

أ. أحمد تصميم مسارات التكوين

## تقييم جودة البرنامج التكويني



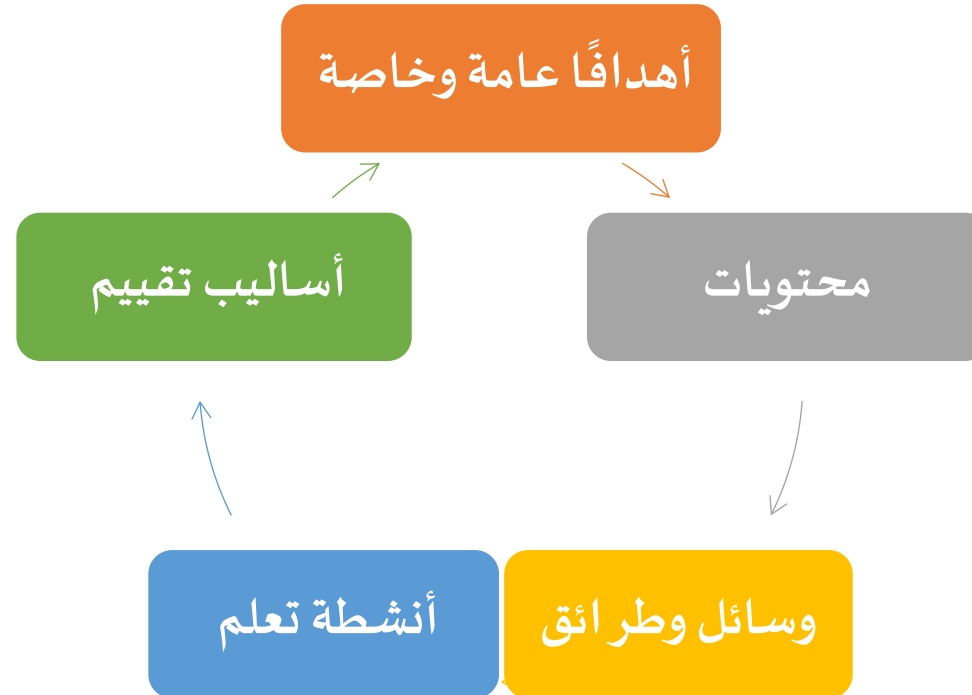
# مفهوم التقييم

## التقييم

هو عملية تهدف إلى

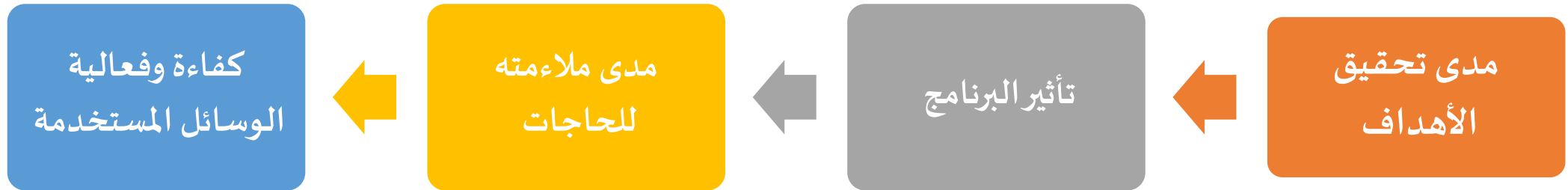
قياس — إصدار حكم — اتخاذ قرار

**مفهوم البرنامج:** البرنامج هو تنظيم متكامل يضم



## تقييم البرامج

تقييم البرنامج هو مجموعة من العمليات التي تهدف إلى قياس:



## تقييم برامج التكوين

التكوين هو مجموعة من الأنشطة والوسائل التي تهدف إلى تطوير:



أما برنامج التكوين فهو مجموعة دروس منظمة تمتد أحياناً لعدة سنوات لتحقيق أهداف تعليمية.

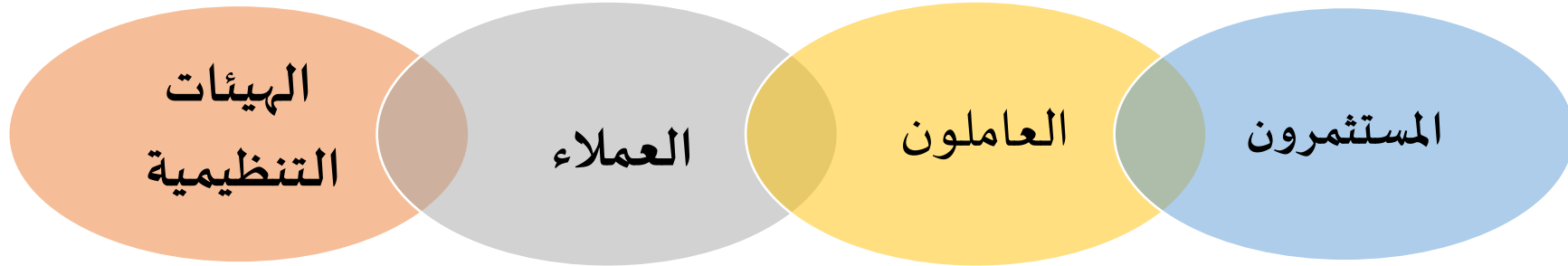
# معايير انسجام عناصر البرنامج والسياق الذي ينفذ فيه

ما مدى توافق أهداف مشروع التكوين (كما هي محددة في ملف التخرج، وأطر الكفاءات والتكوين) مع الاحتياجات التي ينبغي تلبيتها، مثل: احتياجات التخصصات الجامعية؛ احتياجات الطلبة حسب مستواهم الأولي وتوقعاتهم؛ احتياجات المجتمع من حيث الكفاءات والوضعيات المهنية.	الملاءمة
هل الموارد (البشرية، البيداغوجية، المالية...) كافية ومنظمة بشكل يسمح بتحقيق أهداف مشروع التكوين؟	الاتساق أو التلائم
هل يتم فعليًا تعبئة الموارد واستغلالها بشكل استراتيجي من طرف الفريق البيداغوجي والطلبة؟ وهل أعمال الفاعلين منسقة ومنظمة لخدمة أهداف التكوين؟	التأزر
هل يسهم السياق التنظيمي أو المؤسسي في تسهيل تنفيذ مشروع التكوين أم يعيقه؟	الملاءمة السياقية
إلى أي مدى تتوافق النتائج المحققة من طرف الأساتذة والطلبة مع الأهداف المحددة مسبقًا؟	الفعالية

هل النتائج المحققة مرضية مقارنة بالموارد المستخدمة، أم يمكن تحسينها؟	الكفاءة
هل تُلاحظ نفس نتائج البرنامج لدى دفعات أخرى من الطلبة والأساتذة وعلى مر الزمن؟	الموثوقية
هل تستمر آثار البرنامج (فعاليتته) مع مرور الوقت، مثل عند دخول الطلبة إلى سوق العمل؟	الاستدامة
هل الآثار المتوقعة للبرنامج تتماشى مع أهدافه وتستجيب لتوقعات الفاعلين؟	الأثر
هل نتائج البرنامج تتوافق مع توقعات الجامعة وسوق العمل والمجتمع؟	المشروعية
هل يتم استثمار نتائج التقييم لتكييف عناصر البرنامج وتحسين جودته؟ وما مدى قدرة الفريق البيداغوجي على تعديل التكوين وفقاً لتغيرات السياق واحتياجات الفاعلين؟	المرونة

# الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالتقييم

يرتبط تقييم البرامج بمفهوم الفعالية التنظيمية، والتي تعني الحكم على أداء المؤسسة من طرف مختلف الفاعلين



# انموذج KirkPatrick

## المستوى 1: تقييم ردود الفعل

هو تقييم لدرجة رضا المشاركين عن برنامج التكوين وانطباعاتهم عنه. يُعدّ هذا النوع من التقييم الأكثر شيوعًا لأنه الأسهل في التطبيق. بعد كل دورة تدريبية، يُطلب من المشاركين الإجابة على استبيان تقييم. ومع ذلك، فإن التقييم الإيجابي لا يعني بالضرورة أن عملية التعلم كانت ناجحة.

## المستوى 2: تقييم التعلّم

يتجاوز هذا التقييم مجرد رضا المتعلّم، حيث يتم السعي إلى قياس ما تم اكتسابه من تعلّم (مهارات، معارف أو سلوكيات). والطريقة الأكثر مباشرة هي اختبار مدى اكتساب المهارات الجديدة مقارنةً بأهداف التكوين

### **المستوى 3: تقييم مستوى نقل التعلّم**

يتم في هذا المستوى تقييم التغيرات السلوكية لدى المتعلّم بعد التكوين، أي التطبيق الفعلي للمهارات المكتسبة حديثاً:

"هل يتم استخدام المعارف أو المهارات أو السلوكيات الجديدة المكتسبة خلال التكوين يومياً في بيئة عمل المتعلّم؟"

ويُجرى هذا التقييم في ظروف العمل الفعلية

### **المستوى 4: تقييم النتائج**

يركّز هذا التقييم على النتائج الملموسة والقابلة للقياس الناتجة عن التكوين. ويمكن أن تكون المؤشرات متنوعة، مثل:

زيادة الإنتاج أو تحسين الجودة، خفض التكاليف، تقليل معدل الحوادث، زيادة رقم الأعمال أو الأرباح، وغيرها.

# مثالاً تطبيقياً من مجال الهندسة البيداغوجية باستخدام نموذج KirkPatrick :

## السياق:

قامت مؤسسة تعليمية بتصميم برنامج تكوين للمدرّسين حول "التعلّم النشط واستخدام الوسائط الرقمية في التدريس".

## تطبيق المستويات الأربعة:

### 1. مستوى ردود الفعل: (Reaction)

بعد انتهاء التكوين، يطلب من المدرّسين ملء استبيان يتضمن أسئلة مثل:

هل كان محتوى التكوين مناسباً لاحتياجاتك؟

هل كانت الأنشطة التطبيقية مفيدة؟

كيف تقيّم أداء المدرب؟

### 2. مستوى التعلّم: (Learning)

يتم تقييم مدى اكتساب المدرّسين للمعارف والمهارات من خلال:

اختبار قبلي وبعدي حول مفاهيم التعلّم النشط

إنجاز نشاط تطبيقي (تصميم درس يوظّف استراتيجيات تعلّم نشط أو أداة رقمية)

### 3. مستوى السلوك: (Behavior)

بعد فترة من انتهاء التكوين، تتم متابعة تطبيق ما تعلمه المدرسون داخل القسم:

ملاحظة الحصص الدراسية

تحليل الدروس المحضرة

إجراء مقابلات لمعرفة مدى استخدامهم للاستراتيجيات الجديدة

### 4. مستوى النتائج: (Results)

يتم قياس أثر التكوين على المؤسسة والمتعلمين، مثل:

تحسن تفاعل التلاميذ داخل القسم

ارتفاع نتائج التحصيل الدراسي

زيادة استخدام الوسائط الرقمية في التدريس

رضا الإدارة وأولياء الأمور عن جودة التعليم

# نموذج العائد على الاستثمار (ROI)

Jack Phillips

قام الدكتور **Jack Phillips** في سبعينيات القرن الماضي، بتوسيع نموذج **KirkPatrick** من خلال إضافة المستوى الخامس.

يركّز هذا المستوى على العائد على الاستثمار (ROI) ،

أي تحليل مفصل للأثر المالي لبرامج التدريب. خلال هذا التحليل، يقارن الخبير بين الفوائد المالية للتدريب وتكاليفه، مما يتيح له تكوين فكرة دقيقة عن قيمته الاقتصادية. وتشمل طرق التقييم الشائعة: تحليل التكلفة-المنفعة، والمؤشرات المالية، وحساب العائد على الاستثمار.

صيغة حساب العائد على الاستثمار في نموذج **Phillips** هي:

$$\text{ROI (\%)} = \frac{\text{benefices nets du programme}}{\text{Cou\^ts du programme}}$$

مضروب في 100

حيث:

صافي فوائد البرنامج: هي إجمالي المنافع المالية الناتجة عن التدريب مطروحًا منها تكاليف البرنامج .  
تكاليف البرنامج: تشمل التكاليف المباشرة وغير المباشرة المرتبطة ببرنامج التدريب

مثالًا تطبيقيًا من مجال الهندسة البيداغوجية باستخدام نموذج: **Phillips (ROI)**

السياق:

قامت جامعة بتصميم برنامج تكوين لفائدة الأساتذة حول "تصميم المقررات الإلكترونية (E-learning) باستخدام منصة تعليمية رقمية."

تطبيق المستويات الخمسة:

1. ردود الفعل: **(Reaction)**

تم توزيع استبيان بعد التكوين لقياس رضا الأساتذة:

هل كان التكوين مفيدًا؟

هل الأدوات الرقمية سهلة الاستخدام؟

2. **التعلم: (Learning)**

تم تقييم اكتساب المهارات من خلال:

اختبار قبلي/بعدي

مشروع تصميم وحدة تعليمية رقمية

### 3. السلوك: (Behavior)

بعد شهرين، تم ملاحظة:

مدى استخدام الأساتذة للمنصة الرقمية

إدماج الأنشطة التفاعلية في الدروس

### 4. النتائج: (Results)

تم قياس أثر التكوين على المؤسسة:

زيادة عدد المقررات الإلكترونية

تحسن تفاعل الطلبة

تقليل الاعتماد على الدروس الحضورية

### .العائد على الاستثمار: (ROI)

#### المعطيات:

تكلفة البرنامج: 20,000 دج (تطوير المحتوى + التدريب + الدعم التقني)

الفوائد المالية:

تقليل تكاليف الطباعة: 8,000 دج

تقليل ساعات التدريس الحضورية: 7,000 دج

زيادة تسجيل الطلبة في البرامج الإلكترونية: 15,000 دج

احسب العائد على الاستثمار هل المشروع ناجح؟