

مدخل عام لهندسة التكوين

الدرس 1 :

في السابق عندما يكبر الطفل يتوجه إلى العمل الذي يمارسه أهله أو القريين منه ويتلقى فيه تكوينا مباشرا من خلال الميدان ودون استخدام الكتابة والقراءة، وتطور شيئا فشيئا ليصبح هناك تكوينات مؤهلة للمهن والوظائف قبل مباشرة العمل بالإضافة لظهور التكوين داخل المؤسسة والتكوين المستمر.

لكن التطورات السريعة في مختلف جوانب الحياة أوجدت تحديات كبيرة تقف أمام نظام التكوين سواء كان ضمن التخطيط الشخصي أو المؤسسي جعلته لا بد أن يستجيب لهذه التحديات ويواكب هذا التطور. ومن هذه التحديات البطالة التكنولوجية وشيوع الميكنة بديلا عن الأيدي العاملة إلى تقليص فرص العمل محليا وعالميا ودخول التكنولوجيات العالية والثورة المعلوماتية وتكنولوجيات الاتصال المتطورة وما نجم عنها من بزوغ لتخصصات جديدة يصعب ملاحقتها على المستويين المحلي والعالمي؛ ما يتطلب تعديل النظم التكوينية السائدة حتى تصبح أكثر قدرة على تزويد طالبيها بالمهارات الضرورية للتعامل مع تلك التكنولوجيات. بالإضافة ظهور معايير أعلى في النوعية والإتقان كل هذا وغيرها يجعل المؤسسات تعتمد على منظومة تكوينية جيدة تضمن البقاء والمنافسة وكيفية بناء ودراسة هذه المنظومة هو ما يمكن أن نطلق عليه هندسة التكوين.

تعريف هندسة التكوين:

هندسة التكوين هي منظومة حديثة تتعلق باتباع خطوات منهجية ومتسلسلة تهدف إلى الرفع من مردودية التكوين لتحقيق وتعظيم العائد والوصول بالكفاءات البشرية إلى مستويات جيدة تجعل منها ثروة حقيقية لمواجهة تحديات العولمة والتغيرات المستمرة على مستوى التكنولوجيا وأساليب الانتاج والتصرف الحديث. وتتبع هندسة التكوين أساليب وأدوات حديثة قاطعة مع ما كان متبعاً في النظام الكلاسيكي والذي يعطي أهمية كبيرة

للمحتوى دون النظر بجديّة للفرد وقدراته الابداعية ومستوى كفاءته تارة، ويعطي الأهمية لتنمية الفرد كغاية في حد ذاتها تارة أخرى، بينما الأساس في هندسة التكوين هو تكوين الفرد من أجل أن يكون ناجحاً في محيطه مستجيباً لمتطلباته.

والهندسة هي تصميم والبناء بطريقة عملية تنظيمية. فهندسة التكوين تشمل العمليات الثلاثة وهي التصميم حيث يتم اعداد تصور للبرنامج التكويني والتنفيذ ويتم تحويل برنامج التكوين من التصور إلى الواقع والتقويم للمقارنة بين التصور والواقع وتستهدف هندسة التكوين، عادة، تحقيق بُعدين أساسيين:

-البعد الأول يتمثل في تحيين التراكم المعرفي الأولي المتوفر لدى كل متكون والعمل على تنميته واثرائه بما يمكنهم من اكتساب رصيد تربوي يؤهلهم للمزاولة المهنة..

- البُعد الثاني في استراتيجية التنشيط وميكانيزمات وشروط تحقُّق الفاعلية ، ومن تم التحكم في فنيات الكفاء

مفهوم التكوين:

تعرف الأمم المتحدة (1944) التكوين على أنه " عملية تبادلية لتعليم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالعمل وتعلمها وهو نشاط لنقل المعرفة إلى مجموعة أو مجموعات من الأفراد يعتقد أنها مفيدة لهم ويقوم المدربون بالمساعدة على نقل المعرفة وتطوير المهارات

وتعرف وزارة التربية والعلوم البريطانية (1970) : " التدريب (التكوين) هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني . ولقد عرفته المنظمة العربية للثقافة والعلوم بأنه "عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرجها تتناول معلوماتهم وأدائهم وسلوكهم واتجاهاتهم بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية ويعرفه آخرون على أنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين، وذلك بجعلهم أكثر فاعلية في أداء مهامهم

يمكن تعريف التكوين أنه عملية منظمة ومستمرة والتي يمكن من خلالها نقل المعارف والمهارات والاتجاهات المرغوبة للمتكون.

فالتكوين هو نشاط مخطط يهدف الى تزويد العمال بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات اداء العمال في العمل. التكوين هو الذي يضمن الاستمرارية في المهنة ورفع الكفاءة وتنمية الموارد البشرية لذا اصبح له صدارة في العالم. وينقسم مفهوم التكوين حسب المنحى إلى :

المفهوم العلاجي : وهو تدريب مصمم لتصحيح أخطاء في برنامج الإعداد الأساس، وعلاج تلك الأخطاء والتي تكون ناتجة عن أن العامل تخرج منذ فترة، طويلة، فهو يحتاج إلى إعادة تكوين وصقل للمعلومات أو أن مجال العمل تطور وتغير، لا يمكن أن يلاحقه ويضبطه خلال إعداداه.

المفهوم السلوكي : وهذا المفهوم يركز على المهارات الأساسية المطلوبة في المهنة أو الوظيفة، أي ما يدور في المهنة من تفاعلات وما يحدث فيه من سلوك ومهارات مطلوبة

المفهوم الإبداعي : وهذا المفهوم يرفض ضبط سلوك بعناصر الموقف المهني، ويهدف إلى زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

وبهذا التعريف يلتقي مفهوم التكوين مع عدة مفاهيم أخرى يمكن أن نحدد العلاقة بينها

- الفرق بين التكوين والتدريب: لا يوجد فرق بين المصطلحين ولهذا استخدم مفهوم التكوين مرادفا لمفهوم التدريب لكن قد يكون التدريب أميل إلى المهارات اليدوية والتكوين أشمل منه.
- الفرق بين التكوين والتربية: التكوين هو الوسيلة من خلالها اكتساب المعارف والافكار لمزاولة العمل وبأكثر كفاءة وذلك يؤدي الى تغيير السلوك، اما التربية فهي حاصل العمليات والسبل التي ينقل بها مجتمع ما ثقافته واهدافه الى اجياله الجديدة.

- الفرق بين التكوين والتعليم: التكوين عبارة عن عمليات تعليم مبرمج لمسلقيات معينة بناء على معرفة محددة، اما التعليم عبارة عن زيادة في مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي.
- الفرق بين التكوين والتنمية: هما مصطلحان مرتبطان ببعضهما البعض فيمكن القول ان التكوين ما هو الا اداة او الة من اليات التنمية.