

## ضمان جودة التعليم في "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) (Ensuring Quality Education in S4D)

تُعتبر تنمية القدرات (CD) مهمة جوهرية في التعاون التنموي، وحسب مفهوم المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي فإن تنمية القدرات تعني تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والمجتمعات لإدارة الموارد بفعالية وكفاءة بغية تحقيق أهدافهم الخاصة على أساس مستدام.<sup>1</sup> في هذا الصدد، وباستخدام هذا التعريف يتعين إجراء تنمية القدرات على مستويات مختلفة. وأما في مجال "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) فتكون هذه كالاتي:

- **المستوى الفردي:**
    - التأهيل الرياضي التربوي للأفراد من خلال ورش عمل تغطي موضوعات مناهج "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) ومقاربات "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) والأساليب والكفاءات. راجع:
  - **المستوى المؤسسي:**
    - الخدمات الاستشارية المتعلقة بإدماج "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) في هياكل وعمليات وبرامج المؤسسات
  - **المستوى الاجتماعي:**
    - التعاون وتنمية الشبكة، من خلال إنشاء وتنمية وتوجيه ترتيبات التعاون، وكذلك إنشاء وتعزيز الشبكات بين مختلف الجهات الفاعلة في مجال "الرياضة من أجل التنمية" (S4D).
    - تنمية المنظومة في مجال السياسة: تضمين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) في أوراق السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل، بالإضافة إلى ميزانيات المنظمات الجامعة أو الوزارات أو الوكالات الوطنية.
- ← أنظر: إرشادات بناء القدرات في مجال "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)

### [Guidelines CD in the field of S4D](#)

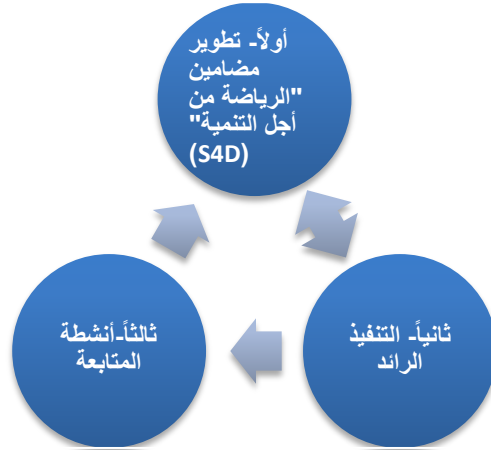
تعمل هذه الوثيقة كنموذج لضمان الجودة العالية للتعليم وعملية تنمية القدرات المستدامة على **المستوى الفردي** - وبالتالي تحسين مشاريع "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) بشكل عام. تنقسم العملية إلى ثلاث مراحل - الإعداد والتنفيذ والمتابعة - ولكل منها غايتها ومهامها. وبمراعاة هذا النموذج، بما في ذلك أنشطة الرصد والتقييم (M&E) المستعرضة، سيحقق الممارسون والمرشدون في مجال "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) تدريباً رفيع الجودة يوفر الدعم لتنمية القدرات بنحو مستدام.

<sup>1</sup>(المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (2015). إدارة التعاون للممارسين - إدارة التحول الاجتماعي بأعمال القدرات. فيسبادن: دار النشر شيرينجر)  
(GIZ (2015). Cooperation Management for Practitioners – Managing Social Change with Capacity Works. Wiesbaden: Springer Gabler.)

## عملية تنمية القدرات على المستوى الفردي

قبل البدء في تطوير مضمون ورشة عمل في إطار "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)، من المهم إجراء تحليل جذري للوضع في بلدك أو منطقتك. بالإضافة إلى ذلك، عليك التحقق من الموارد المتاحة من خلال تقييم الاحتياجات. يقتضي تخطيط ورشة عمل في إطار برنامج "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) الخاصة بك تحديد السياق الخاص بالبلد، مثل العوامل السياسية والاجتماعية الاقتصادية الهامة بالنسبة للتنفيذ والمضامين التعليمية (عند بدء العمليات الاستشارية في بلد جديد وعلى أساس منظم)، وكذلك تحديد الشركاء الرئيسيين على الصعيدين المحلي والدولي.<sup>2</sup>

بعد إجراء تحليل الوضع وتقييم الاحتياجات، تجري عملية دورية تُسمى هنا "عملية تنمية القدرات (CD)". يوضح النموذج (أ) التالي "عملية تنمية القدرات" المثالية. تنقسم العملية إلى ثلاث مراحل: الإعداد (المرحلة الأولى)، والتنفيذ (المرحلة الثانية)، وأنشطة المتابعة (المرحلة الثالثة):



الشكل (أ): عملية تنمية القدرات المثالية

إن من شأن بناء القدرات في سياق "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) على المستوى الفردي أن يستهدف الأفراد الذين يعملون مع الأطفال / الشباب (يُشار إليهم كمدرّبين) و / أو الأفراد الذين يعملون في سياق تعليم الكبار (يُشار إليهم باسم المرشدين). لدى كلتا المجموعتين المستهدفتين احتياجات معينة تتطلب التطرق إليها من خلال ورش عمل مُنقّنة في تخطيطها، لتحسين قدراتها إما لتقديم أنشطة في إطار برنامج "الرياضة من أجل التنمية" S4D مع الأطفال / الشباب (لكل مدرب) أو لتعليم المدرّبين الآخرين بطريقة "الرياضة من أجل التنمية" S4D (بواسطة مرشد).

تستعرض هذه الوثيقة العمليات العامة لتنمية القدرات على المستوى الفردي لكل من المدرّبين والمرشدين. ستحدد الوثيقة الفروق إذا وحيثما لزم الأمر.

ينبغي أن تأخذ أنشطة الإعداد والتنفيذ والمتابعة لعملية تنمية القدرات التعليمية للأفراد صيغة عملية مستمرة؛ هذا يعني أنه يجب عليك وباستمرار تعديل مضامين التدريب التعليمي اعتماداً على ما اكتشفته عند إدارتك لورشة العمل أو في أنشطة المتابعة التي قمت بها. يجب أن تركز تعديلاتك على التغذية الراجعة (فيديباك) والبيانات المتاحة المتعلقة بورش العمل؛ ومن ثم، يتعين أن يكون الرصد والتقييم جزءاً من جميع المراحل. توفر عملية الرصد والتقييم، التوجيه وإمكانية الاطلاع على التعديلات المحتملة بخصوص مضامين التدريب بما يتناسب مع الاحتياجات والواقع المحلي. وفوق ذلك، تسمح بتقييم تأثير إجراءات التدريب على المشاركين وعملهم التدريبي. في المقاطع التالية، سيتم وصف المراحل بالتفصيل وكذلك وصف إجراءات الرصد والتقييم المحتملة في مربعات النص الخاصة ذات الصلة.

<sup>2</sup>انظر الأداة 2 (Societal Patterns and Trends)، الأداة 4 (Key Challenges: SWOT)، الأداة 9 (Map of Actors)، الأداة 11 (Interests of Key Actors)، الأداة 17 (Needs Analysis) في الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) (2015) : إدارة التعاون للممارسين – إدارة التحول الاجتماعي في عمل بناء القدرات. فيسبادن: شيرينجر جابلر (Cooperation Management for Practitioners – Managing Social Change with Capacity Works. Wiesbaden: Springer Gabler).

## المرحلة الأولى: تطوير مضامين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)

تتضمن المرحلة الأولى تطوير وتوثيق مضامين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)، والتي سيتم تناولها في ورشة العمل الأولى. أمثل الحلول هي توفيرها بصيغة ورقة مفهوم ورشة عمل "الرياضة من أجل التنمية" S4D. تحدد ورقة المفهوم جميع الجوانب ذات الأهمية بورشة العمل. لتمكين إعداد وفهم وتنقيح مضامين ورشة العمل بشكل صحيح، فعليك تدوينها علماً بأنه يتعين أن تشمل الجوانب التالية:

### (أ) خلفية ورشة العمل (مقدمة)

- كيف هو السياق والوضع والحاجة لورشة العمل؟
- هل أن ورشة العمل مضمنة كجزء من مشاريع / برامج؟
- ما هي المنظمات المشاركة؟

### (ب) الغاية والطموحات العامة لورشة العمل والمجموعة المستهدفة

- ما نوع الأنشطة الأكبر أو الغاية العامة التي تساهم ورشة العمل بها؟
- ما هي الطموحات التي تم تحديدها فيما يخص القدرات والمعارف والمهارات والكفاءات التي يتعين اكتسابها من خلال المشاركة في ورشة عمل "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)؟
- من هم المشاركون (المدرّبون أو المرشدون)؟

← أنظر: نموذج: صفحة معلومات سابقة للدورة ([Template: Pre Course Information Sheet](#))

← أنظر: [Manual/Guideline S4D Coaches and Instructors](#)

إلى من سيتوجه المتعلمون أنفسهم؟ من هم المستفيدون؟

← مدرّبون ← أطفال / شباب

← مرشدون ← مدرّبون

### (ج) النواحي التنظيمية

- كيف تبدو الظروف اللوجستية؟

← على سبيل المثال المكان، والنقل، والمساحة المطلوبة، والإقامة، والمواقع الرياضية، إلخ

- من هم الأشخاص الذين أنيطت بهم الأدوار والمسؤوليات وماهي هذه الأدوار والمسؤوليات؟

← على سبيل المثال مرشد/مرشدون، مساعد ميسر، شريك، إلخ

- هل الورشة مُعتمَدة؟ من قبل أي جهة؟

← وصف المعايير المتعلقة بإتمام ورشة العمل بنجاح

← أنظر: النموذج: الشهادة ([Template: Certificate](#))

- كيف سنجري أنت الرصد والتقييم لورشة العمل؟

← تطوير أدوات التحقق من النتائج (مثل أدوات الرصد والتقييم: قبل الاستبيان وبعده) ([Guideline Options for](#))

([Receiving Feedback](#))

(إرشاد: خيارات بديلة لتلقي التغذية الراجعة (فيديباك)؛ (انظر المربع 2)

### (د) وصف مضامين وإجراءات ورشة العمل

- ما هي مضامين الورشة الجوهرية النظرية منها والتطبيقية؟ (مثل موضوعات "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)، الرياضة)

- ما نوع المعرفة والقدرات والكفاءات التي يتم تدريسها / تعلمها نظرياً وتطبيقياً؟

- كيف هي بنية ورشة العمل؟ (نموذج: جدول الأعمال) ([Template: Agenda](#))

- ما هي منهجيات التعليم والتعلم التي سيتم استخدامها؟ كيف سيتم نقل المعرفة والقدرات والكفاءات إلى المشاركين؟

- ما هي وثائق الدورة / المواد التعليمية (أدوات، وكتيبات تعليمات، ونشرات وما إلى ذلك) التي تريد استخدامها؟

هل سيتعين إعادة صياغة وتأليف وثائق الدورات / المواد التعليمية هذه من جديد؟ من سيقوم بذلك؟

### المربع 1: الرصد والتقييم عند تطوير مضامين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)

يعتمد تقييم المرحلة الأولى على المعلومات التي تم جمعها مسبقاً (تحليل الوضع وتقييم الاحتياجات)، حيث تتم معالجة المعلومات بشكل أكبر ويتم إضافة المزيد من المعلومات الملموسة التي تتعلق بورشة العمل مباشرة. يتضمن ذلك معلومات عن المستفيدين (الذين سيقدم المشاركون في ورشة العمل دورات تدريبية لهم، وبالتحديد الأطفال والشباب)، بالإضافة إلى المجموعة المستهدفة (المشاركون في ورشة العمل مستقبلاً). بالنسبة للمجموعة المستهدفة، تشمل المعلومات المهمة التي يجب جمعها العدد الإجمالي للمشاركين، بالإضافة إلى جنس المشاركين، والمؤهلات، والمؤهلات التعليمية المتوفرة، والاستعداد، وخبرة العمل والتوقعات.

### Template: Pre Course Information Sheet

الأسئلة المصاحبة لعملية جمع البيانات هي:

- ✓ ما هو السياق الخاص بالبلد / المنطقة أو السياق المحلي للمشروع؟
- ✓ بأي طريقة يمكن استخدام الرياضة كأداة للتنمية؟
- ✓ أي نوع من الرياضة يتعين استخدامه؛ أي نوع من الرياضة سيكون له وصول واسع داخل البلد / المنطقة؟
- ✓ أي شكل يمكن أن تأخذ مقارنة (نهج)<sup>3</sup> "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) في ذلك؟
- ✓ من هم الأشخاص الذين يجب أن يستفيدوا من مقارنة (نهج) "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) (على سبيل المثال، الفئات المهمشة كقناة مستفيدة)؟
- ✓ ما هي المنظمات التي تعمل في مجال الرياضة (لأغراض التنمية) ويمكن أن تكون شريكاً محتملاً ومنظمة منفذة؟
- ✓ من هم الأشخاص الذين يجب تعليمهم في مجال "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) كوسطاء مستقبليين؟
- ✓ إلخ.

يجب عليك تلخيص نتائج أي تقييم وتضمن ذلك في تقرير. سيساعدك هذا على تطوير مضامين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) لاستخدامها في أي ورشة عمل تعليمية قادمة.

<sup>3</sup> المقارنة (النهج) يعني "استخدام الرياضة بقدر كبير من الأهمية للتنمية". الأهداف التنموية خاصة بكل بلد المقارنة تعني "استخدام الرياضة، و على سبيل المثال تستخدم الرياضة في فلسطين كأداة لتنمية مهارات التوظيف لدى الشباب

## المرحلة الثانية: التنفيذ (الرائد):

قبل إجراء ورشة عمل أو سلسلة من ورش عمل، يتعين اختبار المفهوم (concept) الذي تم تطويره بالإضافة إلى مضامينه المحددة في ورشة عمل رائدة، وذلك سيمكن من الاطلاع عن كثب على المضامين والأساليب المختارة، والمسائل المتعلقة بالوقت المخصص والتنظيم. ستساعد المعلومات التي تم اكتسابها من خلال الاطلاع على تحديد ما إذا كان هناك ما يتطلب تعديله (انظر الخطوة أ أدناه). ورشة العمل الرائدة هي بمثابة ورشة عمل يتم تنفيذها كنسخة اختبارية أو "تجريبية". من الممكن أن يكون عدد المشاركين في ورشة العمل الرائدة أقل من المشاركين في ورشة العمل "الحقيقية" واختزال أجزاء من مضامين ورشة العمل. وبالرغم من ذلك فإنه من الضروري أن يكون المفهوم العام منطبقاً على ورشة العمل، بحيث يمكن تعديل المضامين والأساليب والشؤون التنظيمية (مثل اللوجستيات وإدارة الوقت). الطريقة المثلى تتمثل دوماً في إجراء ورشة عمل رائدة عندما يكون قد تم تطوير مفهوم جديد أو إذا كانت المجموعة المستهدفة جديدة أو متغيرة. يساعد إجراء ورشة عمل رائدة على تصميم ورشة العمل الحقيقية بشكل أكثر ملاءمة للمجموعة المستهدفة والسياق المعطى.

بعد إجراء "نسخة تجريبية"، يتم تنفيذ برنامج ورشة عمل في إطار "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) بما يتماشى مع المفهوم (المعدل) والأجندة (انظر الخطوة ب أدناه).

هناك بعض النقاط العامة التي يجب عليك مراعاتها دائماً عند تنفيذ ورشة عمل في إطار "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)

- حافظ على التوازن بين الأجزاء النظرية والعملية (على الأقل 50:50، في أي حال وقت كافٍ لجلسات التطبيق العملي)
- جدولة وقت كافٍ للتبادل (تبادل المعرفة والخبرات وما إلى ذلك)
- بدلاً من مناقشة بعض الموضوعات بالتفصيل، قم بتغطية العديد من الموضوعات بشكل سطحي.

وباختصار، تقوم الخطوات التالية بقيادة العملية:

### (أ) تنفيذ ورشة العمل الرائدة وتعديلها (إن أمكن)

- تنفيذ الورشة / التدريس حسب المفهوم
- اختبار كل جانب من جوانب المفهوم وتنفيذه (مثل الشؤون التنظيمية، والجدول الزمني، والأدوات، والأساليب والتعليمات، وما إلى ذلك)
- تقييم ترابط أهداف الورشة ومضامينها
- مراجعة المحتويات والبنية والأساليب، الخ

### (ب) تنفيذ ورشة العمل (عملية التعليم والتعلم النهائية المعدلة)

- تنفيذ الورشة / التعليم وفق المفهوم والأجندة المعدلين
- تنفيذ عمليات الرصد والتقييم
- إعداد التقارير (انظر: إرشادات إعداد التقارير) [short version](#), [long version](#) Reporting Guidelines

## المربع 2: الرصد والتقييم (M&E) عند تنفيذ ورشة عمل (رائدة/تجريبية)

عند تنفيذ ورشة عمل (رائدة / تجريبية)، تركز عملية الرصد والتقييم M&E على المعرفة التي اكتسبها المشاركون، والكفاءات المحسنة، والقدرة على تطبيق المضامين على مواقف الحياة الحقيقية، والرضا عن ورشة العمل. ستسمح لك هذه المعلومات بتقييم ورشة العمل ونتائجها الإجمالية، بالإضافة إلى القدرة على اقتراح / تنفيذ تعديلات على ورشة العمل المستقبلية لدى اقتضاء الحاجة لذلك. علاوة على ذلك ستكون قد جمعت معلومات حول جدوى التنفيذ (النجاحات والقيود) لورشة العمل ومضامينها والجدول الزمني.

يتم جمع البيانات طوال فترة تنفيذ ورشة العمل (الرائدة / التجريبية) (على سبيل المثال، النموذج: قائمة الحضور، Template: Attendance List) (الصور) وكذلك بعد ورشة العمل (على سبيل المثال، أداة الرصد والتقييم M&E: استبيانات ما قبل / بعد الدورة، إرشادات: خيارات بديلة لتلقي التغذية الراجعة (فيديباك) M&E Tool: Pre-/Post-) (Questionnaires, Guideline: Alternative Options for Receiving Feedback).

- [Template: Attendance List](#)
- [Guideline: Options for Receiving Feedback](#)
- [M&E Tool/Template "Post Questionnaire for Coach Workshops"](#)
- [M&E Tool/Template "Pre Questionnaire for PE Teacher Workshops"](#)
- [M&E Tool/Template "Post Questionnaire for PE Teacher Workshops"](#)
- [M&E Tool/Template "Pre Questionnaire for Instructor Workshops"](#)
- [M&E Tool/Template "Post Questionnaire for Instructor Workshops"](#)

الأسئلة المصاحبة لعملية جمع البيانات هي:

- ✓ بأي شكل نجح المفهوم؟
- ✓ هل كانت المواد والأدوات والأساليب والتعليم بشكل كاف؟
- ✓ في حالة وجود أوجه قصور في النتائج، فيما يتعلق ذلك وإلى ماذا تُنسب؟ (أي تصميم المنهج، إلى طريقة تنفيذه، أو للطلاب؟)
- ✓ ما هي الاستنتاجات التي يمكنك استخلاصها من النتائج؟
- ✓ ماهي تلك الجوانب من المفهوم التي تحتاج لتعديلها؟
- ✓ الخ.

عليك تلخيص نتائج ورشة العمل ونتائج التقييم في تقرير تقوم بإعداده (انظر: إرشادات إعداد التقارير Reporting [short version](#), [long version](#)). سيسمح لك ذلك بتعديل مفهوم ورشة العمل ليكون أكثر فعالية.

## المرحلة الثالثة: أنشطة المتابعة

تُعتبر المتابعة (المرحلة الثالثة) للأفراد المؤهلين أمراً جوهرياً، خاصة فيما يتعلق بترسيخ المحتويات التعليمية بطريقة مستدامة. تهدف المتابعة إلى تعزيز المعرفة والقدرات التي اكتسبها المشاركون في ورشة العمل، وضمان تنفيذ مضامين "الرياضة من أجل التنمية" (S4D) على أرض الواقع والوصول إلى المستفيدين. من المهم معرفة ما يسمى بـ "تأثير ورشة العمل"، والذي يتم تعريفه على أنه النشوة والدوافع الجديدة المكتسبة في البداية من خلال المشاركة في ورشة العمل علماً بأن هذه النشوة قد تتحول إلى برودة الصفر بسرعة عندما يعود المشاركون إلى بيئة عملهم المعتادة. يُعتبر نقل المعرفة والقدرات المكتسبة إلى سياق العمل هو الخطوة الأكثر صعوبة، خاصة إذا لم يتلقى المشاركون الدعم والموارد وكانوا "لوحدهم" في محاولتهم لتطبيق المفهوم. عندما تكون الأمور هكذا، فيحتاج المشاركون في ورشة العمل إلى الإشراف والدعم بعد ورشة العمل، وإلا فإن البعض قد لا (يعرف كيفية) تنفيذ المضامين والطرق الجديدة.

في هذا المستند، نسمي نشاط المتابعة زيارات تدريب المتابعة. يتم الإشراف على المشاركين في ورشة العمل (المدرّبين) بعد الانتهاء من ورشة العمل، خلال جلسات دوراتهم التدريبية مع الأطفال / الشباب. لربما أنك أنت أيضاً ترغب في تقديم ورش عمل للمتابعة لكل من المدرّبين والمرشدين. بصرف النظر عن شكل النشاط التنموي فإن أنشطة المتابعة ضرورية لضمان التنفيذ المستدام "للرياضة من أجل التنمية" (S4D)!

تهدف زيارات تدريب المتابعة للمشاركين في ورشة العمل إلى مرافقة المشاركين (المدرّبين) ودعمهم في إجراء جلسة تدريبية. يتلقى المدرّب/المدرّبة التوجيه والتغذية الراجعة (فيديباك) حول المعارف والمهارات والقدرات المحددة التي تعلمها/تعلمتها خلال ورشة عمل "الرياضة من أجل التنمية" (S4D).

الخطوات التي يجب اتباعها لزيارات تدريب المتابعة هي (انظر: التوجيه: كيفية القيام بزيارات المتابعة؟)

### Guideline: How to Perform Follow-up Coaching Visits?

- اختيار الأشخاص الذين سيقومون بإجراء زيارة المتابعة مع المشاركين (مثل ميسر ورشة العمل، والشركاء) ← الأفضل هو إجراء الزيارات من قبل نفس الشخص (الأشخاص) لضمان إمكانية المقارنة.
- اختيار المشاركين في ورشة العمل (المدرّبين) الذين ستم زيارتهم (عينة لكل منطقة، منظمة، إلخ) ← لما أنه من غير الممكن زيارة جميع المدرّبين المؤهلين، يجب تطوير معايير لعملية الاختيار (مثل المدرّبين من مناطق معينة).
- اختيار تاريخ ووقت الزيارة
- ← الأفضل هو حدوث زيارة المتابعة ثلاث مرات: 3-5 أسابيع، 2-3 أشهر و 4-6 أشهر بعد ورشة العمل.
- القيام بزيارة متابعة تدريبية خلال جلسة تدريبية يقدمها المدرّبون
- التغذية الراجعة (فيديباك) إلى المدرّبين ودعمهم (انظر: إرشادات إعطاء التغذية الراجعة البناءة)

### Giving Constructive Feedback

### المربع 3: الرصد والتقييم (M&E) أثناء أنشطة المتابعة وبعدها

✓ أثناء زيارات المتابعة يتوجب عليك جمع البيانات الكمية والنوعية (من خلال المراقبة والاستطلاعات والمقابلات؛ أنظر أداة الرصد والتقييم: Follow-Up Short Coach Survey وأداة الرصد والتقييم Follow-Up Observation and Interview) التي توفر معلومات حول الطريقة المطبقة والجوانب الأخرى التي تم تعلمها خلال ورشة العمل. علاوة على ذلك، يمكن تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق المشارك، وكذلك تحديد الطريقة والتحديات والاحتياجات واستخدام الدليل من خلال هذه الزيارات لتدريب المتابعة. بناءً على هذه المعلومات، يقوم الزائر / المشرف بصياغة تغذية راجعة بناءة للمدربين.

- [Follow-Up Short Coach Questionnaire](#) (also available in AR, ES, PT, TR)
- [Follow-Up Short Instructor Questionnaire](#) (also available in AR, ES, PT, TR)
- [Follow-up Training Observation & Interview](#)

الأسئلة التي تفقد تقييم المفعول طويل المدى ودعم المدربين هي:

- ✓ هل ينفذ المدربون ما تعلموه في ورشة العمل في جلساتهم التدريبية؟
- ✓ ما هي جودة تنفيذ المدربين للدورات في إطار برنامج "الرياضة من أجل التنمية" (S4D)؟

- ✓ هل يؤدي المدربون وظيفة دور القدوة التي تعلموها في ورشة العمل؟
- ✓ ما هي التحديات التي يواجهها المدربون عند تنفيذ مضامين ورشة العمل في مواقف الحياة الواقعية؟ كيف يحلونها؟
- ✓ كيف ندعم المدربين على أرض الواقع؟

يجب عليك تلخيص نتائج التقييم في تقرير نهائي. يسمح لك ذلك بتتبع مسار الأفراد المؤهلين والتخطيط (إذا لزم الأمر) لأي أنشطة متابعة أخرى من أجل تعزيز تنفيذ مضامين ورشة العمل في إطار "الرياضة من أجل التنمية" (S4D).