

بطاقة أفكار ومعلومات راجت في ورشة

هندسة التكوين الدرجة 1

عطلة نهاية الأسبوع 5 - 6 أبريل 2025

المنظمة من طرف مركز الطرائق الحية في التربية والتدريب والتنشيط والتخميم

إنجاز: - عبد المجيد الناصري مقرر اليوم الأول

- سعيد شاطير مقرر اليوم الأول

1- أهداف ورشة الدرجة الأولى:

- أن يكون المشاركون في نهاية الدرجة الأولى قادرين على :

- 1- شرح فلسفة التكوين مرجعياته.
- 2- هندسة التكوين في الجوانب المتعلقة ب :
 - الاحتياجات التدريبية؛
 - الأهداف التدريبية؛
 - المحتوى التدريبي ووحداته وجلساته.

3- البرنامج:

اليوم الأول	التوقيت
- الاستقبال - التعارف - التوقعات - تقديم التدريب	09.30 - 09.00
<u>الجلسة الأولى:</u> - فلسفة التدريب - الإطار المرجعي - الهندسة. - تقنيات رصد وتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية. مناقشة - تمارين - تطبيقات	12.30 - 09.30
<u>الجلسة الثانية:</u> - تقنيات وضع وبناء وكتابة الأهداف التدريبية. مناقشة - تمارين - تطبيقات	13.30 - 12.30
- استراحة - وجبة خفيفة	14.00 - 13.30
<u>الجلسة الثالثة:</u> - تقنيات وضع هيكل محتوى مادة التدريب. مناقشة - تمارين - تطبيقات	15.30 - 14.00

اليوم الثاني	التوقيت
- استقبال - مراجعة لما راج في اليوم الأول	09.30 - 09.00
<u>الجلسة الأولى:</u> 1- الكفايات ومحتوي التكوين . تطبيقات - عرض - مناقشة	12.30 - 09.30
<u>الجلسة الثانية:</u> 2- تفصيل كفايات ومحتوي التكوين . تطبيقات - عرض - مناقشة	13.30 - 12.30
- استراحة - وجبة خفيفة	14.00 - 13.30
<u>الجلسة الثالثة:</u> - وضع إطار للمعارف والمهارات بمحتوي التكوين . تطبيقات عرض - مناقشة	16.00 - 14.00

3- أهم المعلومات والأفكار التي راجت في الورشة :

- تعريف التكوين (التدريب):

هو عملية إكساب الفرد مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بعمل ما لم يكن في استطاعتهم القيام به من قبل أو القيام به بصورة أفضل أو مختلفة عن ذي قبل.

- المبادئ الأساسية للتدريب الفعال:

- التركيز على مشكلات واحتياجات حقيقية.
- التركيز على الجانب التطبيقي.
- الربط بين التدريب وأهداف المتدربين.
- الربط بين المادة التدريبية وبين الخبرات السابقة للمتدربين.
- السماح بالمناقشة والحوار والأفكار المثيرة للتحدي.
- الإنصات واحترام آراء وإسهامات المشاركين.
- تهيئة جو يشجع المشاركين على التعبير عن آرائهم بحرية.
- تشجيع المشاركين على تقبل وجهات النظر المختلفة.
- تشجيع المشاركين على أن يكونوا مصدرا للمعلومات.
- التعامل مع المتدربين كراشدين ، ناضجين جديرين بالاعتبار والاحترام.

- تعريف الإطار المرجعي Le Cadre Référentiel

الإطار المرجعي هو مجموعة من المعايير والمبادئ التي تُستخدم كمرجع لتوجيه وإرشاد عمليات التعليم والتكوين وإعداد المشاريع وغيرها من المجالات/ تصاغ هذه المعايير والمبادئ في وثيقة مرجعية.

- تعريف الإطار المرجعي في التكوين (التدريب)

الإطار المرجعي في التكوين (التدريب) ن هو الوثيقة أو النظام الذي يحدد الأسس والمعايير التي يتم بناء وتوجيه عملية التكوين وفقاً لها، وذلك لضمان أن يكون التدريب فعالاً، ومستداماً، وقادراً على مواكبة التحديات التربوية والاجتماعية والاقتصادية والرقمنة والمعلوماتية الحديثة.

- الهدف من الإطار المرجعي في التكوين (التدريب)

الهدف من الإطار المرجعي في التكوين (التدريب) هو ضمان أن تكون الدورات والجلسات والورشات التكوينية والتدريبية منظمة، شاملة، وفعالة، وأن تعمل على تلبية احتياجات المتدربين وتحقيق الأهداف المرجوة منها وفق المعايير المحددة والمعتمدة.

- أهمية الإطار المرجعي في التكوين (التدريب)

- تحديد وتحليل دقيق للكفايات المراد إنمائها.
- تحديد معالم ومسارات ومراحل التكوين والشهادات الممنوحة لمختلف درجاته.
- إرشادات التوجيه والتحكم في العمليات والوضعيات التكوينية.
- الخطوط الإرشادية التي تساعد على تخطيط وتنفيذ التكوين بشكل منظم ومتسق.
- الأدوات والأساليب التي تسهل عملية قياس وتقييم النتائج وتتبع أثر التكوين (التدريب).

- الخطوات الأساسية في هندسة التكوين (التدريب)

- جمع البيانات.
- تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية.

- وضع الأهداف التدريبية.
- وضع الهيكل العام للمحتوي التدريبي.
- وضع خطة التكوين (التدريب).
- تنفيذ التكوين (التدريب).
- تقييم التكوين (التدريب).

- الاحتياجات التدريبية:

- تعريف الاحتياج التدريبي

- الاحتياج التدريبي هو تلك الفجوات التي يتم رصدها بين المهارات والمعرفة الحالية للأفراد ومتطلبات المهام المطلوب أدائها بفعالية.
- الاحتياج التدريبي هو الفرق بين مستوى الأداء الأمثل ومستوى الأداء الحالي لأي شخص.
 - الاحتياج التدريبي هو ما نحتاجه من معارف ومهارات واتجاهات لكي نؤدي عملنا بكفاءة.

- كيف نحدد الاحتياج التدريبي ؟

- التعرف على المؤشرات التي أظهرت الاحتياج.
- رصد المشاكل الناجمة عن نقص التكوين (التدريب) ..
- التعرف على مستويات الأداء الحالية.
- وضع لائحة بمعايير الأداء الأمثل.

- الخطوات الأساسية في تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية

- اختيار أسلوب جمع البيانات والمعلومات.
- جمع البيانات والمعلومات الضرورية.
- تحليل البيانات والمعلومات.
- إعداد تقرير بالنتائج.
- اتخاذ قرار.

- تشخيص الاحتياجات بواسطة التحليل السباعي للمشكلات

1. أعراض المشكلة (مؤشرات / مظاهرها)؛
2. ماهية المشكلة (اسمها)؛
3. نطاق المشكلة (انتشارها)؛
4. النتائج الحالية؛
5. النتائج المستقبلية (تفاقمها)؛
6. الأسباب المباشرة؛
7. الأسباب الجذرية (البعيدة).

- نماذج من أدوات جمع البيانات وتحليل الاحتياجات التدريبية

1. **الملاحظة المباشرة:** هي مراقبة الأفراد أثناء أداء المهام وتسجيل الملاحظات وتحديد فجوات المعارف والمهارات المحتملة لديه والجوانب السلوكية والعلائقية مع الآخرين/

2-الاستبيانات: هي أداة مسح كمية فعّالة وبسيطة. يتسلم الأفراد مجموعة من الأسئلة مع خيارات إجابة محدودة على الاستبيان المتصمم بشكل جيد ومباشر، أو عبر منصات وسائل التواصل الاجتماعي والإنترنت أو عبر البريد الإلكتروني. و يسمح بتقديم الإجابات دون الكشف عن الهوية للمستجوب، لأنه غالبًا ما تمنح الاستبيانات المجهولة الثقة لمشاركة الآراء والتعبير الصادق بعيدا عن الحرج.

3-المقابلات: هي شكل من أشكال أداة البحث النوعي، وتعتبر أداة فعّالة لجمع المعلومات حول فجوات الأداء المرتبط بالمعارف والمهارات والسلوكيات . يمكن إجراء المقابلة بشكل مباشر أو من خلال الوسائل الافتراضية، وبشكل فردي أو في مجموعات صغيرة.

4- المجموعات البؤرية: هي عبارة جلسة جماعية تأخذ شكل عصف ذهني لفهم فجوات المعارف والمهارات والسلوكيات لدى الأفراد . يتم تشجيع المشاركين في المجموعات البؤرية على التحدث والمناقشة، ويكون دور الميسرين مراقبتهم وتدوين وجهات نظرهم، وتوجيه المناقشة نحو الاتجاه الصحيح.

5- التقارير والمحاضر السجلات : التي غالبا ما تتناول جوانب القوة وجوانب الضعف والقصور والأسباب التي كانت وراء الفجوات والثغرات في الأداء .

6- المنافسون والمستهدفون: مقارنة الأداء والخدمات وعناصر الجودة وأسباب التمايز والمفاضلة مع الغير.

- الأهداف التدريبية

- تعريف الهدف التدريبي

- الهدف التدريبي هو القصد أو الغاية التي تسير نحوها العملية التدريبية وما يراد تحقيقه أو إنجازه بعد الانتهاء من البرنامج أو الدورة أو الورشة التدريبية.

- يتم تحديد الأهداف التدريبية بناءً على احتياجات المتدربين ومتطلبات العمل وأداء المهام، وقد يكون الهدف معرفيا يركز على تطوير المعرفة والمفاهيم لدى المتدربين أو مهاريا يركز على تطوير مهاراتهم وقدراتهم أو سلوكيا يركز على تغيير السلوك والاتجاهات لدى المتدربين.

- أهمية تحديد الأهداف التدريبية

تكمّن أهمية تحديد الأهداف التدريبية في:

1. ترجمة احتياجات المتدربين ومتطلبات العمل وأداء المهام في جمل واضحة.
2. تطوير البرامج والورشات التدريبية بشكل فعال يلبي احتياجات المتدربين.
3. تقييم فعالية البرامج والورشات التدريبية بناءً على الوصف والتحديد المتضمن في الأهداف التدريبية التي تم رسمها وصياغتها واعتمادها.

- مستويات الأهداف في التكوين (التدريب)

مستويات الأهداف التي يتم التركيز عليها في التدريب هي:

1. الأهداف العامة (البعيدة) التي تحدد النتائج المرغوبة بشكل عام.
2. الأهداف الخاصة (الوسيلة) التي تحدد النتائج المرغوبة بشكل خاص.
3. الأهداف الإجرائية (المحددة) التي يمكن قياسها وتحديد مدى تحققها.

كيف تصاغ أو تكتب الأهداف التدريبية؟

1. تصاغ في عبارات قصيرة.
2. تصف مهارة أو قدرة معينة.
3. تكون قابلة للملاحظة والقياس.
4. تشير إلى فعل أو مصدر تغيير.
5. تُعرّف بالوضع المطلوب تغييره.
6. تُحدد الجمهور المستهدف.
7. تُحدد نطاق التغيير.

- الإطار العام لمحتوى التكوين (التدريب)

- تعريف محتوى التكوين (التدريب)

محتوى التكوين هو المادة العلمية والعملية التي يتم تقديمها للمتدربين خلال الورشات والبرامج التكوينية ، ويشمل الجانب النظري الذي يتضمن المفاهيم والمبادئ النظرية التي تشكل أساس وبنية الموضوع (معلومات عامة وأسس النظرية) . وأيضاً الجانب العملي الذي يتضمن المهارات والتطبيقات العملية التي يتم تعلمها وتنفيذها خلال الورشة او البرنامج التكويني ولها علاقة بالموضوع.

- مراحل وضع الإطار العام لمحتوى التكوين (التدريب)

- الاطلاع على فلسفة ومرجعيات ومقاربات التكوين (التدريب).
- تحديد الكفايات التدريبية.
- تفصيل والندقيق في المعارف والمهارات التي تنمي الكفايات التدريبية.
- جمع مواد الإطار العام لمحتوى التكوين (التدريب).
- بناء مواد الإطار العام لمحتوى التكوين (التدريب).
- الإحاطة بمواد الإطار العام لمحتوى التكوين (التدريب).

- فائدة تحديد الإطار العام للمحتوى التكوين (التدريب)

- التنظيم أو الترتيب لمادة التكوين (التدريب).
- تتبع التسلسل المنطقي لمادة التكوين (التدريب).
- توقيت كل مادة.
- الأساليب والمعينات التي تستخدم في كل مادة من مواد التكوين (التدريب).