيمة المؤسسية

ربما تكون فوائد إدخال نظام يقوم بتقييم نتائج التدريب أعظم عند النظر إليها من المستوى المؤسسي. يمكن أن تعطي بيانات التقييم اتجاهات للأداء بمرور الوقت إذا تم تسجيلها بشكل ثابت أو إذا تم النقاط صورة للأداء في لحظة زمنية معينة بشكل دوري. يمكن لنظام التقييم الذي تم تنفيذه بعناية أن يوفر أيضاً بيانات النتائج التي تسمح بتحليل الأداء من خلال متغيرات مثل التركيبة السكانية للمتدرب ، المدربين كأفراد أو كمجموعات ، طول أو نوع الدورة و أخيراً المنطقة التي يتم فيها الدورة.

على المستوى المؤسسي ، يمكن استخدام قياس نتائج المخرجات التدريبية :

- > لتحديد ورصد مشاريع التطوير القائمة على الأدلة
- > للمساعدة في تطوير مهارات التدريس لدي المدربين
- > للمساعدة في تقييم فعالية المنتجات الجديدة أو القائمة
- > لتوفير أدلة قيمة للممولين والمستهلكين وصناع القرار
- > للدراسات البحثية المقارنة والتعاون في تصميم المناهج عالمياً
- > لتنفيذ المشاريع البحثية لتحديد على سبيل المثال الأنشطة أو المنهجيات الأكثر فعالية.

هل هذه الدورة فعالة لهذا الجمهور؟

قيمة أكبر :

تخيل عالماً يقوم فيه جميع مقدمي التدريب في مجال الإسعافات الأولية بتقييم نتائج التدريب ؛ حيث يتم استخدام كميات هائلة من البيانات لفهم كيفية جعل ممارستنا أكثر فعالية. في العالم الذي نعيش فيه ، تمامًا مثل مجالات الأمراض المعدية أو تغير المناخ ، فإنه فقط من خلال المشاركة العالمية الشاملة في تقييم النتائج التي يمكن للمنظمات تحديد معايير وأهداف لتحسينها. إن الصليب الأحمر في وضع مثالي لقيادة الطريق في ذلك النطاق. في نهاية المطاف، الريادة في الجودة ستساعد على ضمان سمعة علامتنا التجارية ، ورفع معايير الإسعافات الأولية بين جميع مقدمي خدمات الإسعافات الأولية الأخرى ، وبالتالي ضمان إنقاذ المزيد من الأشخاص ، وتخفيف المعاناة.

من هم الأشخاص الذين سنقوم بقياس نتائجهم:

هناك قيمة في قياس نتائج أي شخص يتعلم شيئاً سواء كان فرد من الجمهور أو متطوعاً منذ فترة طويلة. ومع ذلك ، قد تختلف نتائج و مخرجات التدريب التي نختار قياسها والعمليات التي نستخدمها لقياسها بين جمهور المتدرب وفقاً لسياقهم واحتياجاتهم ودوافعهم للتعليم. تركز الأقسام التالية على قياس نتائج التعلم للمتعلمين/ للمتدربين العاديين (مثل الأطفال أو البالغين في العائلات أو العامة أو أماكن العمل).

عدد المتعلمين الذين نقوم بقياسهم يرجع إلى حد كبير إلى قدرتك على معالجة بيانات التقييم. كلما زاد عدد المتعلمين الذين يمكنك قياسهم ، أصبحت إحصاءات البيانات أكبر وأكثر موثوقية. النموذج المثالي هو يكون التطلع إلى تقييم جميع المتعلمين ليوم واحد ، طوال الوقت. ومع ذلك ، إذا كانت لديك موارد محدودة ، ففكر دائماً في تقييم نسبة يمكن التحكم فيها من المتعلمين ، أو تقييم الجميع ولكن فقط على فترات محددة كل عام ، أو تنفيذ مشاريع بحثية محددة لفهم جودة برامجك.

متي نقوم بقياس النتائج :

لقياس نتيجة التدريب ، يوصى بطرح أسئلة التقييم قبل حدوث التدريب ، ثم مرة أخرى بعد انتهاء تجربة التدريب. التقييم ذو طابع (قبل وبعد) يمكننا من أن نكون قادرين على مقارنة النتائج والتغيير الذي حدث. إذا كنت قادراً على طرح الأسئلة فقط بعد تجربة التدريب، فمن المهم النقاط تصور المتعلم للتغيير.

- نسال نفس الأسئلة قبل وبعد ما يتم التدريب.
- مقارنة النتائج لفهم التغيير.

لا يوجد صواب أو خطأ قاطع من حيث المدة اللازمة قبل أو بعد التدريب لإتمام الاستبيانات الخاصة بالتقييم. ومع ذلك ، لكي تتمكن من ربط التغيير في النتائج مباشرة مع تجربة التدريب ، يجب أن يتم التقييم بالقرب من الدورة قدر الإمكان. هناك أدلة تشير إلى أن نتائج قيم الناس تبدأ في التدهور في غضون أيام من تعلم الإسعافات الأولية. لفهم النتائج الفورية للتدريب ، أنه من الأفضل إجراء التقييم في أقرب وقت ممكن بعد التدريب.

في هذه الملاحظة ، قد يكون من المفيد جداً فهم أهمية الاحتفاظ بالنتائج مع مرور الوقت. و ذلك بشكل خاص في الأماكن التي يتم فيها استخدام الأنظمة الإلكترونية ، يمكنك التفكير في إعداد استبيان تقييم آخر يتم إرساله إلى المتعلمين بعد 3 إلى 6 أشهر من التعلم. سيطرح هذا الاستبيان نفس أسئلة التقييم حتي تتمكن من مقارنتها بالبيانات الأصلية السابقة.

ملخص

- ضمان معرفه واضحه للمتدربين حول ما سوف يتعلمون في البداية
- تقرير ما هي نتائج المتدرب التي تريد قياسها : المعرفه والمهارات والسلوك في المواقف التي تحتاج المساعدة (الثقة والرغبة و إحتماليه التصرف)
- نسأل نفس الأسئلة في البداية والنهاية من التجربة التدريبية حتى نتمكن من قياس التغيير

القسم الثاني : أمثلة علي أدوات قياس النتائج

في هذا القسم ، نأخذ مفهومين لقياس النتائج ونوضح لك طرقاً مختلفة لاستخدامها. نظرًا لأن معظم الجمعيات الوطنية لديها بالفعل آليات خاصة بها لتقييم معارف ومهارات المتعلمين، فسوف نركز نحن على نتيجتين أقل استخدامًا للثقة في التصرف واحتمالية التصرف.

• من خلال الثقة في التصرف، نعني أن المتدرب يشعر بالسعادة في حد ذاته لأنه سيتصرف بشكل فعال في حالات طوارئ الإسعافات الأولية.

• من خلال احتمالية التصرف، نعني أن المتدرب يشعر أنه من المحتمل أن يتقدم للمساعدة في حالات طوارئ الإسعافات الأولية.

لإستخدام هذه المفاهيم لفهم التغيير الذي يحدثه التدريب ، نحتاج إلى سؤال المتدرب قبل وبعد أن يتعلم . يمكننا بالتالي قياس التغيير الذي أحدثه التدريب. يمكن قياس هذين المفهومين باستخدام سؤال عام للغاية كالتالي :

إلى أي مدى تشعر بالثقة في قدرتك على التصرف بفعالية في حالات الطوارئ للإسعافات الأولية؟

تعطي الأسئلة العامة مقياسًا شاملاً لمفهوم الإسعافات الأولية. يمكن أن تكون نقطة بداية مفيدة لقياس الفعالية العامة. ومع ذلك ، عليك أن تتذكر أن كل متدرب سيكون لديه تفسير مختلف لهذا السؤال ، مثل خطورة الحالة الطارئة ، ونوع الإصابات التي قد يتعين عليهم التعامل معها ، وأين تحدث. وهذا يعني أنه سيكون من الصعب تحليل البيانات التي تجمعها والتعلم منها.

✓ مقاييس عامة للفعالية
✗ كل متدرب سيفسره بطريقة مختلفة

يمكنك تضيق نطاق هذه المتغيرات وجعل تحليل البيانات الخاص بك أكثر إحكامًا باستخدام سؤال مصغر أو سؤال قائم على السيناريو كالتالي:

أنت في طريق هادئ وتري رجلًا يسقط من دراجته. لقد ضرب رأسه وهو ينزف بشدة. ما مدى احتمال توقّفك ومساعدة الرجل؟

يضع هذا النوع من الأسئلة المتدرب في سيناريو أكثر تحديدًا بكثير مع مساحة أقل لخيالهم الخاص لتشكيل الموقف. تساعدك الإجابات على فهم مستويات الثقة فيما يتعلق بمهارة معينة (مثل التعامل مع النزيف) وإعطاء نظرة ثاقبة لاعتبارات سياقية. يمكنك استخدام المقالات القصيرة التي تعتمد بشكل خاص على السياق الذي قد يجد فيه المتدربون أنفسهم ، والذي يمكن أن يساعدك على تصميم تعليمك للتعامل مع أي مخاوف معينة.

✓ محدد
✓ تفسير على نطاق واسع
✗ محدود أكثر مما يظهر لك

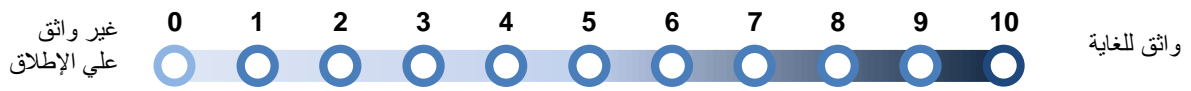
مقاييس الثقة :

سؤال عام : إلى أي مدى تشعر بالثقة في قدرتك على المساعدة بشكل فعال في حالات الطوارئ للإسعافات الأولية ؟

السيناريو الأول مساعدة شخص تحبه : ابنك البالغ من العمر عامين يأكل غداءه. أثناء قيامك بشربه ، لاحظت أنه صمت. عندما تنظر إليه ، يبدو أنه يفتنق. ما مدى ثقتك في مساعدة ابنك في هذا الموقف؟

السيناريو الثاني مساعدة شخص غريب : انهار شخص ما في مقهى فجأة. رأيت أنه ضرب رأسه على زاوية طاولة وهو يسقط. وهو مستلقٍ الآن على الأرض ، وهناك مجموعة صغيرة من الدم تتشكل من الجرح على رأسه. ما مدى ثقتك في المساعدة؟

1. في مقياس من 0 إلى 10 حدد ثقتك باستخدام الدلائل اللفظية التالية :



المزايا :

> مقياس 0 - 10 يسمح بمزيد من الاختلافات في الإجابات ، لذلك غالبًا ما يقال أنه مقياس أكثر حساسية من مقياس ذو نقاط أقل.

> لا يقرأ الأشخاص دائمًا الدلائل اللفظية ، لذا فإن وجود اثنتين فقط (واحدة في كل طرف) تزيد من احتمالية قراءتهما وفهماهما.

السلبيات :

> يجادل بعض الناس بأن المقياس من 0 إلى 10 مربك للمستجيبين لأنه يمنحهم الكثير من الخيارات للاختيار من بينها.

> يسمح عدم تسمية جميع نقاط الاستجابة بتفسير فردي أكبر لما تمثله كل نقطة

1. مقياس ليكرت ذو الخمس نقاط مع الدلائل اللفظية لجميع النقاط :

واثق للغاية	واثق تمامًا	واثقة إلى حد ما	واثق قليلاً	غير واثق علي الإطلاق
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

المزايا :

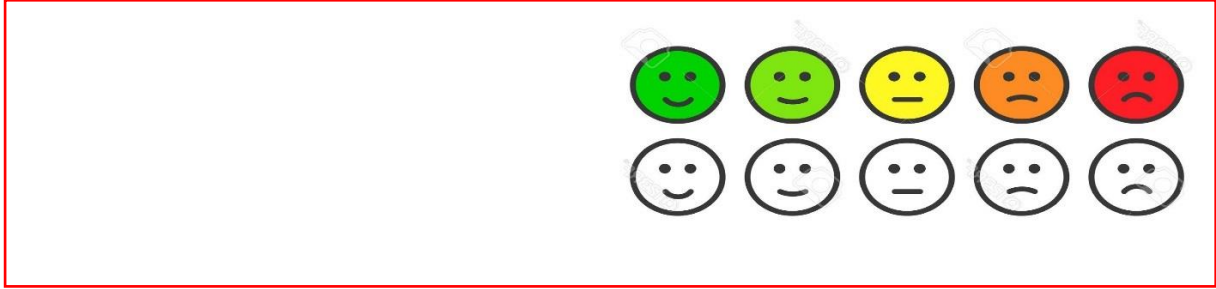
> لدى المستجيب خيارات أقل للاختيار من بينها ، مما يعني أنه من غير المحتمل أن يكون مرتبكًا.

> تسمية كل نقطة تعني أن هناك تفسيرًا فرديًا أقل.

السليبات :

> يجادل بعض الناس بأن مقياسًا من 5 نقاط لا يسمح بتنوع كافٍ في الإجابات ، وهذا يؤدي بعد ذلك إلى التجميع (تنتهي غالبية الإجابات في نفس النقطة) عادةً حول النقطة رقم 3 أو 4 .

مقياس ليكرت ذو الخمس نقاط مع دلائل بصرية :



المزايا :

> مفيد في بيئة تعد فيها مستويات مستويات التعليم / اللغة حاجراً

السليبات :

> الكثير من المساحة للتفسير الفردي

> يمكن تفسير الوجوه المبتسمة لتمثيل بنية مثل السعادة ، بدلاً من تلك التي يتم قياسها ، و في هذه الحالة هي الثقة

أشياء للوضع في عين الاعتبار

- مدى وضوح وسهولة دليل النقاط للجمهور المستهدف
- ما إذا كانت الدلائل المرئية ستكون أكثر فائدة إذا كان الجمهور المستهدف متنوعاً ، على سبيل المثال الأطفال والكبار .
- هل الثقة مفهومة كمعني في سياق جمهورك المستهدف ؟

مقاييس احتمالية التصرف :

سؤال عام : ما مدى احتمالية تصرفك في موقف يتطلب إسعافات أولية؟

السيناريو الأول في مكان مع أشخاص آخرين حاضرين: أنت في شارع مدينة مزدحم تقوم بعمل هام في استراحة الغداء. امرأة مسنة تمشي بمفردها تتعثر وتسقط بشدة على الأرض على بعد أمتار قليلة أمامك. ما مدى احتمال توقفك وتقديم المساعدة؟

السيناريو الثاني في مكان لا يوجد فيه أي شخص آخر: أنت على طريق هادئ وتري رجلاً يسقط من دراجته. لقد أصيب بجرح في وجهه وأصاب ذراعه. ما مدى احتمالية أن تتوقف وتعرض لتقديم الإسعافات الأولية؟

1. مقياس ذو 7 نقاط مع اثنين من الدلائل اللفظية

غير محتمل على الإطلاق من المرجح جدا

المزايا:

> ذو حساسية أكثر (خيارات أكثر) من المقياس المكون من 5 نقاط ، ولكن ليس كثيرًا (ليس ساحقًا مثل مقياس ال 0 - 10 نقاط).

السلبيات:

> نفس المسألة فيما يتعلق أن ليس كل النقاط يتم إعطاؤها دلائل لفظية .

2. مقياس ليكرت ذو ال 0 إلى 10 نقاط مع ثلاث دلائل لفظية

من المرجح للغاية لا مرجح ولا مستبعد غير محتمل أبدا

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

المزايا :

> النقاط التي توجد في منتصف النقطة لها دلائل لفظية ، مما يعني أنه من المرجح أن يتم تفسيرها بشكل صحيح.

السلبيات :

> على غرار مساوي مقياس الثقة ذو ال 0 - 10 نقاط

أشياء للوضع في عين الاعتبار

- هل هناك عوامل اجتماعية في السيناريو الخاص بك قد تجعل الشخص أكثر أو أقل عرضة للتصرف؟
- التصرف يمكن أن يعني طلب المساعدة من الآخرين أو تقديم علاج الإسعافات الأولية ، إذا كنت تريد معرفة ما إذا كان شخص ما سيتخذ إجراءً معينًا ، فيجب أن يكون هذا صريحًا في السؤال.

جمع البيانات من المتدربين

يمكن أن تستغرق إدارة التقييمات وقتاً طويلاً ، وإذا تم إجراؤها بشكل سيئ ، فقد تؤدي إلى بيانات غير دقيقة أو غير مكتملة. لذلك من الضروري إعطاء التوجيه والدعم للمدربين .



لكي يتمكن المدربين من إدارة التقييمات بنجاح ، يحتاجون إلى فهم ما يديرونه ، ولماذا يقومون به ، وكيف يجب القيام به.

ماذا :

- ما الذي يتم قياسه؟
- ما هي البنية وكيف ترتبط بالإسعافات الأولية ؟

لماذا :

- لماذا يتم هذا القياس ؟
- لماذا من المهم قياس النتائج على الإطلاق؟
- ما هي المنافع؟

كيف :

- كيف أقوم بإدارة هذا التقييم؟
- كيف أتأكد من شعور المتدربين بالراحة الكافية للإجابة بصدق؟
- كيف أجيب على أسئلة المتدربين حول كيفية الإجابة؟
- كيف سيتم استخدام النتائج من التقييم؟

يجب إعطاء المدربين إرشادات واضحة حول وقت استخدام التقييمات أثناء تجربة التدريب. يمكن أن يأخذ هذا حتى شكل نصي ليتم تتبعه. يجب أيضاً ضمان وجود إرشادات حول عدم السماح للتحيز الشخصي بالتأثير على إجابات المتدرب. و قد يتبع نص المتابعة أحياناً نحو تقليل أي ميل للتحيز الشخصي.

طرق جمع البيانات :

هنالك مجموعة من الطرق التي يمكنك من خلالها جمع إجابات لأنواع الأسئلة الموضحة أعلاه .

> **ملصقات تدوين الملاحظات :** يمكن إعطاء المتدربين ملصقات تدوين الملاحظات قبل وبعد التدريب ليقوموا بإصاقها علي الجدار لتمثيل موقفهم.

> **الخطوط الجسدية:** يمكن للمتدربين أن يقفوا جسدياً في خط على مقياس (يتم وضع علامات بالدلائل اللفظية باستخدام قطع من الورق). يمكن للمدرب بعد ذلك التقاط صورة قبل وبعد التدريب لتحديد النقطة التي كان فيها كل متدرب.





> **رفع اليدين** : يمكن للمدرب أن يقرأ النقاط في المقياس بالترتيب. ثم يرفع المتدربون أيديهم عند قراءة النقطة التي يتفقون عليها. سيحتاج المدرب بعد ذلك إلى وضع علامة وفقاً لتلك الردود.

أشياء للوضع في عين الاعتبار

- إن طرق جمع البيانات المذكورة أعلاه لا تخفي الهوية ، لذلك سيتمكن المتدربون الآخرون من رؤية الإجابات الفردية. قد يعني هذا أن الأشخاص سيكونون أقل عرضة للإجابة بصدق.
- تتطلب هذه الأساليب تنظيم المدرب من حيث تدوين الإجابات والتأكد من أنها تتطابق مع إجابات الفرد قبل وبعد.

نماذج

إذا كان لديك الموارد اللازمة لاستخدام النماذج ، يجب الاهتمام ببعض الاعتبارات .

السلبيات	المزايا	
<ul style="list-style-type: none">- لن يملئ جميع المتدربين النموذج.- ذو معدل إنسحاب عالي من حيث ملئ النموذج بعد الدورة وحتى أعلى إذا قمنا بدراسه للإحتفاظ بالبيانات.- قد يكون من المكلف شراء / تطوير نظام إلكتروني.- من المحتمل أن يكون محدود من قبل التكنولوجيا.	<ul style="list-style-type: none">- نظام آلي- معالجة آلية	التقييم الإلكتروني
<ul style="list-style-type: none">- من المحتمل أن يكون من الصعب والمكلف إعادة تجميع النماذج الورقية ومعالجتها في مكان مركزي.- تحتاج إلى شراء برنامج لمعالجة النماذج.- من الصعب جداً تحليل دراسة إحتفاظ البيانات.	<ul style="list-style-type: none">- يمكن أن يضمن إكمال كل متدرب التقييم قبل وبعد التدريب.- يحدث مباشرة قبل وبعد التدريب (توقيت متناسق لجميع المتدربين).	النموذج الورقي للتقييم

رأس مجموعة النماذج

- تتكون من أكواد تعريفية مما يعني أنه يمكنك تحديد مجموعة من نماذج التقييم من مجموعة أخرى (على سبيل المثال ، الدورات التي تعقد في تواريخ مختلفة ، مدرب مختلف ، إلخ).

المتغيرات المستقلة

- هذه هي معلومات أخرى قد ترغب في الحصول عليها عن المتدربين لمساعدتك في مقارنة النتائج بين مجموعات مختلفة ، على سبيل المثال العمر والجنس والمهنة.

الهوية المجهولة

- يجب أن تبقى الإجابات مجهولة. بدلاً من استخدام الأسماء ، يجب الإشارة إلى النماذج الفردية برمز فريد. ينطبق هذا أيضاً على ملصقات تدوين الملاحظات. بعض طرق جمع البيانات تجعل إخفاء الهوية أكثر صعوبة.

القسم الثالث: تحليل البيانات

أمثلة أدوات الصفحة السابقة جميعها تنتمي إلى مقاييس ليكرت. مقاييس ليكرت هي مقاييس تقييم نفسي تستخدم لقياس ردود الأشخاص على الأسئلة. لتحليل نتائجك منها ، من المهم فهم الخصائص الرئيسية للبيانات من هذا النوع.

المقاييس التي لها نطاق مرتب، مثل الوجوه المبتسمة أو ذو الطابع الوصفي تسمى "ترتيبية". فيما يلي بعض الأساليب التي يمكنك استخدامها لتحليل البيانات التي ستحصل عليها من هذا النوع من المقياس.

الإحصائيات

لا يمكنك حساب متوسط للبيانات الترتيبية. إذا كنت لا تعرف المسافة بين الفئات ، فلن تتمكن من العثور على المتوسط. على سبيل المثال ، سيكون من المستحيل أن نقول أن المسافة بين "غير واثق على الإطلاق" و "إلى حد ما واثق" هي نفس المسافة بين "إلى حد ما واثق" و "واثق للغاية".

يمكنك حساب:

- المنوال - الإجابات الأكثر شيوعاً
- المتوسط - الإجابة الوسطى عندما يتم ترتيب جميع الردود
- النطاق / النطاق الرباعي - لإظهار التباين

يمكنك أيضاً استخدام رسم بياني شريطي أو اختبار تردد.

المقارنات

إذا كنت تجري التقييم قبل تجربة التدريب وبعدها ، فإن هذا يوفر لك فرصة لقياس التغيير الذي حدث. يمكن أن يكون هذا بسيطاً مثل النظر إلى النسبة المئوية للمتدربين الذين تحسنت مستويات ثقتهم بعد تجربة التدريب. يمكن أيضاً إجراء مقارنات بين النتائج ذات الأنواع المختلفة من تجارب التدريب أو النتائج التي حققتها مجموعات مختلفة من المتدربين.

يمكن إجراء المقارنة على أساس فردي ، أو يمكنك استخدام الإحصائيات الموضحة أعلاه ومقارنة الإجابة الأكثر شيوعاً للمجموعة (المنوال) قبل وبعد التدريب.

أسئلة للإستكشاف

قد تتمكن من المحاولة وتحليل البيانات الخاصة بك من خلال الإجابة على بعض الأسئلة الرئيسية مثل:

- > كم عدد الأشخاص الذين حصلوا على مستوى ثقة أعلى بعد التدريب؟
- > كم عدد الأشخاص الذين لديهم نفس مستوى الثقة قبل وبعد التدريب؟
- > كم عدد الأشخاص الذين حصلوا على مستوى ثقة أقل بعد التدريب؟

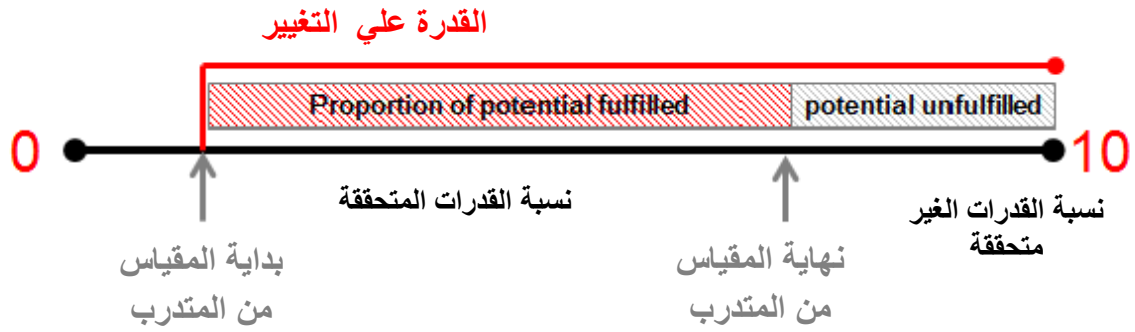
طريقة المربع العلوي

كما هو موضح أعلاه ، لا يمكن حساب متوسط هذا النوع من البيانات. بدلاً من ذلك ، يمكنك استخدام "طريقة المربع العلوي". في هذا النهج، يمكنك إلقاء نظرة على النسبة المئوية للمتدربين الذين اختاروا أعلى درجتين في المقياس (9 و 10). يُعرف هذا بإسم المربع العلوي "N" حيث يشير N إلى عدد درجات المقاييس التي أدرجتها في المربع العلوي. إذا قمت بضم 9 و 10 ، فهذا هو مربع علوي 2. يمكنك بعد ذلك إلقاء نظرة على النسبة المئوية للمتدربين الذين سجلوا في المربع العلوي 2 قبل تجربة التدريب ، مقارنةً بالنسبة المئوية للمتدربين الذين سجلوا في المربع العلوي 2 بعد تجربة التدريب.

متوسط القدرة

إن متوسط القدرة هو أداة تم التحقق من صحتها بواسطة الصليب الأحمر البريطاني. يمكن استخدامه لقياس أي تغيير قبل وبعد تجربة التدريب. ويعمل بالطريقة التالية:

حساب فعالية التدريب

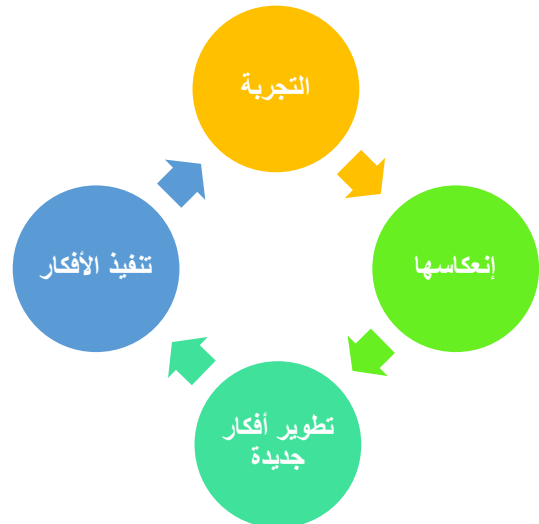


في المثال أعلاه ، صنف المتدرب نفسه عند النقطة 2 على المقياس ذو (10-0). وهذا يعني أن قدرته على التغيير في البداية تبلغ 80%. ثم يقيم المتعلم نفسه عند النقطة 8 في نهاية الدورة. من النقطة 2 إلى النقطة 8 هي 60% من المقياس. فعالية التدريب للتدخل هي 80/60 أو 75%. هذا هو النهج الذي يستخدمه الصليب الأحمر البريطاني لتحليل فعالية دورات الإسعافات الأولية. يتم استخدام البيانات لتحديد المدربين والمنهجيات التي تعمل بشكل أفضل مع جمهور المتدربين. يمكن للجمعية الوطنية عندئذ تطبيق أفضل الممارسات عبر دوراتها لرفع مستوى التدريب المقدم.

إستخدام تحليل البيانات

و بمجرد قيامك بتحليل بياناتك ، سيكون لديك أداة ذو قيمة لإستخدامها في تطوير عرضك التدريبي. الهدف هو تطبيق التحليل كجزء من دورة إنعكاسية وفحص عرضك وتكيفه باستمرار بناءً على احتياجات المتدربين وسياقهم ، والنتائج التي ترغب في تحقيقها.

دورة كولب الإنعكاسية



عدسات بروكفيلد

الدافع المشترك لتقييم تدريب الإسعافات الأولية هو تحليل وتطوير أداء المدرب. يمكن أن تكون مقاييس النتائج مفيدة جدًا لذلك ولكنها تعمل بشكل أفضل عندما تكملها أشكال أخرى من التحليل. توفر عدسات بروكفيلد نموذجًا مفيدًا لكيفية القيام بذلك. إن تحليل أداء المدرب وتطويره فقط من خلال عدسة بيانات تقييم المتدرب يمكن أن يكون أمرًا محبطًا للمدربين. يقترح بروكفيلد أنه بالنسبة للمدربين لتحسين ممارساتهم ، يجب أن يكونوا قادرين على تحليل افتراضاتهم الخاصة حول تدريبهم من خلال أربع عدسات مختلفة (بروكفيلد ، 2017).

عدسات بروكفيلد :

التأمل الذاتي - يمكن للمدربين التركيز على تجاربهم الخاصة كمتعلمين أو تجاربهم الخاصة كمدربين. من الناحية العملية ، قد يعني هذا كتابة مجلات التدريب ، وتحديد ومراجعة أهداف التدريب الشخصية أو التفكير في ملاحظات المتدرب.

عيون الطلاب - فهم تجربة الطالب أمر "في غاية الأهمية" لبروكفيلد. من الناحية العملية ، قد يعني هذا تسهيل تقييمات المتدرب، وإجراء مجموعات التركيز مع المتدربين ، والاستماع إلى التعليقات (اللفظية والمكتوبة).

تصورات الزملاء - يمكن للأقران تسليط الضوء على السمات التي ظلت مخفية على الرغم من استخدام الإنعكاس الذاتي وملاحظات الطلاب. من الناحية العملية ، قد يعني ذلك تلقي التوجيه الرقابي أو التحدث مع الأقران حول الممارسة أو القيام ببعض التدريس الجماعي.

النظرية والبحث - يجادل بروكفيلد بأن المدرب ذو طابع التقدي الذاتي سوف يعتمد على الأدب العلمي. من الناحية العملية ، قد يعني هذا أن المدربين يقرؤون ، ويبحثون وينشرون ويعرضون الأدبيات حول ممارسة التدريب.

القسم الرابع: دراسات حالة

جمعية الصليب الأحمر بجورجيا : مشروع تجريبي لتطبيق نظام قياس النتائج :

نفذت جمعية الصليب الأحمر الجورجي مشروعًا للمساهمة في قاعدة الأدلة المتعلقة بتنفيذ نظام تقييم النتائج. كانت الأهداف هي إنشاء نظام تقييم ، وتقييم النتائج ، والنقاط التحديات الرئيسية والتعلم.

يتألف المشروع من ثلاث مراحل:

- (1) التخطيط والتطوير
- (2) التنفيذ
- (3) التحليل

ستلخص دراسة الحالة التالية كل مرحلة من المراحل بما في ذلك النشاط الرئيسي والتحديات وأي تعلم أو نتائج.

التخطيط والتطوير

أرادت جمعية الصليب الأحمر الجورجي فهم جودة تدريب الإسعافات الأولية في مناطق مختلفة من البلاد. حددوا الثقة والرغبة في التصرف في حالات الطوارئ على أنها النتائج التي أرادوا قياسها. بينما كانوا يستخدمون نماذج التقييم الورقي ، انتهزوا الفرصة أيضًا لسؤال المتدربين عن احتمالية التوصية بالدورة (درجة الترويج) ، وتقييم بعض جوانب تجربة التدريب ، و بعض التعليقات العامة.

رأس مجموعة النماذج (الذي أكمله المدرب) تلتقط المنطقة ونوع جمهور المتدرب ومدة الدورة وإسم المدرب. تم إنشاء نموذج التقييم ورأس النموذج بدعم من الصليب الأحمر البريطاني الذين يستخدمون برنامج التقاط البيانات TeleForm. يمكن لهذا البرنامج تصميم نماذج التقييم الورقية والتقاط البيانات من نماذج التقييم بعد أن يكملها المتدربون. يتوفر نموذج التقييم ورأس مجموعة النماذج باللغتين الإنجليزية والجورجية. تم طباعة الاستمارات في المكتب الرئيسي وإرسالها إلى مكاتب الفروع.

تم تنسيق المشروع من المكتب الرئيسي لجمعية الهلال الأحمر الجورجي الذي أبلغ الأهداف والغايات مع جميع الفروع. خلال اجتماع سنوي لتدريب المدربين ، تم تزويد المدربين بالقليل من التعليم حول التقييم والتي أوضحت كيفية تقديم نماذج التقييم للمتدربين وكيفية جمعها مرة أخرى. وشمل هذا لعب الأدوار لإستخدام نماذج التقييم في سياق الدورة التدريبية. تم تشجيع المدربين على مشاركة أي تحديات واجهوها خلال المشروع.

➤ التحديات في هذه المرحلة:

○ الخدمات اللوجستية بما في ذلك الطباعة والبريد والنماذج التي يتم إرجاعها للتحليل.

○ ثبت أيضًا أن فحص النماذج يمثل تحديًا نظرًا لمحدودية الموارد.

إستمارة تقييم

- طلب منهم نموذج التقييم ، الذي أكمله كل متدرب ، ما يلي:
 - ما مدى شعورك بالثقة في استخدام هذه المهارات في حالة طوارئ حقيقية؟ 0-10 (سئل قبل وبعد)
 - ما مدى استعدادك لمساعدة شخص ما في حالة طوارئ حقيقية؟ 0-10 (سئل قبل وبعد)
 - كيف تقيم أداء التدريب لكل مما يلي؟
 - تقديم المعلومات بوضوح
 - توازن بين التدريب النظري و العملي
 - تقديم ملاحظات بناءة
- ما مدى احتمالية أن توصي بتدريب الإسعافات الأولية للصليب الأحمر في جورجيا لأصدقائك ولزملائك
- من فضلك وضح لنا المزيد عن إجاباتك. (نص حر)

التنفيذ

كان المدربون مسؤولين عن إعطاء نماذج التقييم والتأكد من إكمال المتدربين لها قبل وبعد الدورة. ثم قام المدربون بجمعهم وإعادتهم إلى المكتب الرئيسي.

➤ التحديات في هذه المرحلة:

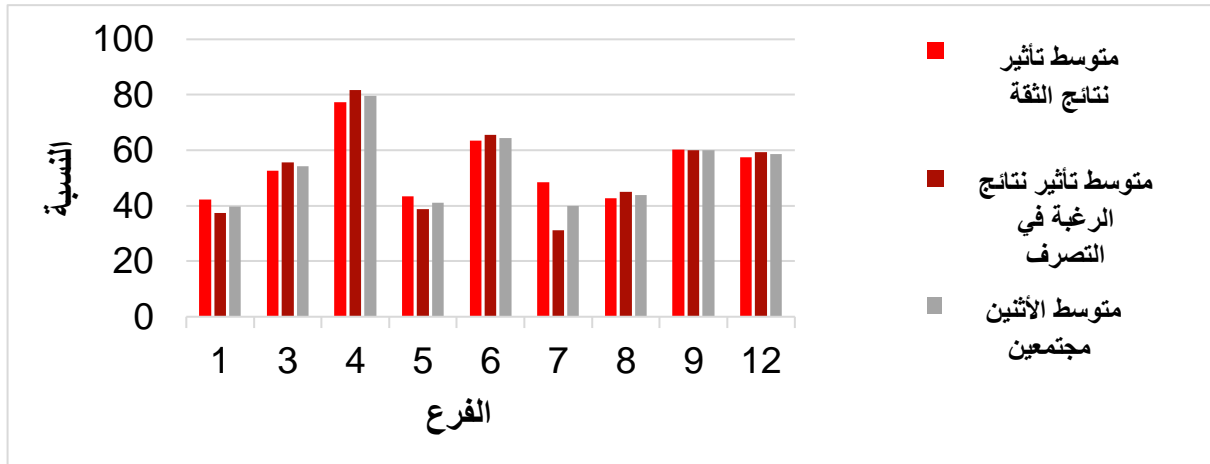
- إدارة فائض الورق بينما كانت الفروع تستخدم أيضاً إجراءات التقييم الخاصة بها.
- كان أيضاً صعباً في بعض الحالات التأكد من ملء المشاركين لعناصر التقييم قبل و بعد على حدٍ سواء.

التحليل

قد تم نشر النماذج على الصليب الأحمر البريطاني لتتم معالجتها. تمت معالجة 3200 نموذج ، وتم تحليل البيانات ثم مشاركتها مع جمعية الصليب الأحمر الجورجي . تم استخدام قياس "متوسط القدرة" كآلية لتحليل الفعالية.

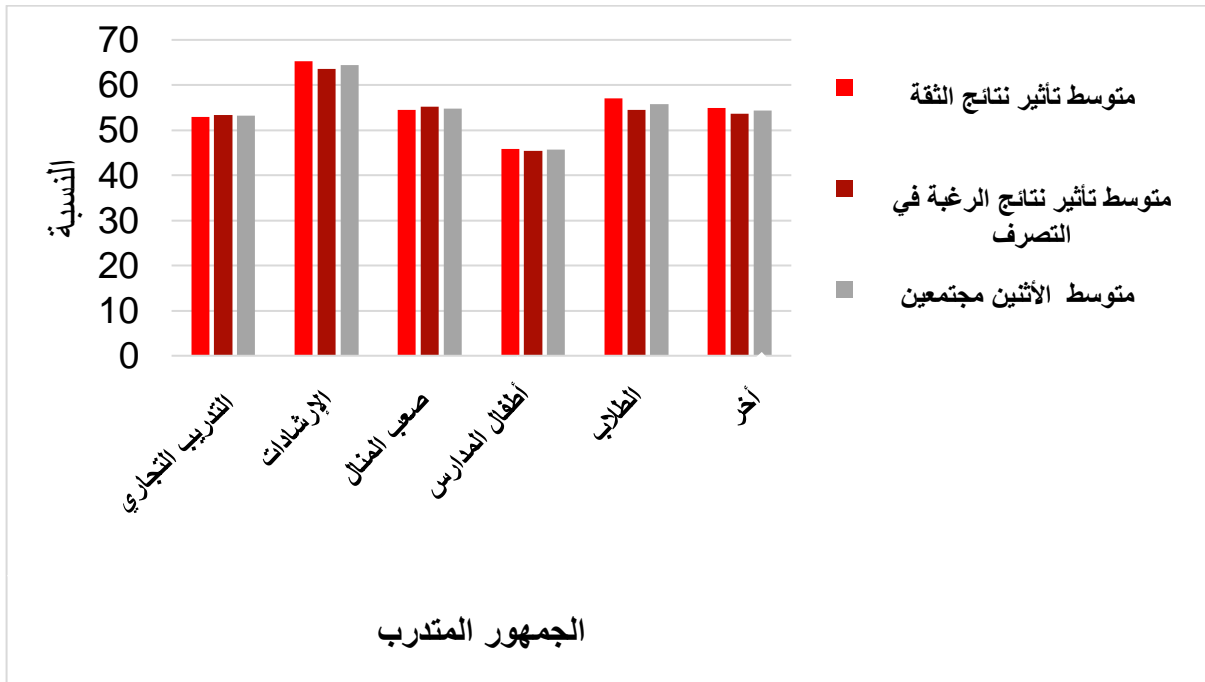
حسبت جمعية الهلال الأحمر الجورجي مستويات الثقة والرغبة في التصرف ثم قسمت النتائج للحصول على تحليل للاختلافات بين الفروع ونوع المتدرب وطول الدورة التدريبية و متغيرات أخرى. فيما يلي بعض الأمثلة على تحليل البيانات الخاصة بهم.

الشكل 1 مستويات الثقة والرغبة في التصرف مقسمة علي حسب الفرع

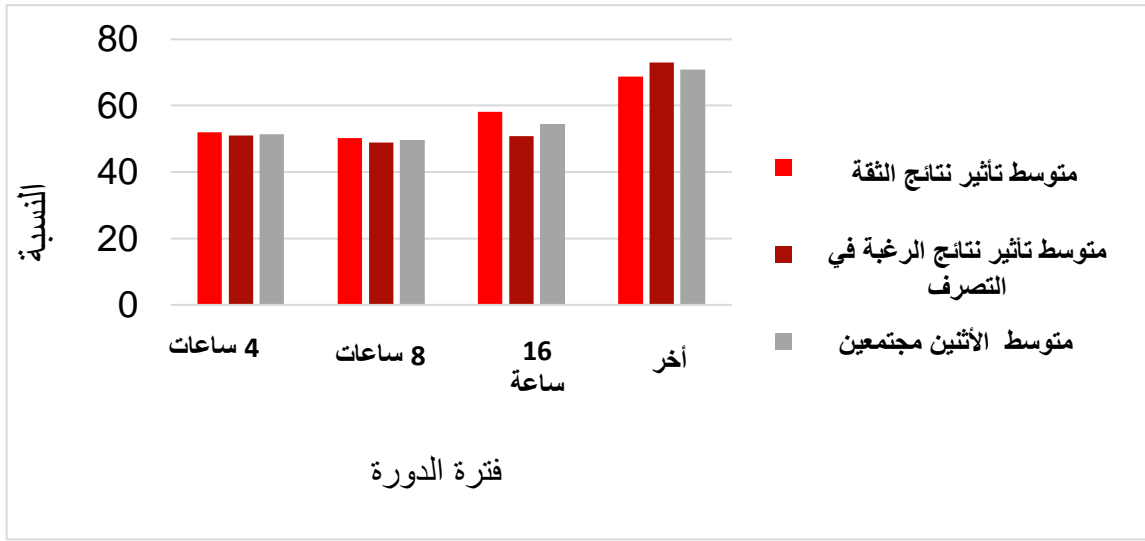


يوضح الرسم البياني أعلاه تأثير الفروع المختلفة على الثقة والرغبة. كان المتوسط الوطني للثقة والرغبة وكلاهما مجتمعين 54%.

الشكل 2 مستويات الثقة والرغبة في التصرف مقسمة علي حسب مجموعة المتدرب



الشكل 3 مستويات الثقة والرغبة في التصرف لقررات مختلفة للدورة



التطبيق والتعلم

استخدمت جمعية الهلال الأحمر الجورجي التحليل الناتج عن هذا المشروع وقامت بتكييف جزء من نهجهم لجعل المتدربين يشعرون بثقة أكبر للتصرف في حالات الطوارئ.

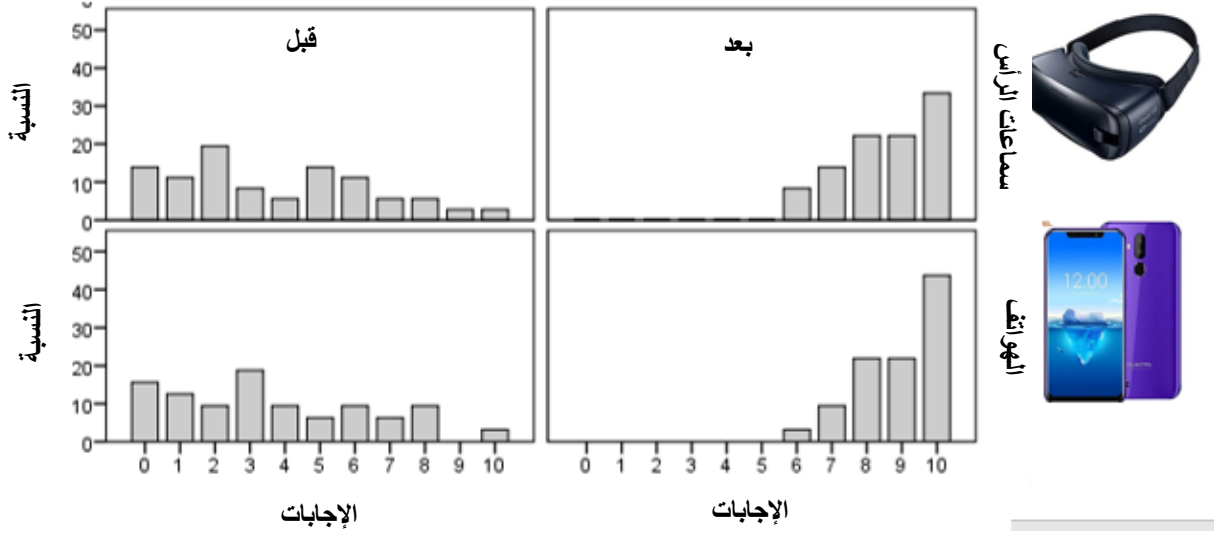
"أظهر لنا هذا أنه يتعين علينا بذل مجهود أكثر للتركيز على (يحتاج الأشخاص أن يكونوا أكثر) ثقة . لقد غيرنا نهجنا من ، إذا فعلت شيئاً خاطئاً ، فسوف تقتل الشخص ، إلى ، إذا ساعدت (يمكنك) حفظ حياتهم".

في حين أثبتت الثقة أنها بنية مفيدة وذات صلة ، أثبتت الرغبة في هذا السياق صعوبة ترجمتها. لم يفهم المتدربون البنية حقاً وأثيرت نقطة أنه من الناحية الثقافية ، قد لا يكون هذا هو الشيء الأكثر ملاءمة للقياس. هذا التحليل يجب عدم رفضه كنتيجة سلبية.

اختبار المنتج - الصليب الأحمر البريطاني

في الصليب الأحمر البريطاني ، استخدمنا قياس النتائج لمساعدتنا على اتخاذ قرارات حول كيفية استخدامنا لفيديو رؤية ال 360 ضمن الدورات. أولاً ، اختبرنا فعالية الفيديو كأداة لزيادة احتمالية التصرف. تم تزويد كل متدرب بساعة رأس لمشاهدة الفيديو وقاموا بتقييم احتمالية التصرف في موقف معين قبل وبعد دورة الإسعافات الأولية التي حضروها. من خلال التحليل ، اكتشفنا أن المتعلمين أحبوا الفيديو وأنه كان فعالاً في تغيير رأيهم بشأن المساعدة. ولكن كان هناك أيضاً سؤال مالي. أردنا معرفة ما إذا كنا حقاً بحاجة إلى الاستثمار في سماعات الرأس لكي تعمل بشكل جيد ، أو إذا كان المتعلمون يمكنهم مشاهدتها على هواتفهم. بالنسبة لهذا الاختبار ، كما هو موضح أدناه ، فإن توزيع ما قبل التدريب لاحتمالية التصرف مشابه لكل المجموعات ، وكذلك ما بعد التدريب. إذا كان أي شيء ، كان الهاتف أكثر شيوعاً من سماعة الرأس. كانت هذه أخبار جيدة لأنها تعني أننا لم نكن بحاجة إلى الاستثمار في الكثير من سماعات الرأس للمتدربين.

You are walking through a busy shopping centre when you see someone you don't know collapse. How likely are you to give first aid?



يمكن استخدام هذا النوع الأساسي جداً من الاختبارات لاختبار فعالية الأنشطة المختلفة داخل الدورة التدريبية (مثل لعب الأدوار أو عدم لعب الأدوار ؛ أو استخدام إمتحان أو لا إمتحان).

أفكار لطرق جمع البيانات - صليب أحمر ليتوانيا

حاول الصليب الأحمر الليتواني قياس نتائج التدريب من خلال اختبار كل من الدراسات الاستقصائية الورقية والمتصلة بالإنترنت للمتدربين. أثناء تطوير المشروع ، حققوا مستوى مناسباً من المشاركة من المدربين الذين كانوا مسؤولين عن التأكد من أن المتدربين أكملوا الاستطلاعات لأنهم أدركوا أن التحليل المقدم سيكون مفيد لهم.

في عام واحد ، قاموا بجمع حوالي 600 استبيان ورقي قبل وبعد التدريب ، كجزء من مشروع تدريب لشركة. كان التحدي هو أنه كان من الصعب معالجة النماذج الورقية - لم يكن لدى الجمعية الوطنية معدات المسح والبرمجيات المتاحة ، وبالتالي يتطلب المخطط الكثير من إدخال البيانات التي كانت تستغرق وقتاً طويلاً وتهدد بفرص ارتكاب الأخطاء.

ثم انتقلت الجمعية الوطنية إلى تطوير استبيانات على الإنترنت بعينة صغيرة. تم إرسال استبيانات ما قبل الدورة مع معلومات التسجيل قبل يومين من الدورة ، وتم إرسال استبيانات المتابعة بعد يومين من الدورة.

سأل الاستبيان:

- "ما مدى ميلك للمساعدة؟"
- "ما مدى ثقك في المساعدة؟"
- "ما مدى احتمالية مساعدتك [زملاء العمل / الأصدقاء / الغير]؟"

كان الأساس المنطقي لهذه الأسئلة هو أن الجمعية الوطنية أرادت رؤية التغيير في العلاقات المجتمعية والثقة ، حيث كان ينظر إليها على أنها جزء رئيسي من قيمة التدريب.

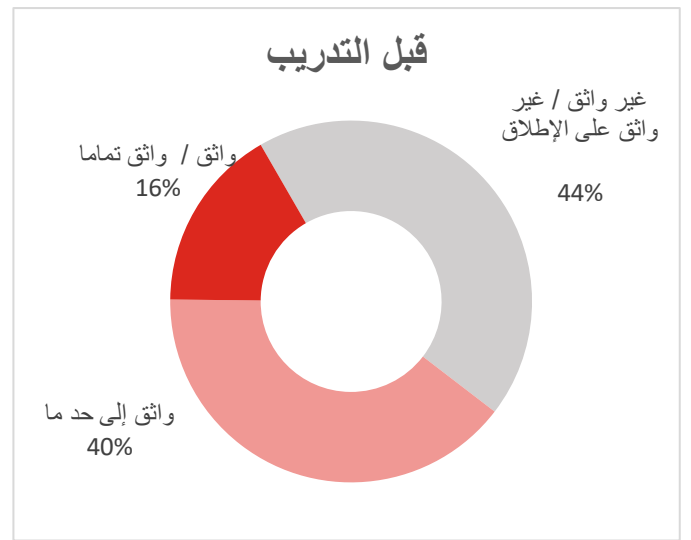
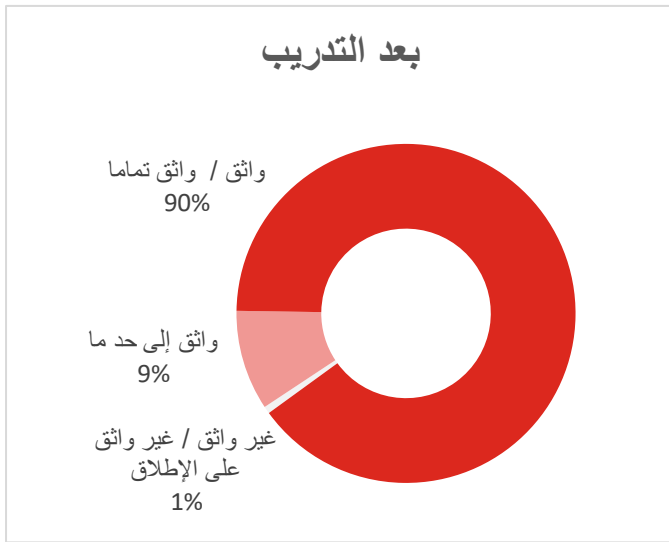
يتم طرح جميع الأسئلة الثلاثة في سياق محدد من ثلاث حالات - فقدان الوعي أو الاختناق أو الإصابة. يتضمن استطلاع المتابعة أيضاً سؤال الترويج للتدريب ودعوة مفتوحة لتقديم مزيد من التفاصيل.

فيما يلي مثال على كيفية تقديم البيانات التي تم جمعها:

ما مدى ثقتك في مهاراتك في هذا الوقت لمساعدة شخص يختنق؟

مايو-يونيو 2019 ، 576 شخص

	بعد التدريب	قبل التدريب
غير واثق / غير واثق على الإطلاق	4	252
واثق إلى حد ما	229	229
واثق / واثق تماما	517	95



الملحق الأول : نظريات قياس النتائج

كيركباتريك (kirkpatrick)

كيركباتريك هو نموذج تقييم التدريب مستخدم على نطاق واسع. يوفر بنية مفيدة للتفكير في الأشياء التي يمكننا تقييمها. ولديها بعض أوجه التشابه مع نهج برنامج التقييم الذي يستخدمه الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر.

الناتج 4.
السلوك 3.
التعلم 2.
رد الفعل 1.

نموذج كيركباتريك (كيركباتريك 2009)

المستوى الأول: رد الفعل: الي أي مدي يجد المشاركون التدريب مواتياً وجذاباً وملائماً لوظائفهم

المستوى الثاني: التعلم: الي أي مدي إكتسب المشاركون المعرفة والمهارات والسلوك والثقة والالتزام على أساس مشاركتهم في التدريب

المستوى الثالث: السلوك: الي أي مدي سوف يطبق المشاركون ما تعلموه أثناء التدريب عندما يعودون إلى العمل

المستوى الرابع: النتائج: الي أي مدي وصلت الي النتائج المستهدفة كنتيجة للتدريب و الدعم والمساءلة

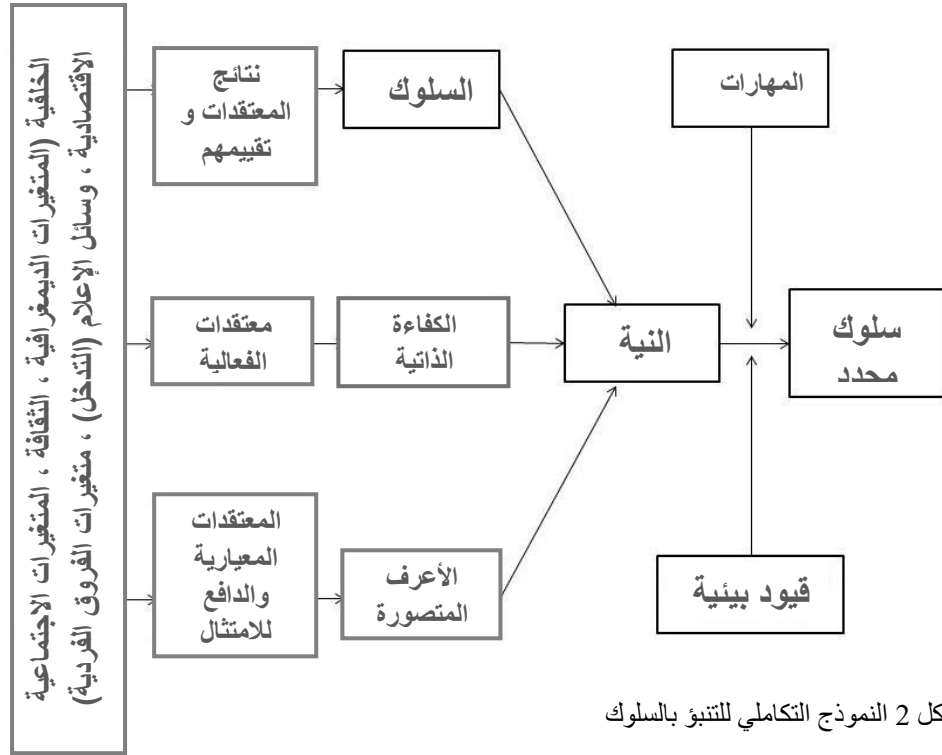
الشكل 1: مستويات كيركباتريك الأربعة لتقييم التدريب .
مستنسخة من Kirkpatrickpartners.com

يمكن تقييم المستوى الأول (رد الفعل) والمستوى الثاني (التعلم) كجزء من تجربة التدريب. من الصعب قياس المستوى الثالث (السلوك) والمستوى الرابع (النتائج) بسبب حدوثهما بعد تجربة التدريب. ستقدم مجموعة الأدوات هذه أفكارًا حول تقييم المستويين الأول والثاني

نماذج تغيير السلوك

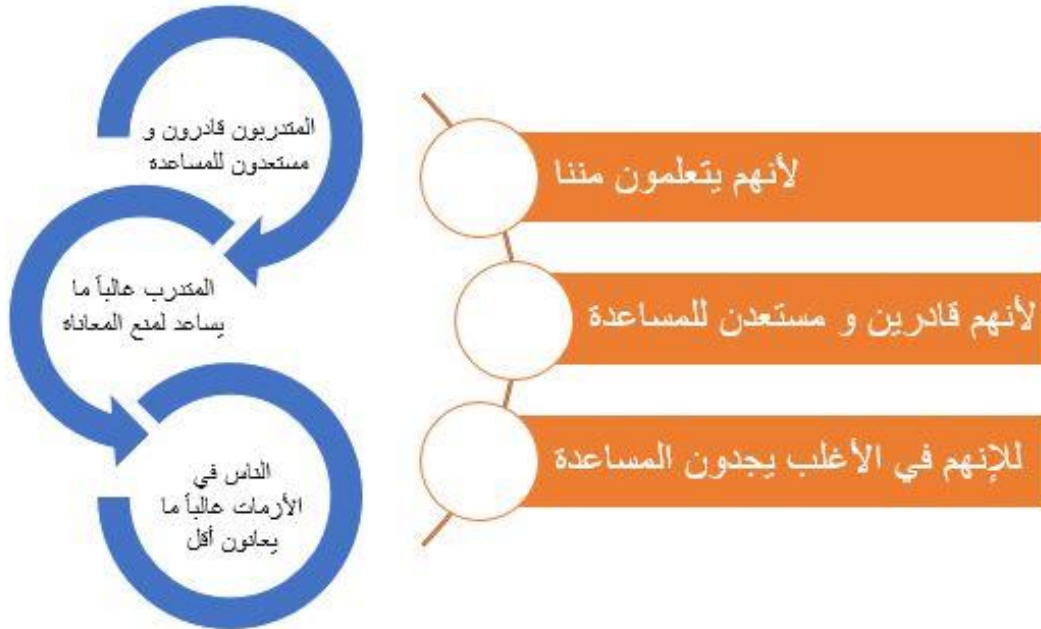
يستخدم الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر نظريات تغيير السلوك لدعم النهج التدريبي لتعليم الإسعافات الأولية . نظرية السلوك العقلاني ، نظرية السلوك المخطط و نظرية النموذج التكاملية للتنبؤ السلوكي. كلها نظريات حول تغيير السلوك. تم تطوير هذه النماذج بالتتابع ، كل مبنى على السابق. استندت نظرية السلوك العقلاني إلى فكرة أن النية في التصرف هي أفضل مؤشر لتنبؤ السلوك (فيشبين و أجزن ، 1980). تهدف نظرية السلوك العقلاني إلى وصف السلوكيات التي كانت تحت سيطرة الشخص (شيبيرد ، هارتويك ، وارشو ، 1988) بناءً على افتراض أن السلوك كان طوعياً. السلوك ليس دائماً طوعياً ، لذا تمت إضافة بنية إضافية للتحكم السلوكي المدرك إلى النموذج ، وتطوير النموذج إلى نظرية السلوك المخطط (شيبيرد ، هارتويك ، وارشو ، 1988). جانب لا يتجزأ من نظرية السلوك المخطط ، مثل نظرية السلوك العقلاني ، هي فكرة أنه كلما كانت نية السلوك المتحكم به أقوى ، زاد احتمال حدوث السلوك (أجزن ، 1991). لا تزال نظرية السلوك المخطط أحد النماذج الأكثر استخدامًا والأكثر تأثيرًا لتغيير السلوك (أجزن ، 2011).

نظرية نموذج التكاملية للتنبؤ بالسلوك هي تطور لنظرية السلوك المخطط و نظرية السلوك العقلاني. يتضمن هذا النموذج مفاهيم المهارات والقيود البيئية باعتبارها مؤثرة في النوايا. كما أنه يتوسع في فكرة المعتقدات المعيارية ودورها في تحديد السلوك (يزر ، 2012). يفسر النموذج كل من السلوكيات العقلانية وغير العقلانية لأنه يقترح أن جميع السلوكيات مستمدة من المعتقدات التي يحملها الشخص حول السلوك المذكور. المفهوم الرئيسي للنموذج التكاملية للتنبؤ بالسلوك بما يتماشى مع تكرار النماذج السابقة ، هو أن النية في أداء السلوك هي أكبر مؤشر للسلوك الفعلي (يزر ، 2012). هذه النية مستنيرة من المعتقدات حول السلوك ، وموقف الفرد ، والمعايير المتصورة والكفاءة الذاتية.



الشكل 2 النموذج التكاملي للتنبؤ بالسلوك

نظرية التغيير



الملحق الثاني : إختبار الفرضيات

إختبار الفرضيات

قد ترغب في استكشاف ما إذا كان هناك فرق دلالة إحصائية بين مجموعتين. ومن الأمثلة على ذلك مقارنة مستويات الثقة لمجموعتين مختلفتين من المتدربين. عادة ما يتم إجراء تحليل من هذا النوع إما من خلال الإختبارات المعلمية (البارامترية) أو غير المعلمية (لا بارامترية). داخل الأوساط الأكاديمية ، هناك جدل حول نوع الإختبار الذي يجب استخدامه مع بيانات ذات المقاييس ، على الرغم من أنه من غير المحتمل أن يكون هذا مناسباً لك إلا إذا كنت ترغب في نشر التحليل الخاص بك. هناك إجماع متزايد على أنه من المقبول استخدام إما إختبارات معلمية أو غير معلمية حيث في لديهم تقريبا نفس معدلات الخطأ من النوع 1¹. ينصح بعض الباحثين باستخدام الإثنين لنفس مجموعة البيانات.

يمكن حساب الإختبارات التالية على برامج مثل Excel أو SPSS.

- إختبار t لعينتين (بارامترية)
- إختبار مان ويتي يو (لا بارامترية)
- إختبار كروسكال واليس (لا بارامترية)

ستشير هذه الإختبارات إلى ما إذا كان يمكنك قبول الفرضية الصفرية أو رفضها. الفرضية هي أنه لا يوجد فرق بين المجموعات. رفضه يعني وجود اختلاف في الدلالة الإحصائية. مثال على الفرضية الصفرية:

لا يوجد فرق بين مستويات الثقة للأشخاص العاديين الذين يتدربون على الإسعافات الأولية من خلال تطبيق الهاتف ، ومستويات الثقة للأشخاص العاديين الذين يتدربون على الإسعافات الأولية من خلال دورة وجه لوجه.

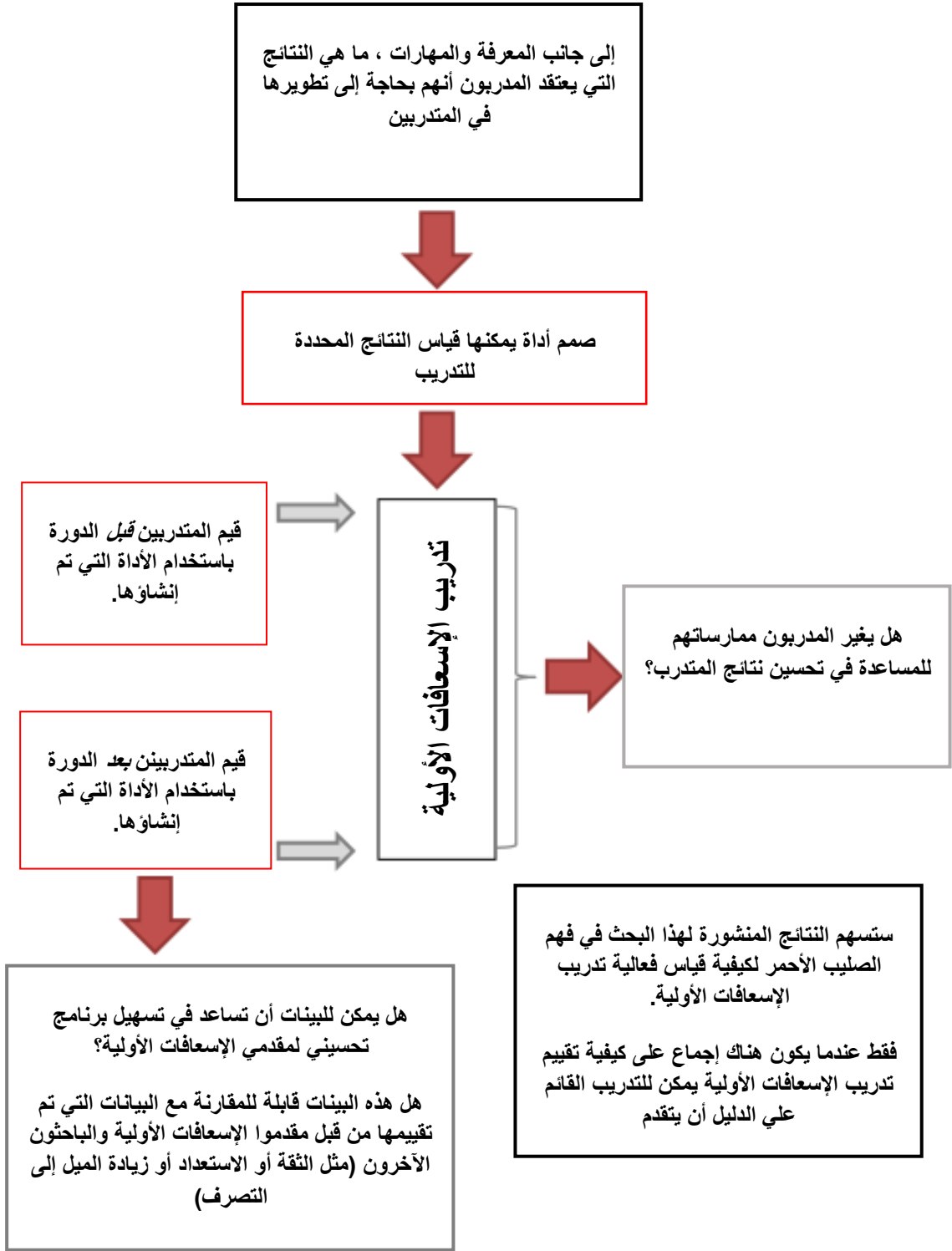
أسئلة البحث

قد يكون من المفيد وضع سؤال بحثي في بداية أي مشروع حول مقاييس النتائج. يمكن استخدام هذا السؤال لتوجيه التحليل، بما في ذلك ما يجب قياسه وتحديد البيانات ذات الصلة. فيما يلي بعض الأمثلة على أسئلة البحث.

- في دورة الإسعافات الأولية هذه ، هل النشاط (أ) أكثر أو أقل فعالية في تحسين النتائج من النشاط (ب)؟ على سبيل المثال في دورة الإسعافات الأولية هذه ، هل لعب الأدوار أكثر أو أقل فعالية في تحسين النتائج من النقاش الجماعي؟
- في دورة الإسعافات الأولية هذه ، هل المنهجية (أ) أكثر أو أقل فعالية في تحسين النتائج من المنهجية (ب)؟ على سبيل المثال هل تجربة التدريب المختلط أكثر أو أقل فعالية في تحسين نتائج الإسعافات الأولية من تجربة التدريب وجه لوجه؟
- هل يحقق "هذا المتدرب بالذات" نتائج تعليمية أفضل باستخدام هيكل / منهجية / نشاط "أ" مقابل "ب"؟ على سبيل المثال هل تم تحسين مستويات الثقة في الإسعافات الأولية للأباء من خلال استخدام تطبيق هاتف الإسعافات الأولية؟
- هل مدة هذه الدورة أقل أو أكثر فعالية من مدة تلك الدورة ؟

¹الخطأ من النوع 1 هو عندما يتم رفض الفرضية الصفرية على الرغم من صحتها ، أي تشير نتيجة الإختبار الإحصائي إلى وجود تأثير سكاني ملحوظ بينما هذا التأثير غير موجود. هذا يرجع إلى خطأ العينة العشوائية.

الملحق الثالث : تخطيط المشروع - مثال من الصليب الأحمر الأندوري والصليب الأحمر الفرنسي (مدعوم من المركز العالمي للإسعافات الأولية ومؤسسة الصليب الأحمر)



إتصل بنا

بخصوص **المركز العالمي للإسعافات الأولية** : يهدف المركز العالمي للإسعافات الأولية التابع للاتحاد الدولي لجمعيات الإسعافات الأولية إلى تطوير التدريب على الإسعافات الأولية وفقاً لتوصيات الحركة والمبادئ التوجيهية العلمية الدولية. يركز المركز العالمي للإسعافات الأولية أيضاً على دعم الجمعيات الوطنية في تقديم التدريب على الإسعافات الأولية في بلدانها الفردية وتسهيل مشاركة المعلومات على مستوى شبكي واسع ، وضمان إدارة الجودة للإسعافات الأولية ودعم تنسيق الإسعافات الأولية داخل الحركة.

جهة الاتصال: first.aid@ifrc.org

الفيسبوك: [المركز المرجعي للإسعافات الأولية العالمية](#)

استبيان : ربط التدريب و التدخلات

سن المتدرب:

تاريخ التدريب:

اسم المدرب:

هل اتباعد هذا التدريب شرطاً مهنيًا؟	نعم	لا
هل واجهت / شاهدت حالة تتطلب الإسعافات الأولية؟	نعم	لا
هل تمت توعيتك علي أهمية إتباع هذا التدريب للإسعافات الأولية؟	نعم	لا

**** أسئلة قد تكون مشابهة ولكن لديك أيضا خيار الرد بنفس الطريقة. أي أنه لا يوجد أي التزام على اتساق إجاباتك. ****

القدرة على التعلم						
يهدف هذا الجزء إلى قياس ما إذا تم استيعاب إجراءات الإسعافات الأولية التي يتم تدريسها بسهولة من قبل المتدرب وإذا كان الأخير قد حدد الإجراءات الرئيسية بشكل صحيح						
الأسئلة	اختلف تماماً (1)	اختلف (2)	لا اختلف ولا اتفق (3)	اتفق (4)	اتفق تماماً (5)	
1						من السهل تنفيذ حركات الإسعافات الأولية التي يتم تدريسها
2						من السهل تذكر حركات الإسعافات الأولية التي يتم تدريسها
3						إن حركات الإسعافات الأولية التي يتم تدريسها واضحة ولا لبس فيها
4						أعرف الحركات الرئيسية التي يجب أن أتذكرها حتي أتمكن من التصرف
تقاسم المسؤوليات						
يهدف هذا القسم إلى قياس ما إذا كان المتدرب مدرّكاً جيداً للالتزام القانوني بالمساعدة ، مع العلم أن هذا يسمح له بأن لم يعد المسؤول الوحيد عن الضحية						
الأسئلة	اختلف تماماً (1)	اختلف (2)	لا اختلف ولا اتفق (3)	اتفق (4)	اتفق تماماً (5)	
5						لدي التزام قانوني لتنبيه خدمة الإسعافات لمساعدة الضحية
6						من خلال طلب المساعدة ، أحصل على الدعم النفسي بسبب تدخلتي
7						من خلال طلب المساعدة ، أحصل على مساعدة فنية لمداخلتي
8						من خلال الاتصال بخدمات الطوارئ ، يتم تقاسم مسؤولية رعاية الضحية (لم أعد أشعر أنني المسؤول الوحيد عن الضحية)

التفقيذ

يهدف هذا القسم إلى قياس ما إذا كان المتدرب على دراية جيدة بالتأثير الإيجابي لتدخله على الحالة الصحية للضحية

أنتفق تماماً (5)	أنتفق (4)	لا أختلف ولا اتفق (3)	أختلف (2)	اختلف تماماً (1)	الأسئلة	
					يجب أن أتدخل في أسرع وقت ممكن مع الضحية (إذا سمح السياق)	9
					تحقق كل تقنية إسعافات أولية تم تدريسها هدفاً محدداً	10
					تساعد خطوات الإسعافات الأولية التي يتم تدريسها في تقديم رعاية أكثر فعالية للضحية	11
					تدخلي يمكن أن يساعد في إنقاذ الأرواح	12
النهائية						
أنتفق تماماً (5)	أنتفق (4)	لا أختلف ولا اتفق (3)	أختلف (2)	اختلف تماماً (1)	الأسئلة	
					في نهاية هذا التدريب ، هل تشعر بأنك مستعد / راغب في مساعدة ضحية إذا كان يوجد حالة تستدعي الإسعافات الأولية؟	13
					في نهاية هذا التدريب ، أنا أدرك أهمية دوري كمواطن منقذ في بلدي	14