

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس: هندسة التكوين

السؤال الأول: (09 نقاط) أكمل العبارات التالية:

1. يكمن الفرق بين هندسة التكوين والهندسة البيداغوجية في أن هندسة التكوين هي مجموع الأطر المنهجية الواضحة التي تضبط عملية تصميم العمل التكويني وتشمل:
 - تحليل الاحتياجات التكوينية.
 - إعداد البرامج التكوينية.
 - تحقيق البرامج التكوينية.
 - تقييم البرامج التكوينية.

أما الهندسة البيداغوجية فيقصد بها دراسة وتحليل وتحديد مضمون البرنامج التكويني.

2. بنا شولتز Theodore Shultz مفهوم رأس المال البشري من فكرة أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، وعليه رأى شولتز أن الاختلافات في الإيرادات يمكن تفسيرها في الاختلافات في مقدار الاستثمار في رأس المال البشري.

3. الكفاءة La compétence هي التوليفة الديناميكية لمجموعة من العناصر هي

- المعارف النظرية (العلمية)،

- المعارف العملية،

- الإجراءات والممارسات،

- الخبرة غير المهيكلة.

بالإضافة إلى عناصر أخرى هي:

- المعرفة السلوكية أو العلاقاتية

- القدرة على اكتساب المعارف وإكسابها للآخرين أي القدرة على التعلم والتعليم

4. الاحتياجات التكوينية هي نتيجة قياس الفجوة بين حالتين : حالة حالية وحالة مراد الوصول إليها:

الوضع المراد الوصول إليه - الوضع المحقق = الحاجة إلى التكوين. وبالتالي فالحاجة التكوينية تعبر عن انخفاض في الأداء ناتج عن نقص للمعرف والمهارات لدى العامل

5. المعرفة تعني الاحاطة بالجوانب التي تخص ظاهرة معينة من حيث تحديد ماهيتها والأسباب التي تؤدي إلى حدوثها والكيفية التي تحدث بها، كما تشمل تأثيرها على ظواهر أخرى. وبتعبير آخر فالمعرفة تجيب عن الأسئلة من؟ وماذا؟ ومتى؟ وأين؟ وكيف؟ ولماذا؟ وتختلف المعرفة عن المعلومة في كون الأولى أشمل وأعم من الثانية، حيث أن المعلومة تجيب فقط عن الأسئلة الأربعة الأولى، لتتحول إلى معرفة بالإجابة عن الأسئلة الباقية.

6. هناك ارتباط بين التعليم والتدريب يكمن في أن العاملين الأفضل تعليما يسهل تدريبهم، ويكونون أكثر انضباطا وخضوعا للنظم واللوائح المنظمة للعمل وأكثر انفتاحا ذهنيا ودافعية نحو العمل مقارنة بالعاملين الأقل تعليما.

السؤال الثاني: (04 نقاط) اشرح العلاقة بين العناصر التالية: التكوين، الكفاءة، الأداء، الأهلية. التكوين هو إكساب العمل معارف ومهارات تؤهله لأداء وظيفة معينة أو عمل معين، وبالتالي فالتكوين وسيلة لتأهيل العامل. أما الكفاءة فيظهرها العامل من خلال تقديم أداء مقبول.

السؤال الثالث: (07 نقاط) اشرح خطوات تصميم البرنامج التكويني

يقصد بتصميم البرنامج التكويني عملية تحويل الاحتياجات التكوينية إلى خطوات عملية، وبالتالي تشكل هذه الخطوة حلقة الوصل بين عمليتي تحديد الإحتياجات التكوينية وتنفيذ البرنامج التكويني، ويتم ذلك من خلال المراحل التالية:

(1) تحديد أهداف البرنامج التكويني:

- الهدف العام:

يهدف البرنامج إلى إكساب العامل معارف في:.....

يهدف البرنامج إلى تنمية قدرات العامل في:.....

- تحديد الأهداف التفصيلية:

يجب أن تكون هذه الأهداف محددة، واضحة، وقابلة للقياس. والتي سترجم إلى وحدات تكوينية (مواد علمية).

(2) تحديد شروط القبول في البرنامج:

تنقسم إلى :- شروط عامة : تنطبق على جميع الملتحقين بالبرنامج التكويني.

- شروط خاصة بالبرنامج.

عند وضع الشروط يجب الأخذ بعين الاعتبار للعناصر الخمسة التالية:

- شروط إدارية (المستوى الوظيفي).

- شروط جسمانية (المواصفات، السمات).

- الدرجة العلمية للمتكون والبرامج التكوينية التي خضع لها سابقا.

- عنصر الاهتمامات والميول الشخصي.

- عنصر الحرف والمهارات .

(3) تحديد المكونين والمتكونين.

(4) إعداد المنهاج التكويني: ترجمة الأهداف التفصيلية إلى وحدات تكوينية، مع تحديد أساليب التكوين.

(5) تحديد الإطار الزمني والمكاني، وإعداد ميزانية التكوين.

(6) إعداد دليل البرنامج التكويني: يتضمن:

- وصف السياق العام.

- أهداف التكوين (العامة والخاصة).

- الأهداف البيداغوجية.
- برنامج مفصل عن البرنامج التكويني.
- أساليب التكوين المعتمدة.
- الجدول الزمني للتكوين. -Timing-
- التعريف بالأفراد المعنيين بالتكوين.
- التعريف بالمكونين (السيرة الذاتية).
- آليات تقييم العملية التكوينية.
- قيادة البرنامج التكويني (لجنة المتابعة، رئيس المشروع، فريق المشروع).
- مخطط الاتصال : لماذا نتصل، متى وكيف؟
- تنشيط التكوين: العلاقة بين المكون والمتكون.