

## المحاضرة الثالثة: عناصر العملية التكوينية

### تمهيد:

تتكون العملية التكوينية من مجموعة من الأنشطة والفعاليات التي ترتبط فيما بينها في ضوء منهجية علمية محددة، والتي تدخل في إطار تخطيط، وتصميم البرامج التكوينية (التدريبية) من اجل تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ التي تؤدي الى تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين.

### عناصر العملية التكوينية وفق منحى النظم:

تعد مكونات العملية التكوينية وفق منحى النظم نظاما متكاملا بحيث يساعد مفهوم النظام على تكوين نظرة شمولية تتيح الفرصة لتغيير في مكونات النظام الأساسي وتجزئته الى نظم فرعية يمكن من خلال دراستنا التوصل الى حلول للمشكلات التي تواجه دورة العمل في النظم بصورة أفضل.

بحيث نظرية النظم اشتقت من علم النفس السلوكي وجدوره وهي التي حددت الخصائص للموقف التدريبي القائم على أساس منحنى النظم من حيث النظرة الشمولية للموضوع، والترابط بين جميع العناصر وحصر الاحتياجات التكوينية بدقة مع الاهتمام بالتغذية الراجعة أثناء عملية التدريب.

وعليه تتكون عملية التكوين من عناصر رئيسة المتمثلة في:

### أولاً: المدخلات

المدخلات قد تكون المدخلات بشرية أو مادية أو معلومات فنية، وتتمثل المدخلات البشرية في المتدربين الذين يراد اكسابهم معلومات او مهارات جديدة أو اتجاهات، والمدرّبين الذين يتولون مهام التدريب، أما المدخلات المادية فتشمل المخصصات المالية التي تنفق على التكوين، كالقاعات والأجهزة والمعدات، بينما تتمثل المدخلات الفنية في البيانات الخاصة بالمتدرب والمنظمة، وتتعلق بالطرق والاساليب التدريبية وخصائصها وتنوعها وملائمتها للموضوعات التي يتم التدريب عليها.

## ثانيا: العمليات

وتبدأ هذه المرحلة بتحديد الحاجات التدريبية، ثم تليها عملية وضع الأهداف التي تتم في ضوئها تصميم البرامج التدريبية المناسبة، وتتضمن هذه المرحلة فعاليات تنفيذ البرنامج ومتابعتها وتقييمها. بحيث تضم ثلاث مراحل المتمثلة في:  
**مرحلة التحضيرية:** هي عملية تحديد الاحتياجات التكوينية وبناءا عليها تتم وضع الأهداف المطلوبة تحقيقها تم تصميم البرامج التكوينية الملائمة ووضع مستويات الأداء ووسائل القياس والمادة التنفيذية.

**مرحلة التنفيذ:** هي التكوين الفعلي الذي يقصد به إضافة خصائص جديدة للعمال المتكويين.

**مرحلة المتابعة (المراقبة):** التأكد من حسن انتساب العملية التكوينية والتنبيه على الأخطاء وعلاجها وبعدها اتخاذ القرار.

## ثالثا: المخرجات

تتمثل المخرجات في النتائج المتحققة من التكوين او التي تكون عادة على صورة اكتساب المتدربين معلومات او مهارات او اتجاهات وفق رؤية تطويرية معاصرة، بما يؤدي الى تحسين كفاءة الأداء ورفع مستوياته، وتنقسم الى:

**مخرجات إنسانية:** هي العمال الذي مروا بالعملية التكوين واكتسبوا خلالها خصائص جديد كالزيادة في معرفتهم.

**مخرجات مادية:** هي النتائج الملموسة التي سوق يحققها العمال بعد أن اكتسبوا المعارف والمهارات وتمكن أن تظهر في تخفيض التكاليف وارتفاع مستويات الأداء.

**مخرجات معنوية:** تتمثل في الجانب الفكري والنفسي للعامل المتكوي وتظهر في ارتفاع وعيهم بمشكلاتهم ومشكلات مؤسساتهم.

## رابعا: البيئة

يمكن تقسيم بيئة نظام التكوين الى بيئة داخلية وأخرى خارجية، وتشمل **البيئة الداخلية** حاجات الافراد، حاجات المنظمة، نظريات العلوم السلوكية والتعلم الحديث، الموارد

المتاحة، تصور متخذي القرارات في المنظمة للتدريب ودرجة حماسهم له. أما بالنسبة  
للبيئة التدريب الخارجية تشمل في المجتمع الذي توجد فيه المؤسسة وتتكون البيئة  
الخارجية من ظروف اجتماعية، ثقافية وفنية، الأبعاد الآتية: البعد المجتمعي والبعد  
التنظيمي.

#### خامسا: التغذية الراجعة

تتمثل في المعلومات التي تصل الى المؤسسة عن ردود الفعل للنشاطات التكوينية تعتبر  
مؤشرا يساعد المؤسسة في تعديل وتطوير برامجها التكوينية والهدف منها قياس المخرجات  
لتصحيح الانحرافات والاثار. الأداء الفعلي أو النتائج التي تحقها الأنشطة المختلفة  
للنظام، وتقوم بدور الرقابة.