

برنامج هندسة التكوين

النمط: مديروا الاكماليات-المفتشون

رقم الوحدة	الموضوع/الهدف	عناصر الدرس
01	التنظيم العلمي للعمل (OST) الأهداف: - التحكم في المهنة من أجل المشروع - أكثر فعالية في انجاز العمل	1- تاريخ التنظيم العلمي للعمل 2- تقسيم العمل 3- الشروط المتعلقة بالتكوين 4- المهام للإدارة الفعالة 5- دفتر الشروط 6- تجزئة الوقت والمهام المتكررة 7- ادخال و اضافة الجديد
02	التحليل الأولي الأهداف: - كيفية العمل: سيرورة التكوين - تشجيع الاندماج	1- الملاحظة-التجربة - خطورة المطلوب عمله 2- وضعية التكوين - التنظيم/التخطيط/الأهداف/المراحل - كيفية التطبيق مع المعنيين- كيفية التقارب مع الفرق-التسيير-التقويم 3- انجاز عرض شامل - وصف الوضعية - احصاء المعطيات - العلاقات غير المنظمة 4- التحقق-مقارنة- - نقاط قوة وضعية الانطلاق (أ) - نقاط ضعف الوضعية التي نطمح إليها (ب) - الاجتياز من (أ) إلى (ب) لحل المشكل - المحاور الأساسية-الأهداف - حل المشكل- الاجراءات المتخذة - الغايات-القيم 5- وصف مراجع المهن المستهدفة ممارستهم

03 العلاقة بين المهمة والنشاط الأهداف: - جعل الأهداف إجرائية - ممارسة المهام و تنفيذها - بانجاز النشاطات المتعلقة بها - و المرتبطة بالمهنة للتعرف عليها و الارتقاء 1- دور المتدخلين - المهام/النشاطات - وصف الاجتياز من المهمة إلى النشاطات 2- النضج المهني - الأخلاق- الحقوق- الواجبات 3- الاستقلالية و الكفاءات الوظيفية المشغولة 4- الموافقة على الأهداف - صياغة-مفاوضة-طلب-قرار 5- الحكم على مستوى التحكم في المهام - طريقة التنفيذ - بطاقة النشاطات المتعلقة بالمهمة - قدرات تقنية-علوم المهن	04 الوضعية/المشكلة الأهداف: - للحصول على النتائج المرتقبة - لمواصلة المسعى لمشروع التطور - البيداغوجي - مخطط التكوين 1- تحسين القدرات المهنية ● خطة التدخل - من؟ المحتويات- ماذا؟ المراحل- كيف؟ - طريقة التكوين - اجراءات عملية: واقعية، قابلة للتنفيذ و المتعلقة بندوة- يوم دراسي- ملتقي 2- ضبط-توضيح 3- انجاز عقد المتابعة أو التقدم 4- جهاز التقويم - الرضا (استجواب/معارف) 5- آثار التكوين على تحسين أداء النشاطات

- الصعوبات: التوقيت المخصص للحصول- التبرعات... الخ		
---	--	--

هندسة التكوين

الملاحظة و التجربة

نظرة شاملة على برنامج التكوين

رقم الوحدة	الوحدة	الحجم الساعي
01	النظام العلمي للعمل 6- التحكم في المهن من أجل المشروع	04
02	التحليل الأولي 7- كيفية العمل- تشجيع الاندماج	04
03	العلاقة بين المهنة و النشاط 8- لجعل الأهداف اجرائية	03
04	الوضعية/ المشكلة 9- للحصول على النتائج المترتبة	04

تدريس هندسة التكوين

توجيهات

1- يعتبر الحجم الساعي (15 سا): مقبول مقارنة بمجموعة الكفاءات الواجب اكتسابها و المتعلقة بالمهمة التحكم فيها

2- الحجم الساعي لكل وحدة: يملئها الفحص و الخبرة و كذلك عدد الحصص التكوينية الواجب تخصيصها لكل كفاءة، كما يطلب عدم استعمال طريقة اجمالية (Méthode globale) وإنما استعمال طريقة ذات ثلاث مراحل التالية:

- تحليل الوضعية-Radiographie- الشعور بالصعوبات-

- تصور العلاقة بين المهمة و النشاط
- الانجاز: وضعية-مشكل: معالجة (حل) المشكلة بممارسة الكفاءات التعليمية

3- **هندسة التكوين:** هي المسعى الذي يحقق التكوين بصفة عقلانية الشيء الذي يلفت الانتباه و المهم في هندسة التكوين أنها تسعى إلى رد الاعتبار لممارسة التكوين بتصحيح الخلل الملاحظ و استرجاع فعاليته و ملاءمته.

تقويم التكوين

في نهاية هذا التكوين الذي دام 21 يوم نتمنى الحصول على رأيكم و انطباعكم في المواضيع التالية من 0 إلى 5 حسب درجة رضاكم

1: راض نسبيا

0: غير راض على الاطلاق

3: راض جدا

2: راض

3	2	1	0	
				توقيت الجلسات
				الرضا عن طريقة الجلسات
				المواضيع التي تم التطرق إليها
				جودة الوثائق و الدعامات المستعملة
				جودة التبادل و المشاركة
				جودة التبادل بين والخبير و المشاركين
				التحفيز للمواصلة

الموضوع	المعلومات التي أعجبتكم
التعريف بهندسة التكوين	
التنظيم العلمي للعمل	
التحليل الأولي	
اقتراحات	

ملاحظات و اقتراحات:

Ingénierie de formation

Observation- Expérimentation

Le descriptif de la formation est composé des 04 modules suivants: pour un horaire de 15h

Module	Horaire
1- Historique de l'organisation scientifique du travail (mettre des métiers au service du projet).	04h
2- Analyse à priori (savoir comment former).	04h
3- Relation entre tâche et activité (rendre les objectifs opérationnels).	03h
4- Situation problème (obtenir les résultats des comptes).	04h

N°	Module	Eléments de cour
01	L'organisation scientifique du travail But: mettre des métiers au service d'un projet	1- Historique de l'OST 2- Partage du travail 3- Principes relatifs à la formation de l'apprenant 4- Les fonctions d'une administration efficace 5- Cahier des charges 6- Morcèlement du temps et tâches répétitives 7- Introduction de nouvelles fonctions
02	Analyse à priori But: - Savoir comment former (processus de formation) - Favoriser l'intégration	1- L'observation/l'expérimentation - Tirer les conséquences de ce qui est demandé de faire 2- Quelles situations de formation 3- Etat des lieux: - Décrire la situation - Données statistiques - Relations informelles 4- Identification - Points forts (ce qui existe) A - Points faibles (ce qui est à faire) B - Passage de A vers B pour résoudre le problème- Prise de décisions - Finalités-valeurs 5- Tracer les portraits des référentiels des métiers visés (pour les exercer)-entrée-sortie-
03	Relation entre tâche et activité But: - Rendre les objectifs opérationnels - Exercer les fonctions et exécuter les tâches et les activités associées au métier,	1- Rôle des acteurs - Missions – tâches - Description du passage de la tâche à l'activité 2- Maturité professionnelle - Ethique- droits- devoirs- favoriser l'intégration

	le connaître et l'évaluer dans ce milieu	3- Autonomie et compétences de la fonction occupée 4- Adhésion aux objectifs - Formuler-négocier-solliciter- décider 5- Appréciation du niveau de maîtrise des tâches - Méthode d'exécution - Fiche d'activité - Habilités techniques
--	--	---

04	Situation-problème But: - Pour obtenir les résultats escomptés - Poursuivre la démarche de projet de développement pédagogique - Plan de formation	Amélioration des capacités professionnelles 1- Plan d'action - Qui? contenu- quoi? les étapes- comment? Méthodes- pourquoi? Objectifs - Procédures opérationnelles réalistes et réalisables- journée pédagogique- d'étude- séminaire 2- Régulation 3- Conclusion d'un contrat de suivi ou de progrès 4- Dispositif d'évaluation - Satisfaction (questionnaire/connaissances) - Impacts de la formation sur la performance des professionnels - Contraintes ; temps, stages, autres.
----	---	--

Enseignement de l'ingénierie de formation

Recommandations

1- Le bloc de 15h a été retenu et ce par rapport à l'ensemble des compétences du métier qu'il faudra maîtriser

2- L'expertise et l'expérience ont dictées le nombre d'heures allouées à chaque module ainsi que le nombre d'unités de formation attribuées pour chaque compétence- il ne faut pas chercher à globaliser la formation (réunir en un tout des éléments dispersés)

Trois étapes sont nécessaires :

10- Analyse de la situation –radiographie- prendre conscience de la difficulté (observation-expérimentation)

11- La conception- relation entre tache et activité –didactique d'une discipline

12- La réalisation : situation problème- résolution de problème : exercer ses compétences

3- C'est une démarche qui permet de concevoir la formation rationnelle

Ce qui est intéressant dans l'ingénierie de formation c'est une ingénierie visant à réhabiliter une pratique de formation en proie à dysfonctionnement, à perte d'efficacité, à perte de pertinence de ses missions.