

## المحاضرة الأولى: مدخل عام لهندسة التكوين

### تمهيد:

تعد عملية التكوين في الوقت الراهن من بين أهم مقومات التنمية التي تقوم عليها المؤسسات الاقتصادية والعمومية في إنشاء جهاز يستطيع مسايرة مختلف التحديات والتفاعل مع التقنيات التكنولوجية والإدارية التي تربط مباشرة بالإنسان باعتباره المؤشر الأساسي لكافة عناصر المؤسسة. ولقد تغير مفهوم الوظائف عما كان عليه في السابق، فالوظيفة حاليا مرتبطة بالتطور وتتميز بالانفتاح والديناميكية وهذا ما يتطلب من الموظف أو العامل أن ينمي قدراته لتطوير كفاءاته و كذا التكيف مع التطورات والتكنولوجيات الحديثة التي تطرأ على ميدان تخصصه ولا يتم هذا إلا عن طريق التكوين المستمر للفرد.

ويعتبر المورد البشري أهم عنصر بالمؤسسة قصد تحفيز الفرد في المجال أكثر ورفع كفاءته لأقصى درجة ولزيادة فعاليته في الأداء داخل المؤسسات على إختلاف أنماطها وتخصصاتها وجب على المؤسسة تكوينه .

### 1- مفهوم هندسة التكوين:

هندسة التكوين هي منظومة حديثة تتعلق باتباع خطوات منهجية، تهدف الى الرفع من مردودية التكوين لتحقيق وتعظيم العائد، والوصول بالكفاءات البشرية الى مستويات جيدة تجعل منها ثروة حقيقية لمواجهة تحديات العولمة والتغيرات المستمرة على مستوى التكنولوجيا وأساليب الإنتاج والتصرف الحديث.

فالهندسة هي تصميم والبناء بطريقة تنظيمية، وهندسة التكوين هي منظومة مشكلة من مجموعة من حلقات مترابطة تنطلق من حاجيات المؤسسة للتكوين باتباع خطوات منهجية تشمل العمليات الثلاثة و عي التصميم (يتم اعداد تصور للبرنامج التكويني)، التنفيذ ( يتم تحويل برنامج التكوين من تصور الى واقع) والتقويم للمقارنة بين التصور والواقع. بحيث تستهدف هندسة التكوين عادة تحقيق بعدين أساسية هما:

**البعد الأول:** يتمثل في تحيين التراكم المعرفي الأول المتوفر لدى كل متكون والعمل على تنمية واثراء بما يمكنهم من اكتساب رصيد تربوي يؤهلهم للمزاولة المهنية.

**البعد الثاني:** يتمثل في استراتيجيات التنشيط وميكانيزمات شروط تحقق الفاعلية ومن ثم التحكم في فنيات الكفاءة.

## مفهوم التكوين:

التكوين أو التدريب من المفاهيم التي حازت على إهتمام العديد من الباحثين وبعض المنظمات ذات طابع دولي (اليونيسكو)، غير أن هناك الاختلافات التي ترجع الى الخلفيات الفلسفية والمرجعيات الفكرية، بحيث هناك مدرستين كلا منهما تعتمد على مفهوم فمثلا المدرسة الفرانكفونية تعتمد على مفهوم التكوين بينما المدرسة الانجلوسكسونية تعتمد على مفهوم التدريب وهذا ما انعكس على تناول المفهوم في دول العربية مشرقا ومغربا، فتجد دول المشرق العربي تستخدم مصطلح التدريب بينما دول المغرب العربي خاصة الجزائر تستخدم مصطلح التكوين في الادبيات الرسمية والأكاديمية.

ويشير "فولكيبه" foulkie أن هذا المفهوم يقصد به ترقية الفرد وتنمية ملكاته الخاصة والإرادة. أما "ميشال فابر" Michel Fabre أن التكوين يحدد إما حسب المضامين المخصصة له أو حسب انعكاساته وتأثيره على المكون ، او حسب اهداف المؤسسة(مصمودي زين الدين.2004.265)

ويرى "فيرى" Ferry ان التكوين يدل على فعل منظم يسعى الى اثاره عملية بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص.

ويعرفه كاسيو1995 cassi التكوين بانه البرنامج المخطط والمصمم من اجل تحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة وعلى مستوى المؤسسة ككل من خلال تغيرات قابلة للقياس في المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي للفرد.

ويمكن تعريف التكوين على انه عملية منظمة ومستمرة والتي يمكن من خلالها نقل المهارات والاتجاهات المرغوبة للمتكون.

فهو نشاط مخطط له يهدف الى تزويد الفرد بالمهارات، وينقسم مفهوم التكوين حسب المنحنى الى :

المفهوم العلاجي: وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء .

المفهوم السلوكي: هذا المفهوم يركز على المهارات الأساسية المطلوبة في المهنة.

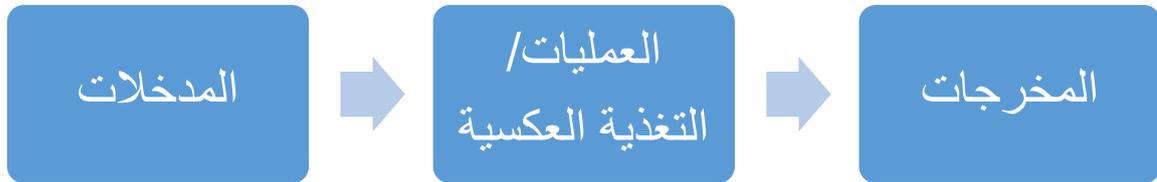
المفهوم الإبداعي: يهدف الى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي .

ومن هما يلتقى مفهوم التكوين مع عدة مفاهيم يمكن ان نحدد العلاقة بينهما:

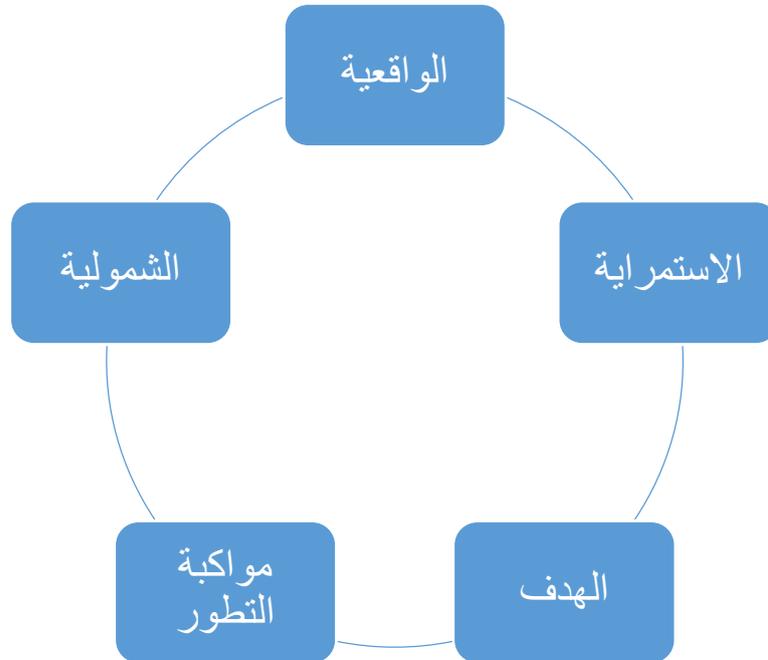
- الفرق بين التكوين والتعلم: التكوين عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسلكات معينة بناء على معرفة محددة أما التعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي.

- الفرق بين التكوين والتنمية: هما مصطلحين مرتبطان ببعضهما البعض، فيمكن القول ان التكوين ما هو الا أداة او آلية من اليات التنمية.  
الفرق بين التكوين والتربية: التكوين هو الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب المعارف والأفكار لمزاولة العمل بأكثر كفاءة وذلك يؤدي الى تغيير السلوك، بينما التربية فهي حاصل العمليات والسبل التي ينقل بها مجتمع ما ثقافته وأهدافه الى أجيال الجديدة.
- الفرق بين التكوين والتدريب: لا يوجد فرق بين المصطلحين ولهذا استخدام مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب لكن قد يكون التدريب اميل الى المعارف اليدوية والتكوين اشمل منه.

## 2- عناصر عملية التكوين:



## 3- مبادئ التكوين:



#### 4- أهمية التكوين:

تتجلى أهمية التكوين في النتائج المحققة وهي عديدة لا يمكن حصرها الا اننا سنحاول ذكر بعضها:

##### 4-1 - على مستوى المؤسسة:

إن نجاح المؤسسة مرتبط أساسا بالتكوين المستمر للأفراد.

- تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغيابات وتقليل حوادث العمل والمنازعات بين العمال.  
ان اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته بالإضافة الى التزايد المستمر للجوانب الفنية للوظائف والعمال.

يحسن المعارف والمهارات الضرورية للعمل على كل مستويات التنظيم  
يحسن المناخ التنظيمي.

يدعم على إنشاء صورة حسنة عن المؤسسة وتشجع الصدق الثقة الانفتاح.  
تحسين فعالية المؤسسة في اتخاذ القرارات ويجاد حلول مناسبة.

##### 4-2 على مستوى الفرد:

يساعد الفرد على اتخاذ قرارات مقبولة وحل المشاكل بفاعلية أكثر.

يشجع على النمو والتطور الشخصي والثقة بالنفس.

تحسين مهارات التفاعل وتطوير مهارات الاتصال.

يساعد على التخلص من الحوف المرتبط بالمهام الجديدة.

##### 4-3 على مستوى العلاقات بين العمال وبين الجماعات والإدارة:

تحسين من نوعية الاتصال.

يسهل عملية توجيه الموظفين.

يعمم الاعلام في مختلف برامج العمل.

يرسم اتجاهات عامة للمؤسسة.