****

**جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة –**

**كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**

**قسم العلوم الاجتماعية**

**2022-2023 السداسي الأول**

|  |
| --- |
| **الموضـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــوع** |
| **هندسة التكوين المحاضرة الخامسة: تطبيق برنامج تكويني، تقييمه وتطبيقه** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الأستاذ المحاضر** | | | |
| **الاسم واللقب** | **الرتبة** | **الكلية** | **البريد الالكتروني** |
| **فارس أم هاني** | **MCB** | **العلوم الإنسانية والاجتماعية** | **o.fares@univ-dbkm.dz** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الطلبة المعنيين** | | | |
| **الكلية** | **القسم** | **السنة** | **التخصص** |
| **العلوم الإنسانية والاجتماعية** | **العلوم الاجتماعية** | **ماستر 1** | **علوم التربية : ارشاد وتوجيه** |

**عزيزي الطالب تعتبر هذه المحاضرة الخامسة لمقياس هندسة التكوين سنعالج فيها العناصر التالية :**

1. **تنفيذ وتقييم برنامج تكويني.**
2. **مجالات تقييم محتوى تكويني.**
3. **خطوات وأدوات تقييم محتوى تكويني.**

**تنفيذ تقييم محتوى تكويني**

بتحديد الاحتياجات وتنتهي بتقييم عملية التكوين، ويعتبر التقييم أداة هامة لا يمكن الاستغناء عنها لرصد نقاط القوة والضعف حتى يمكن إصدار حكم على العمل الذي تم انجازه لإصلاح نقاط الضعف ودعم نقاط القوة.

فالتقييم كمرحلة أخيرة من مراحل عملية التكوين قد يكون بداية جديدة لعملية تكوينية أخرى بناء على المعلومات المحصلة من المتكونين والمكونين.

ومن خلال تقييم عملية التكوين يمكن تحديد التغييرات المقصودة في معارف أو مهارات أو اتجاهات المتكونين،فعملية التقييم ضرورية للتأكد من مدى تحقيق برنامج التكوين لأهدافه وانحرافه عنها، فهو جزأ لا يتجزأ من هندسة التكوين.

1. **تنفيذ وتقييم البرنامج التكويني:**

تشمل عملية تنفيذ وتقييم البرنامج المراحل التالية: [[1]](#footnote-2)

**أولا**: الجوانب التي يهتم بها مخطط البرنامج التكويني هي:

أ- **توقيت البرنامج:**

- موعد بدء البرنامج وانتهائه.

- توزيع العمل التكويني خلال فترة البرنامج.

ب: **تنسيق التتابع الزمني لموضوع البرنامج:**

- اختيار المكان وفق متطلبات البرنامج ( قاعات صغيرة أو كبيرة الحجم ).

- تصميم طريقة جلوس المتكونين.

- تحديد المستلزمات الضرورية لكل برنامج.

ج: **تجهيز المطبوعات:**

- استلام المطبوعات من القائمين بإعدادها علميا.

- إجراءات الطباعة والتجليد.

- إجراءات التوزيع على المتكونين وفقا لخطة البرنامج التكويني.

د- **الاتصال بالمتكونين والمكونين**: ومنه يتم صياغة الخطة لتنفيذ البرنامج.

**ثانيا :مجالات التقييم** وتشمل ما يلي :

أ- **تقييم البرنامج التكويني**: يهدف إلى التأكد من كفاءة البرنامج التكويني ومن صلاحيته لتلبية الاحتياجات التكوينية التي صمم من اجلها وتمر بعدة مراحل:

- تقييم البرنامج قبل التنفيذ للتأكد من صحة وسلامة خطة البرنامج التكويني.

- تقييم البرنامج أثناء التنفيذ للتأكد من انه يسير وفق ما خطط له.

- تقييم البرنامج بعد التنفيذ للتأكد من تحقيق الأهداف التي وضع من اجلها.

ب- **تقييم المكونين:** للتأكد من امتلاك المكونين مهارات ومعارف لان أي قصور أو نقص ينعكس سلبا على فعالية وكفاءة التكوين.

ج- **تقييم المتكونين:** تهدف للتحقق من كفاءة وفعالية البرنامج التكويني.

**ثالثا:** خطوات تقييم التكوين وتشمل ما يلي:

- تحديد طريقة التقييم وتحديد فلسفة المنهجية للتقييم:

- تحديد أسلوب جمع البيانات.

- جمع وتحليل البيانات

- استخلاص النتائج.

- وضع توصيات خاصة بالمستقبل.

**رابعا:** تقييم أثر التكوين:

وتظهر أثر التكوين بعد عملية التنفيذ في التأكد من اتجاهات وسلوك المتكون قد تغيرت والمعارف التي اكتسبها من البرنامج التكويني أي أن نجاح البرنامج يقاس على ضوء التغيرات لأدائية.

وهناك معايير أخرى منها :[[2]](#footnote-3)

- المقياس العام لأهداف المؤسسة: تتوزع على قياس درجة التأثير على التكاليف أو الجودة، ارتفاع مرد ودية المؤسسة...الخ وهي العناصر التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

- قياس اثر التكوين على سلوك الفرد،ويعتبر هذا المقياس من الوسائل الجديدة لان الهدف من التكوين هو تغيير سلوك الفرد وتقييم هذا التغير من طرف مسؤول أو جهة مختصة تقيس درجة عمله مقارنة عن متوسط الأداء العادي أو مع أدائه قبل التكوين.

\* **تقييم ختامي** : خلال كل سنة تعمل الوصاية المركزية للمراد البشرية لكل قطاع على وضع مخطط تكويني **اختياري** لرسكلة موظفيها وتحسين أدائهم الوظيفي،إلا أنها كل سنة ترصد نسبة **مشاركة ضعيفة** للالتحاق بهذه التكوينات بل تسجل في أغلب الأحيان **عزوفا** عنها. حلل وناقش هذه المشكلة في ضوء ما تعلمته في هذا المقياس

1. **حسن احمد الطعاني(2002) التدريب، دار الشروق للنشر، الأردن، ص153**. [↑](#footnote-ref-2)
2. **خالد عبد الرحيم الهيتي،(2006) إدارة الموارد البشرية،الطبعة 02، دار وائل للنش، الأردن، ص242.** [↑](#footnote-ref-3)