****

**جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة –**

**كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**

**قسم العلوم الاجتماعية**

**2022-2023 السداسي الأول**

|  |
| --- |
| **الموضـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــوع** |
| **هندسة التكوين المحاضرة الثانية: تصنيف العملية التكوينية ،خصائصها وتصميمها** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الأستاذ المحاضر** | | | |
| **الاسم واللقب** | **الرتبة** | **الكلية** | **البريد الالكتروني** |
| **فارس أم هاني** | **MCB** | **العلوم الإنسانية والاجتماعية** | **o.fares@univ-dbkm.dz** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الطلبة المعنيين** | | | |
| **الكلية** | **القسم** | **السنة** | **التخصص** |
| **العلوم الإنسانية والاجتماعية** | **العلوم الاجتماعية** | **ماستر 1** | **علوم التربية : ارشاد وتوجيه** |

**الأهداف التعليمية المرجو تحقيقها :**

**عزيزي الطالب تعتبر هذه المحاضرة الثانية لمقياس هندسة التكوين سنعالج فيها العناصر التالية :**

1. تصنيف التكوين .
2. أهداف التكوين .
3. تقييم .

1**-تصنيف التكوين**

ينمن أن نصنف العملية التكوينية حسب ثلاثة عوامل وهي: **الزمن**، **الهدف** و**نمط التكوين**

**1-1- التكوين حسب الزمن:**

في هذا التصنيف ارتباط بين العملية التكوينية والزمن الذي تتم فيه هذه العملية والتي في أغلب الأحيان تصنف حسب هذا العامل كالتالي

* **تكوين الموظف الجديد:**

يحتاج الموظف الجديد إلى مجموع من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد ،وقد تؤثر المعلومات التي يتحصل عليها الموظف الجديد في الأيام الأولى من عمله على أدائه وتوجيهاته النفسية لسنوات مقبلة ، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد إلى العمل بأهداف متعددة منها

- الترحيب بالقادمين الجدد.

- تهيئة الموظفين الجدد للعمل.

- تدريب الموظفين الجدد على كيفية سيرورة العمل.

* **تكوين أثناء الخدمة:**

وهو مجموعة أو سلسة من النشاطات التدريبية التي تنظم للمربين الموجودين فعلاَ في المهنة لتنمية كفاءتهم وتحسين خدماتهم الحالية والمستقبلية، عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة ما يستحدث من مشكلات مهنية .

* **التكوين بغرض تجديد المعرفة:**

عندما تصبح مهارات ومعارف الأفراد تقليدية وعند إدخال أساليب عمل وتكنولوجيا جديدة يصبح من الضرورى تقديم التكوين المناسب لذلك، وعلى سبيل المثال، عندما تتدخل نظم المعلومات الجديدة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والأجور والمبيعات وكذا حفظ الوثائق.

يحتاج مسؤولو هذه الأعمال إلى المعارف والمهارات الجديدة التي تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

* **التكوين بغرض الترقية والنقل**

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والمعارف الحالية للفرد وذلك عن المهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو ينتقل إليها، وهذا الاختلاف مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف، ويمكن تصور نفس الأمر عندما تكون هناك رغبة للمؤسسة في ترقية أحد عمال الانتاج إلى وظيفة مشرف مثلاأي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية، وهذا الفرق يبرر التحاق العامل برنامج تدريبي عن المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية.

* **التكوين للتهيئة للمعاش:**

في المنظمات الراقية والمتطورة، يتم تهيئة الموظفين الكبار في السن إلى الخروج للمعاش وبدلا أن يشعر الفرد فجأة أنه تم الاستغناء عنه كليا يتم تدريبه عن البحث عن طرق جديدة للعمل أو عن طرق للاستمتاع بالحياة، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج للمعاش.

**1-2-تصنيف التكوين حسب الهدف:**

ككل عملية مخطط لها، فإنها لا محالة لا بد أن تكون ذات أهداف مسطرة يسير البرنامج التكويني لتحقيقها، فهي في كل الحالات لا تخلو من أحد الأهداف التالية:

* **هدف علاجي**:

وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساسي للفرد، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن :   
. إما أن الفرد تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات.   
. إما أن الوسط الذي يوجد في الفرد سريع التغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداده.

* **هدف السلوكي:**

وهذا المفهوم يركز على المهارات السلوكية العملية، أي ما يدور في المنظمة من تفاعلات وما يحدث فيها من سلوك، لذا يجب أن يدرب الفرد على كيفية تحليل الموقف السلوكي

* **هدف الإبداعي:**   
  ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

**1-3-تصنيف حسب نمط التكوين :**

توجد الكثير من أنماط التكوين التي يمكن أن تتم بها العملية التكوينية لصالح عينتها منها:

* **التكوين السريع Formation accélérée**

تكوين في صيغة أيام تدريبية لفائدة فئات مستهدفة معيّنة يكون هدفه غالبا استدراك المعارف أو المهارات، أو تحسيسهم بمعطيات طارئة، أو اطلاعهم على مستجدات يمكنهم من فهمها وتطبيقها.

* **التكوين عن بعد Formation à distance**

نمط من التدريس يُمكّن الأفراد من التواصل بالمعلومات في منازلهم أو مقرات عملهم (مثل التكوين بالمراسلة،او عن طريق التكوين الإلكتروني ....)

* **التكوين التناوبيFormation alternée**

تكوين يتمّ في صيغة فترات متناوبة، جزء منها يجري في مؤسسة تكوينية وجزء آخر في الميدان المتعلق بالمهنة ويكون هناك- غالبا – ترابط بين الجزأيْن النظري والمهني

* **التكوين المستمر Formation continue, continuée**

كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة من طرف جهاز رسمي لفائدة فئات معينة من الموظفين، إما في أوقات عملهم أو خارجها، انطلاقا من أهداف واضحة ومحددة، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية، بأساليب متنوعة كاللقاءات والندوات والملتقيات والمحاضرات وورشات العمل وغيرها من الصيغ. وترمي جميع هذه الأنشطة- على المستوى العام – إلى تحسين وزيادة المردودية ، وجعله ملائماً للمتطلبات المتجدّدة من جهة، أو منسجماً مع معطيات العلوم من جهة ثانية

* **التكوين الأساسي / القاعدي** **Formation de base**

تكوين يًتيح اكتساب المعارف وتنمية القدرات والمهارات الضرورية لتعميق المعارف أو اكتساب معارف جديدة أو تنمية مهارات وقدرات في مجال معيّن... كما يتيح اكتساب أدوات أساسية وضرورية للراشدين قصد مزاولة أدوارهم أو متابعة دراستهم.

**2- أهداف التكوين**

لاشك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح، لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق الذي يؤدي إلى تحقيقها، كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف أو العكس

الأهداف العامة هي العامل المشترك لكل أنواع التكوين، وتساعد هذه الأهداف المصاغة في صورة واضحة لتصميم البرامج التكوينية اللازمة وترتيب خطواتها وتحديد تفاصيلها[[1]](#footnote-2).ويمكن تلخيص الأهداف العامة للتكوين فيما يلي:

1**-الأهداف الإدارية**

**أولا**: تخفيف العبئ على المشرفين، لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين.

**ثانيا:** تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصر، سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية.

**2- الأهداف الفنية**

**أولا:** تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها: تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الإنتاج المثلى تساعد على تقليل الأخطاء.

**ثانيا:** تخفيض حوادث العمل: فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل و سير حركة الآلات .

**ثالثا:** التقليل من نسبة العادم أو التالف: يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة، لأن العامل المكون يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.

**رابعا:** المساهمة في معالجة مشاكل العمل: إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة، مثل حالات التغير أو دور أن العمل أو كثرة الشكاوى.

3**- الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية**

**أولا: زيادة الكفاية الإنتاجية:** حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد والناتجة عن التكوين على ارتفاع الإنتاج، وانخفاض التكاليف، وهذا يعني زيادة الكفاية الإنتاجية.

**ثانيا: ارتفاع الربح:** مع ارتفاع الإنتاج وانخفاض التكاليف يمكن أن تزداد مبيعات المؤسسة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربح المؤسسة.

**ثالثا:** **زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة:** تزداد القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاج وانخفاض التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد، يمكن للمؤسسة رفع حصتها في السوق وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها.

**رابعا:** **رفع معنويات الأفراد**: لا شك أن اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي.

و من أهم الأهداف أيضا التي يمكن توقعها من برنامج جيد للتكوين هي[[2]](#footnote-3)

تقوية المسؤولية الاجتماعية للفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه.

* إعداده لأعمال فنية أصعب وأدق.
* الإشراف على الآخرين بطريقة أفضل.
* فهم وتطبيق السياسة الإدارية بمهارة أكبر.
* كما يعتبر التكوين وسيلة لإشباع حاجيات الفرد أو رغباته، كالترقية وهذا ما يؤثر إيجابا على سلوكه وكذا تصرفاته نحو المؤسسة،و ن نتائج هذا التأثير بقاء الفرد في المؤسسة وإيمانه بعدالتها، الأمر الذي يدفعه راضيا إلى بذل ما يملكه من طاقات لتحقيق أهداف المؤسسة.

**تقييم:** في نهاية هذه المحاضرة هل يمكن أن تحدد لنا **الهدف** من تبادل الخبرات الدولية في مجال **تكوين الإطارات المسيرة** للمؤسسات الإنتاجية مثلا ؟؟؟

1. 1 - *Jaques soyer, fonction ∞ formation 2ème édition les éditions d'organisation, paris 1996 P202*

   [↑](#footnote-ref-2)
2. عادل حسن – إدارة الأفراد في الصناعة – دار الطباعة المصرية، 1971، الإسكندرية ص 189-190 . [↑](#footnote-ref-3)