

## المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

### الأهداف العامة للتكوين المهني :

يمكن تحديد أهداف التكوين المهني فيما يلي :

- تمكين الفرد من استيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة مُعترف بها بصفة رسمية من طرف النظام التكويني التابعة له .

- العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد

- العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي للعمليات و المهام المهنية المرتبطة بالمهنة .

- تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه ، وبالتالي تحقيق الاندماج المطلوب .

- تحقيق مستوى و درجة من المواطنة للفرد على اعتبار أن حصول الفرد على مهنة و منصب عمل يشكل بدايات تحديد الوضعية الاجتماعية لهذا الفرد ، وبالتالي الانطلاقة نحو معاشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية و التربوية و الإنتاجية و السياسية .

- تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص .

- المشاركة في النمو الاجتماعي و الاقتصادي للمجتمع .

أما منظمة اليونيسكو فقد تطرقت إلى موضوع أهداف التربية المهنية من خلال التوصية المعدلة الخاصة بالتعليم التقني و المهني و التي أقرها المؤتمر العام في دورته الثانية عشرة (12) عام 1974، و في المادة 21 منها ( سعيد التل ، 1993، ص 25 ) ، والتي نصّت على ما يلي : " ينبغي لتدريس مبادئ التعليم التقني و المهني في إطار التعليم العام المقدم للشباب ، أن يلاءم كافة مجالات الاهتمام و شتى القدرات ، و عليه أن يؤدي ثلاث وظائف رئيسية :

أ) توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلا إلى عالم العمل و عالم التكنولوجيا و منتجاتها ، وذلك عن طريق دراسة المواد و الأدوات و الأساليب التقنية و عملية الإنتاج و التوزيع و إدارة المنشآت في مجموعها ، و توسيع نطاق عملية التعلم عن طريق الخبرات العملية .

ب) توجيه الدارسين المتهمين بالتعليم التقني و المهني و القادرين عليه نحو هذا النوع من التعليم بوصفه إعدادا لمزاولة مهنة ، أو نحو التدريب خارج نظام التعليم المدرسي .

ج) مساعدة أولئك الذين يزعمون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحلها دون أن تتوافر لديهم النية و الصلاحية لمزاولة مهن بعينها ، على إكساب الاتجاهات العقلية و طرق

## المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانياتهم ، و تسهيل اختيارهم لمهنة أو التحاقهم بعمل لأول مرة ، و تمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني و تعليمهم الشخصي . "

أما الباحث محمد عبد الكريم أبو سل فقد حدد أهداف التكوين المهني أو التربية المهنية بشكل عام فيما يلي ( محمد عبد الكريم أبو سل ، 1998، ص 19 ) :

(1) تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية في مختلف التخصصات المهنية لتحقيق الاكتفاء الذاتي و تسيير مؤسساته بفعالية و جدارة و تحقيق النمو الاجتماعي و الثقافي و الاقتصادي فيه.

(2) تلبية احتياجات الأفراد بتوفير مجالات مهنية متنوعة و متعددة ، تُشبع طموحات الأفراد و حاجاتهم ، و تهئ لهم فرص الاختيار الأفضل المناسب للقدرات و الاستعدادات و الإمكانيات الشخصية و التي تمكنهم من مواجهة متطلبات الحياة بنجاح .

(3) إضفاء معنى إيجابي على مختلف المعارف من خلال ربط النظرية بالتطبيق و الدراسة بالحياة . وغالبا ما يكون اختلاف النظم التربوية في تحديد مجال التربية المهنية متعلقا بأولويات الأهداف ، بالتركيز على جانب أكثر من الجانب الآخر حسب النظم الاقتصادية و الاجتماعية التي تنبثق منها أسس هذه التربية . هذا و يقتضي تحقيق هذه الأهداف ربط برامج التربية المهنية بمختلف أنماطها و مستوياتها بسوق العمل و احتياجاته المرحلية و بالمتغيرات المستمرة في مجال التكنولوجيا ووسائل الإنتاج ، بحيث تبقى هذه البرامج مرنة قابلة للتعديل والتطوير وفق المستجدات و المتغيرات .

### ي) الأهداف الخاصة للتكوين المهني :

تم تحديد الأهداف الخاصة في النقاط التالية : ( نفس المرجع، ص 24)

(1) تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المتدربين لاحترام العمل ، و النظر إليه كأحد القِي الرئيسية التي يستمد منها المجتمع توجهات نموه و تطوره .

(2) المساهمة في تنمية متوازنة للقدرات الجسدية و العقلية و الوجدانية للفرد ، و للقيم الأخلاقية و الجمالية لديه ، و توفير التسهيلات المناسبة لحصوله على المهارات التي تتجاوب مع حاجاته و رغباته ، و النمو بذلك لأقصى ما تؤهله له قدراته ، و تساهم في تحسين الفرص الحياتية أمامه .

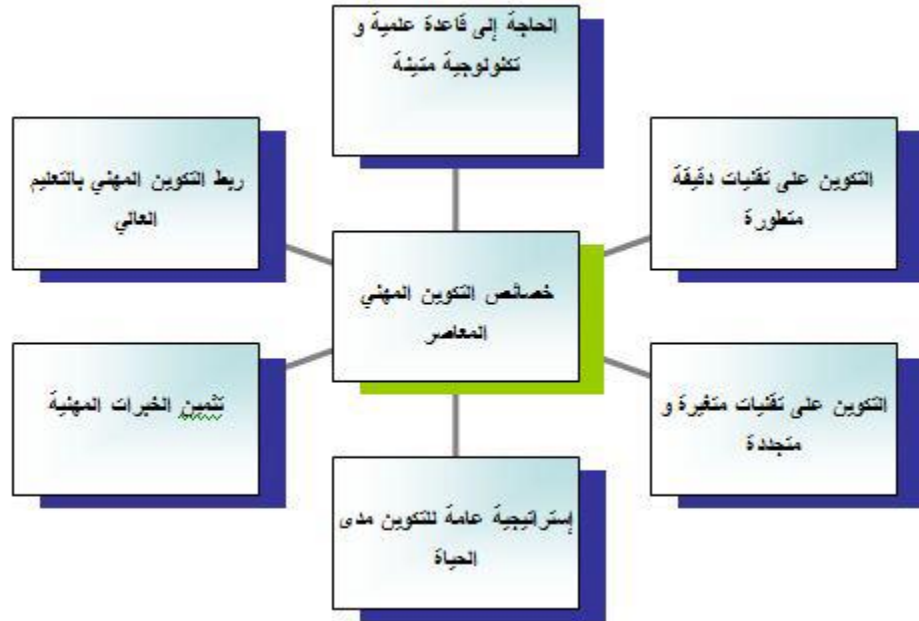
(3) المواءمة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب و بين حاجات المجتمع و متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، و كذلك المواءمة بين الحاجات القائمة و المتوقعة من مختلف المستويات و التخصصات و بين برامج الإعداد المهني بشكل عام .

## المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

4) تعزيز قدرات الدارس على فهم المبادئ العلمية و التطبيقات التقنية المُستخدمة في مختلف مجالات العمل و الإنتاج .

### خصائص التكوين المهني المعاصر:

يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص، يمكن إيجاز أهمها في الشكل الموالي :



**الحاجة إلى قاعدة علمية و تكنولوجية متينة :** لم يعد التكوين عملية بسيطة تسمح لنا بتعلم مهنة تقليدية من الآباء و الحرفيين المهرة، بل أصبحت المهن العصرية ذات متطلبات جد معقدة تحتاج إلى قاعدة علمية متينة، و خبرات مهنية تطبيقية، و مستوى جيد من الذكاء و الإبداع و القدرة على التكيف مع المستجدات.

**2 - التكوين على تقنيات دقيقة متطورة:** في إطار الانفتاح على الاقتصاد العالمي، فسوف يحتاج المتربصون إلى التعامل مع أجهزة جد متطورة، لهذا على المراكز التكوين المهني أن تكون مجهزة و أن تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.

**3 - التكوين على تقنيات متغيرة و متجددة :** لم يعد التكوين كما كان سابقا، أي تكوين أفراد لمدة معينة، يتقن العامل أو الفني مهارة يستعملها بقية حياته المهنية .بل أصبحت التكنولوجيا في تطور مستمر، و أصبح من الضروري إعادة تدريب الفنيين و التقنيين و ضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

**4 - إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة:** لقد تحولت عملية التكوين المهني من البقاء في الدراسة و التعلم و التمرن على مهنة لمدة طويلة نسبيا، ثم التوقف للتفرغ للعمل؛ أما اليوم، و نتيجة التغير السريع في التقنيات العمل فانه أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين إلى فترات قصيرة نسبيا عوض الفترة الواحدة الطويلة المدى و السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم بمراكز التكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك واعتماد التدريب التناوبي كإستراتيجية في التكوين.

## المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

- 5 - **تثمين الخبرات المهنية** : يجب على مراكز التكوين عدم الاقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية و الخبرة المهنية، و متابعة التدريب من خلال المزج بين النظري و الخبرة المهنية في إطار التربية المستمرة.
- 6 - **ربط التكوين المهني بالتعليم العالي** : يتم ذلك من خلال إيجاد أساليب تسمح للناجحين في الدراسات المهنية، بمتابعة دراستهم الثانوية ثم العليا، و هكذا يصبح بإمكان العمال المهرة و الفنيين الالتحاق بالجامعة لمواصلة دراستهم العليا، إذا توفر فيهم شروط ذلك، على أن لا تكون الشهادة شرطاً ضرورياً لذلك . (جنفال، 2003 ، 39)

### خصائص التكوين :

- التكوين نشاط رئيسي مستمر :

التكوين ليس أمراً كمالياً تلجأ إليه المؤسسة أو تتصرف عنه باختيارها ، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى . والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه، فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي ، أو إكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو إعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد لذا فإن التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد ، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزته الفرد بسرعة ، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي . (خيري خليل الجميلي ، 1998 ، ص ص 94 ، 95 )

### 2-التكوين نظام متكامل :

التكوين هو نظام متكامل حيث أنه يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به ، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التكويني، ويمكن توضيح أشكال التكامل في نظام التكوين . ( علي السلمي، 1997 ، ص ص 357-358 )

أ - **التكامل في مدخلات التكوين** : أي في المجالات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي الأفراد الوظائف ، الخبرات والمعارف ، أنماط السلوك المطلوب ، القائمون بالعمل التكويني ، الأوضاع الإدارية والتنظيمية.

ب - **التكامل في الأنشطة التكوينية** : وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية ، تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية ، كذلك العمليات والإجراءات ، تحديد الاحتياجات التكوينية ، تصميم البرامج ، إعداد المكونات والمعدات التكوينية تنفيذ البرامج التكوينية ، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

**ج - التكامل في نتائج التكوين :** يهدف التكوين إلى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية ، النتائج السلوكية ، والنتائج البشرية وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل ، فلا يكون التركيز مثلا على مجرد إعداد أكبر عدد من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية ، أو إهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية ، أو إغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

### 3-النظرة المستقبلية :

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق ، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.\*نستنتج أن برامج التكوين توضع وفق احتياجات واقعية ومحددة بدقة.

### 4-التكوين نشاط متغير ومتجدد :

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد ، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا مهاراته ورغباته ، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتعديل أهدافها و استراتيجياتها .

### 5-الشمولية :

التكوين لا يقتصر على فئة معينة من العمال دون أخرى بل يوجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني ، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد ، فالعامل أين ما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة. (أحمد عادل راشد، 1981 ، ص 183 )

### أهمية التكوين :

تتمثل أهمية التكوين فيما يلي : ( ابراهيمي عبد الله ، حميدة مختار ، 2005 ، ص 02-03 )

### 1-بالنسبة للمنظمة :

-يحقق التكوين للمنظمة ، زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي ، إذ أن اكتساب الأفراد للمهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعد في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج والنهوض بالإنتاج والخدمات من حيث الكم والنوع.

## المحاضرة الثانية تابع مقدمة عامة حول التكوين و التكوين المهني

-يساعد في التوجيه الإيجابي لدى الأفراد العاملين (نحو العمل والمنظمة) ويؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة ، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف وتحسين مهاراتهم ومعارفهم الخاصة بالعمل في كل مستويات المنظمة.

-يبحث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة ، حيث أن التكوين يساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة ، فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الآلات الحديثة والمعقدة ، مما يلزم المنظمات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة.

- دون التكوين قد تواجه المنظمة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء التكنولوجيا الجديدة حيث أن هذه الأخيرة قد تسبب حالة الاغتراب لدى الأفراد العاملين واستيائهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجيا أو هذه التقنيات المدرجة في ميدان العمل.

- يعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة وإكسابها صفة الاستقرار والصورة الجيدة في المجتمع ، حيث يعمل على تقليص الفوارق بين المنظمة وزبائنها ، أي يعمل على تقريب الزبون اتجاه مصالح المنظمة التي بفضل التكوين تقدم لهم خدمات في المستوى المطلوب والمرضي.

### 2-بالنسبة للأفراد العاملين : يحقق التكوين للأفراد العاملين فوائد أخرى من أهمها:

-تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم اتجاهها، ويعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة والمهارة، ويساهم على تنمية القدرات الذاتية للعاملين وبالتالي تحسين معنوياتهم واكتساب الثقة بالنفس.

- يقلل الحاجة إلى الإشراف أي أن العامل المكون الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من ممرضيه ، وبالتالي يوفر له الوقت للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنظمة ولصالحها مع عزمه في اتخاذ القرار.

### أسئلة الاستجواب الذاتي :

- حدد الأهداف العامة للتكوين .
- حدد الأهداف الخاصة للتكوين
- اذكر خصائص التكوين المعاصر .