

الإجابة النموذجية لامتحان مقياس هندسة التكوين

السؤال الأول:

حدد مفهوم هندسة التكوين، وما هي مراحله الأساسية؟

الإجابة:

هندسة التكوين: مجموع الأطر المنهجية الواضحة التي تضبط عملية تصميم العمل التكويني وتشمل:

- تحليل الاحتياجات التكوينية.

- إعداد البرامج التكوينية.

- تحقيق البرامج التكوينية.

- تقييم البرامج التكوينية.

السؤال الثاني:

هل التكوين الذي تقترحه الشركة وقائي أو علاجي أو استراتيجي؟

الإجابة:

لاحظت الشركة أن هناك فجوة واضحة في معارف ومهارات الفريق التقني في استخدام تقنيات حديثة في مجال الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية، وبالتالي فالتكوين في هذه الحالة علاجي كونه يهدف إلى سد الفجوة بين الأداء المطلوب والأداء الفعلي للفريق التقني، ويمكن أن يأخذ طابعا استراتيجيا.

السؤال الثالث:

اقترح تصميمًا لبرنامج التكوين يتضمن أهم الخطوات اللازمة؟

الإجابة:

تصميم البرنامج التكويني هو عملية تحويل الاحتياجات التكوينية إلى خطوات عملية، وبالتالي تشكل هذه الخطوة حلقة الوصل بين عمليتي تحديد الاحتياجات التكوينية وتنفيذ البرنامج التكويني. وتتمثل خطواته فيما يلي:

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 ستترجم 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.
- Timing: الجدول الزمني للتكوين.
- 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.

السؤال الرابع:

ما هي التحديات المحتملة التي قد تواجهها الشركة أثناء تنفيذ هذا البرنامج؟

الإجابة:

تتمثل أهم التحديات فيما يلي:

1- ترتيب المحتوى التكويني:

2- إختيار الأسلوب التكويني المناسب: تحديد المعلومات التي سيتم تناولها وهي :

3- تحديد المدة الزمنية اللازمة لكل موضوع .

4- إعداد خطة الجلسة التكوينية :

5- تدابير فنية وإدارية:

- عقد اجتماعات تنسيقية مع المكونين والمتكونين وذلك من أجل التأكد من التنفيذ الجيد للبرنامج

التكويني وكذلك حل المشاكل الطارئة.

- تجهيز المعدات والأدوات اللازمة للتكوين .

- تجهيز المناخ الخاص بالتكوين .

- ترتيبات النقل والإقامة .
 - تجهيز البيئة الخاصة بالتكوين .
 - إعلان الجدول الزمني للتكوين .
 - إعلان قائمة المكونين والمتكونين .
 - ترتيبات النقل والإطعام والإيواء .
- (5) **اختيار المكونين:** يجب أن يكون المكون على درجة عالية من القدرة على اكتساب العامل والمعارف والمهارات التي يحتاجه.

(6) **إعداد ميزانية التكوين:**

تشمل نفقات استثمارية مثل الأراضي والمباني، ونفقات تشغيلية تتعلق بأجور المكونين ومنح المتكونين ومختلف مصاريف التكوين مثل النقل والإطعام... الخ.

السؤال الخامس:

كيف يمكن قياس أثر التكوين على أداء الفريق التقني بعد انتهاء البرنامج؟
الإجابة:

يعتبر تقييم البرنامج التكويني آخر خطوة في العملية التكوينية، والهدف منه هو معرفة مدى تحقق الأهداف التكوينية. ويتم ذلك من خلال المؤشرات التالية:

- 1- **ردود أفعال المكونين والمتكونين:** حول ظروف سير البرنامج التكويني ومدى تحقيقه لأهدافه.
- 2- **الاختبارات الكتابية والشفوية:** تسمح بقياس حجم المعارف والحقائق التي اكتسبها المتكونون من خلال البرنامج التكويني. ولكي تعطي هذه الاختبارات صورة دقيقة فإنه ينبغي اختبار المتكون قبل وبعد البرنامج التكويني.
- 3- **السلوك:** يهتم بتقييم السلوك بطبيعة التغير الذي حدث في سلوك وأداء الفرد في العمل، ويعد هذا التقييم أصعب من ردود الأفعال والاختبارات، لذا ينبغي ملاحظة سلوك المتكون قبل وبعد البرنامج التكويني والاستعانة بأكثر من مقيم واحد، كما يجب استخدام مرجع ضابط للمقارنة.
- 4- **النتائج:** تقييم النتائج يقيس التغيرات في بعض المؤشرات التي لها علاقة بالتكوين مثل معدل دوران العمل وتخفيض التكاليف وتحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية.
- 5- **تحليل الأثر:**

I- مؤشرات اقتصادية : - زيادة الحصة السوقية.

- زيادة الانتاج
- تخفيض التكاليف
- تخفيض التلف

II- مؤشرات تنظيمية : - تحسين التنظيم : زيادة وحدة أو إلغاء وحدة.

- تحسين فرق العمل .

- الحركية الداخلية : ترقية،

III- مؤشرات تتعلق بالشغل : - عدد الوظائف المستحدثة وزيادة حجم المبيعات أو فتح وحدة جديدة .

IV- مؤشرات الدافعية : تحسن الدافعية وروح الفريق.