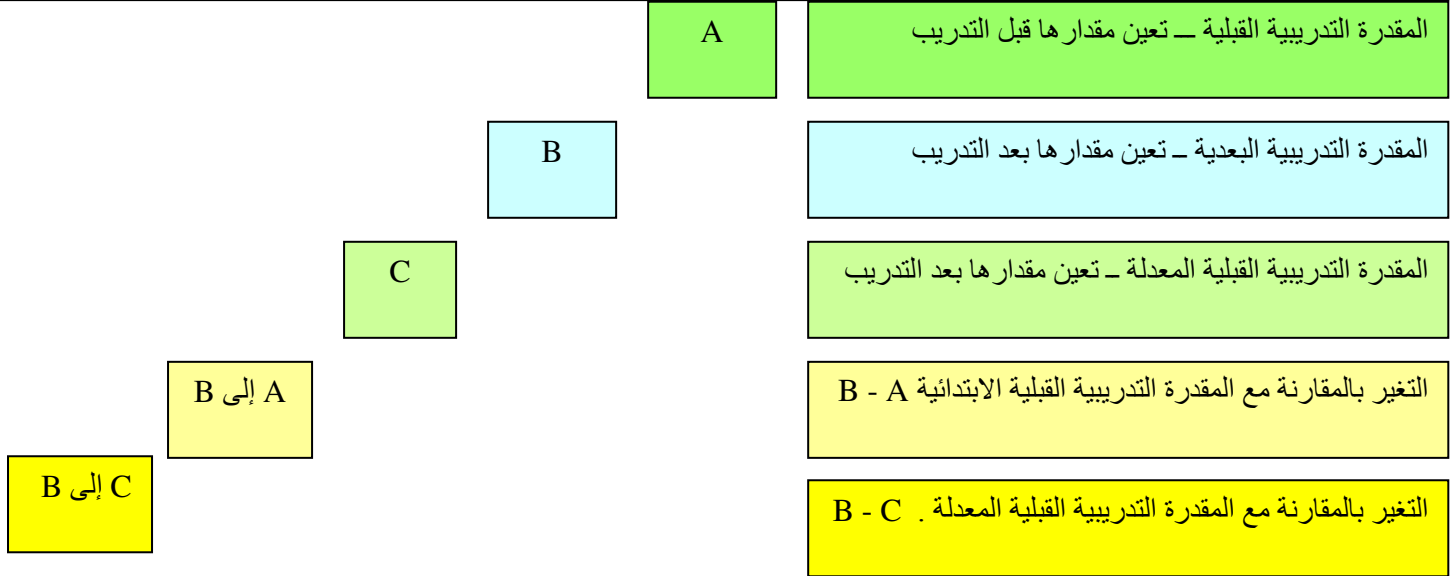


برنامج تدريب / دورة	الاسم	التاريخ
---------------------	-------	---------

استخدام النقاط السلوكية أدناه أولاً قيم نفسك قبل التدريب (A). بعد الدورة أو البرنامج التدريبي قيم مقدرتك التدريبية الجديدة (B), و تخمين مقدرتك على تعديل مستواك التدريبي القبلي (C). لكل سؤال ضع لنفسك درجة من 0 إلى 10 الذي يمثل أقل مستوى والـ 10 تمثل أعلى مستوى. قيم نفسك من خلال مجموعة عملك الحالية. و لما كانت هذه هي النسخة اليدوية فإنه يجب عليك أن تحسب درجتك يدوياً. الانتقال من المستوى B إلى المستوى C له دلالة جيدة على التغيير بعد التدريب. بإمكانك إضافة مؤهلات سلوكية أخرى إذا لزم الأمر اعتماداً على أغراض التدريب و أهدافك الخاصة. لمزيد من المعلومات و الإرشادات و الناس المطوريين للأنظمة بدون مقابل من خلال الموقع: www.businessballs.com إذا كنت ترغب في العمل على النسخة المؤتمتة من أداة القياس هذه يمكن طلب واحدة بدون مقابل من خلال الموقع



					1	الشخص مدرك لسلوكي
					2	الشخص مدرك لسلوك الآخرين
					3	الشخص مدرك لرد فعل الآخرين تجاه سلوكي
					4	الشخص مدرك لرد فعلي تجاه سلوك الآخرين
					5	الشخص مدرك كم أنا تكلمت
					6	الشخص يوجز و يلخص
					7	الشخص مدرك ما مقدار دعمي للآخرين
					8	دائماً أوضح نقاط عدم اتفاقي
					9	الشخص مدرك ما مقدار بنائي على أفكار الآخرين
					10	الإحساس بشعور الآخرين
					11	الشخص مدرك ما مقدار مقاطعتي للآخرين
					12	الشخص مدرك ما المقدار الحقيقي للاستماع للآخرين
					13	أخبر الآخرين ما هي مشاعري
					14	الشخص مدرك ما هو تعديل السلوك الذي أحتاج إليه
					15	معرفة كيف أغير سلوكي
					16	الشخص مدرك ما مقدار إبراز وجهات نظري للآخرين
					17	الشخص إيجابى
					18	المستوى العام لمهاراتي في العلاقات مع الأشخاص
						المجموع و التقدم الإجمالي

تخمين الأداء : الدرجات ذاتية – بعض الناس تعطى لنفسها درجات مرتفعة نسبياً و بعضهم يعطى درجات منخفضة. لذلك المقارنة بين الناس لا يعول عليه مطلقاً – فهذا التقدير مرشد فقط و ليس مطلقاً. العمود المهم هو العمود الأخير – الانتقال من الـ C إلى B. أي من التقدم من التعديل أو المصادقة على مقدرة التدرّب الأولى القبلي إلى المقدرة التدريبية النهائية. الانتقال من A إلى C يمكنها لأسباب عديدة تعكس التكوين الجديد للشخص تبين كيف يستخدمونها - كى ما يكون الشرح مفيداً. إذا كان هناك فرق بسيط بين B, A و C من المهم استقصاء لماذا يظهر الأشخاص و أنهم لم يغيروا نظرتهم لأنفسهم و لا يستنتج أى فائدة تعليمية واضحة من التدريب. المدرب يمكنهم أن يقارنوا درجات كل المتدربين لينتجوا مقياساً لدرجة إجمالية أو آثار برنامج التدريب.

© 2004 W Leslie Rae MPhil, FITOL, Chartered FCIPD and Alan Chapman. A free resource from www.businessballs.com. Not to be sold or published in any form without permission. User accepts sole risk for any issues arising from use; no liability with authors or Businessballs.com. If in doubt seek local advice prior to activity which may carry personal or organizational liability. Please retain this notice on all copies. Translated to Arabic by tarek Fouda