



جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

المستوى: ماستر -02-

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس: هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية

أستاذ المقياس: د. أحمد فواتيح محمد الأمين

محاضرة رقم (12): خطوات تصميم البرامج التدريبية وتقييمها (تابع...)

تقويم البرامج التكوينية:

1- مفهوم تقويم البرامج التكوينية:

نظر "وار" إلى التقويم على أنه "جمع وتقويم المعلومات لتحديد أفضل الطرق التي تتبع

لاستغلال إمكانية التدريب المتاحة من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة".

أما كير كباتريك وآخرون فقد نظروا إلى التقويم على أنه "عملية هادفة لقياس فاعلية وكفاءة

الخطة التدريبية ومقدار تحقيقها للأهداف المقررة وإبراز نواحي الضعف والقوة فيها".

و يتضح من هذه التعاريف بأن التقويم هو عملية تهدف إلى الارتقاء بالتكوين وتطويره

ومعالجة الثغرات التي قد تكتشف أثناء عملية التنفيذ والتغلب على ما يصادفه من عقبات

ومشكلات.

2- أهمية عملية تقويم التكوين:

- 1 - توضيح الأهداف.
- 2 - التقدير القبلي لحاجات المتدربين.
- 3 - إثارة دافعية المتدربين.
- 4 - تقدير نواتج التعلم.
- 5 - تشخيص صعوبات التعلم تمهيداً لعلاجها.
- 6 - أساس للتقدم و التطوير.
- 7 - العلية أو السببية، تحديد العامل المسئول عن حدوث نتيجة ما.

3- أسس تقويم التكوين ومبادئه:

يجب أن يتوفر في التقويم الجيد، جملة من الأسس والمبادئ التي يمكن إجمالها على النحو

التالي:

أ - الموضوعية: عدم تأثر نتائج التقويم بأحكام ذاتية وشخصية للمقيم مع مراعاة عدالة التقويم ويمكن ذلك في إعطاء كل ذي حق حقه دونما زيادة أو نقصان.

مثال: إذا كان التقويم موضوعياً فإن إجراءه من قبل المدربين عادةً، سيوصل إلى النتائج نفسها.

ب - الصدق: هو قياس ما يفترض قياسه و ليس شيئاً آخر.

مثال: إذا كان التقويم يهدف إلى قياس قدرة المتدرب على أداء مهارة ما فإنه يجب أن يتضمن تكليف المتدرب بأداء هذه المهارة حتى يكون صادقاً.

ج - الشمول: هو شمول التقويم لكافة المادة التي تم التدريب عليها بكافة جوانبها المعرفية و الأدائية و الاتجاهية.

د - الثبات: هو قدرة التقويم على إعطاء النتائج نفسها في كل مرة يستخدم فيها.

هـ - الواقعية والاقتصاد: هي مدى تطابق أو قرب معايير التقويم تلك الخاصة بالمهمة التي تعكس الهدف التدريبي.

أما الاقتصاد: أن يتطلب التقييم الحد الأدنى من الوقت والجهد والتسهيلات والأفراد التطبيقية وتصحيحه.

4- طرق وأساليب تقويم التكوين:

و فيما يلي عدد من طرق وأساليب التقويم التي يمكن توظيفها في تقويم عمليات التدريب:

1- المقابلة: مواجهة شخصية تتم بين مسئول التدريب وبين المتدربين وذلك من أجل التعرف على مدى اكتسابهم للمعارف والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها أثناء التدريب، وتتطلب المقابلة من القائمين عليها مراعاة ما يلي عند إجراء المقابلة:

أ- أن تكون الأسئلة التي تطرح في المقابلة مصاغة بشكل جيد وتلبي الهدف من المقابلة.

ب- الاستماع الكامل للأفراد وعدم مقاطعتهم أو التدخل أثناء طرح أفكارهم.

ج- عدم إصدار أحكام فورية.

د- تفادي الاستنتاج من الإجابات المطروحة.

2- الاستبيان : وهو عبارة عن استمارة بها عدة أسئلة مطلوب الإجابة عنه ويقوم بوضعها مسئول

التدريب أو الرئيس المختص بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية أو التقييمية.

3- الاختبارات : تعد الاختبارات لغايتين أساسيتين الأولى بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية

للمتدربين، والثانية بهدف تقويم العملية التدريبية، ويستفاد منها كأداة لتحديد وتشخيص أوجه

القصور في الأداء، مما يساعد في التخطيط الجيد والمنتظم للعملية التدريبية مستقبلاً.

4- تحليل المشكلات: تعتمد طريقة تحليل مشكلات التدريب على:

1- متابعة جميع خطوات العمل الذي حصلت فيها المشكلة وتحديد هذه الخطوات وحصرها.

2- مشاركة الأفراد المعنيين بالمشكلة ودراسة آرائهم في أسبابها وما هي اقتراحاتهم من أجل

علاجها.

5- تقويم الأداء: ويعطي تقويم أو مراجعة الأداء في الواجبات الوظيفية مؤشراً واضحاً عن

الأعمال التي لم تنجز و أسباب عدم إنجازها كما يبين فيما إذا كان الموظفون أو العاملون بحاجة

إلى مزيد من التدريب.

6- دراسة تقييمية للتقارير والسجلات : تبين الدراسة التقييمية للتقارير و السجلات نقاط الضعف

التي من الممكن علاجها بالتدريب و يجب أن تستخدم هذه الوسيلة بالإضافة إلى إحدى الوسائل
المار ذكرها.

5- أهداف تقويم برامج التكوين:

حسب مسلم (2007) تتمثل أهداف تقويم التكوين في النقاط التالية:

1. إثبات الفعالية للتكوين بناء على طلب من المديرية العامة.

2. إثبات فعالية التكوين لإعطائه المصداقية.

3. الإجابة عن الفضول.

4. التماشي مع ثقافة المؤسسة أو إيجاد هذه الثقافة.

5. اعتماد التكوين كتنقية بيداغوجية لتحقيق التغيير.

6. امتلاك قوة "الرجع" لتصحيح البيداغوجيا.

7. امتلاك نسق رجع للتعرف على أهمية هوامش التقدّم.

6- أنواع تقويم التكوين:

هناك نوعان من التقويم:

- التقويم الأولي (أو ما يسمى بالتقويم الساخن).

- التقييم بالأهداف (أو ما يسمى بالتقييم البارد).

1. التقييم الأولي:

(أ) **تقويم التكوين مباشرة بعد الانتهاء:** وهنا يتم اختبار شعور المُكوِّين بالرضا عن الدورة التكوينية وقد يتم ذلك من خلال مناقشة مفتوحة أو من خلال استمارة أو معاً. وتُطرح الأسئلة حول المَضمون أو المُحتوى وحول الطريقة المستعملة وكذا التقنيات كما تطرح أسئلة أخرى حول كيفية تنشيط الدورة وحول سلوك المُكوِّن أو المُنشِّط وأيضا حول درجة الاستيعاب وحول الظروف المادية والمناخ العام الذي تمّت فيه الدورة أو التريّص. إن هذه الكيفية ليست مفيدة كثيراً وعموماً تفيد المُكوِّن في تحسين الأساليب والتقنيات والسلوك.

(ب) **التقويم بعد بضعة أسابيع من انتهاء التكوين:** وهنا نشير إلى أن نفس الأسئلة التي طرحت في التقويم الأول مع إضافة أسئلة أخرى تتعلّق بمدى الاستفادة العملية.

2. التقويم بالأهداف: (Evaluation par objectif)

إنّ هذا النوع من التقويم يُعدّ الأهمّ لأنه يسمح بقياس ومعرفة مدى تحقّق الأهداف. إنّ التقويم بالأهداف يتضمن تقويم الأهداف البيداغوجية وأهداف التكوين والأهداف النهائية. (أ) **تقويم الأهداف البيداغوجية:** وهي من صلاحيات المُكوِّن الذي ساهم في صياغة هذه الأهداف على مستوى المؤسسة وقد يكون مسئول التكوين وقد يستخدم في ذلك:

- الاستمارة: لقياس الاكتساب.

- الاختبارات: لتحديد تطوّر المهارات وأهمّ كيفية تكمن في الطلب من الفرد أو

المجموعة إنتاج إنجاز مُعيّن.

- والمطلوب هنا هو معرفة مدى قدرته على الفعل.

(ب) **تقويم أهداف التكوين:** ويتمّ ذلك بإشراف المسئول المباشر لمركز العمل، ويتمّ

التقويم على هذا الأساس: فبعد الانتهاء من التكوين والمتابعة، يمكننا ملاحظة السلوك عند

المُكوّن. وهذا ما سيمكّن من المساعدة على بناء مخطط التغيير، وتصحيح الخطأ.

(ج) **تقويم الأهداف النهائية (Validation):** فهي تسمح بقياس مجموع العملية

التكوينية ولما كانت تتوقّعه من تغيير على مستوى القدرات، والسلوك والاتجاهات.

وعموماً تستعمل بعد بضعة أشهر أو بعد سنة واحدة وتتمّ هذه العملية من خلال:

- ملاحظة بعض المعايير المتعلقة بالإنتاج.

- ملاحظة بعض المؤشرات الاجتماعية.