



يوم: 2026/01/17

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الأول الدورة العادية في مقياس هندسة التكوين

إجابة السؤال الأول: (06 نقاط)

شرح معايير صياغة الأهداف التكوينية وفق نموذج (SMART) مع إعطاء مثال توضيحي لكل معيار:

يعد نموذج (SMART) أحد أشهر النماذج العالمية لضبط جودة صياغة الأهداف التكوينية والتعليمية، لأنه يساعد المصممين على وضع أهداف واضحة، قابلة للتطبيق والقياس. ويتضمن النموذج خمسة معايير أساسية:

أ. محدد (Specific):

يجب أن يصف الهدف بدقة ما الذي سيتعلمه المتكون؟

مثال:

- غير محدد: "تحسين مهارات التواصل."
- محدد: "أن يشرح المتكون خطوات التواصل الفعال في بيئة العمل."

ب. قابل للقياس (Measurable):

يشترط أن يتضمن الهدف مؤشرات قابلة للملاحظة أو القياس.

مثال: أن يميز بين 3 استراتيجيات للتواصل الفعال.

ج. قابل للتحقق (Achievable):

على الهدف أن يكون واقعياً وممكن الإنجاز ضمن الإمكانيات الزمنية والموارد المتاحة.

مثال: أن يعد المتكون عرضاً بسيطاً مدته 5 دقائق حول مهارة الإنصات.

د. ذو صلة (Relevant):

لابد أن يرتبط الهدف باحتياجات المتعلمين، ومخرجات البرنامج، ومتطلبات المهنة.

مثال: أن يوظف مهارة التغذية الراجعة في تسيير حصص التكوين.

هـ. محدد زمني (Time-bound):

يجب أن يُذكر الإطار الزمني الذي تُحقق فيه المهارة أو السلوك.

مثال: بنهاية الأسبوع الأول من التكوين، أن يتمكن المتكون من "...

إجابة السؤال الثاني: (06 نقاط)

شرح تحديات تنفيذ برامج التكوين مع الحلول العملية لمواجهتها:

1. الفروق الفردية بين المتكونين:

هي الاختلافات بين المتكونين والتي تتجسد في اختلافات على المستوى المعرفي، المستوى النفسي، والمستوى الاجتماعي. (أو أي تعريف آخر صحيح لمفهوم الفروق الفردية).

الحلول:

- تنوع أساليب الشرح.
- توفير أنشطة اختيارية للمتعلمين السريعين.
- تقديم دعم إضافي للمتعلمين الذين يواجهون صعوبات.

2. مقاومة التغيير لدى بعض المتكونين:

انطلاقاً من أن التكوين يعبر عن عملية تغيير ممنهجة ومنظمة وهادفة لتغيير السلوك لدى المتعلمين، وهو ما قد يحمل معه بذل المزيد من المجهودات من قبل المتكونين، أو تغيير أنماط التفكير والسلوكيات والاتجاهات، أو إجراءات للمساءلة في إطار تقييم التكوين...، هذا يدفع باتجاه ظهور مقاومة لهذه التغييرات التي تستهدفها عملية التكوين.

الحلول:

- شرح فوائد التكوين وأثره على الأداء.
- دمج المتكونين في التخطيط لبعض الأنشطة.
- تعزيز الثقة من خلال نجاحات صغيرة خلال الجلسة.

مؤشرات قياس فعالية التكوين:

تعتمد متابعة التكوين على مجموعة من المؤشرات التي تسمح بالحكم الموضوعي على مستوى فعاليته، ومن أهمها:

أ. مؤشرات المشاركة والالتزام:

- نسبة حضور المتكونين وانتظامهم.
- مستوى التفاعل والمشاركة في الأنشطة التكوينية.
- الالتزام بإنجاز التمارين والمهام الموكلة.

ب. مؤشرات التعلم:

- مدى اكتساب المتكونين للمعارف والمهارات المستهدفة.
- نتائج التقييمات البينية والنهائية.
- القدرة على تطبيق ما تم تعلمه في وضعيات تدريبية أو مهنية.

ج. مؤشرات الرضا:

- رضا المتكونين عن محتوى التكوين.
- رضاهم عن أساليب التدريب والوسائل المستخدمة.
- رضاهم عن كفاءة المكونين والتنظيم العام.

د. مؤشرات الأثر:

- تحسن الأداء المهني بعد التكوين.
- مدى توظيف الكفاءات المكتسبة في الواقع العملي.
- انعكاس التكوين على جودة الخدمات أو الإنتاج داخل المؤسسة.