



جامعة حم لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية



محاضرات

في

هندسة التكوين

تقديم:

الأستاذ: قنوعه عبد اللطيف

السنة الجامعية 2022 2023

تقديم

هندسة التكوين هي منظومة حديثة تتعلق باتباع خطوات منهجية ومنتسلسلة تهدف الى 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.

وتأتي مادة هندسة التكوين لتدرس مفهوم هندسة التكوين ومفهوم التكوين وأنواعه ومراحل تخطيط التكوين من خلال دراسة الاحتياجات التكوينية ورسم الأهداف ومعرفة مكونات مخطط التكوين ومراحل إعداده وتنفيذه ثم التعرض إلى التقويم وبعض النماذج المتبعة.

2-المواضيع

مدخل عام لهندسة التكوين

1. أهمية ومبادئ التكوين

2. أنواع التكوين

3. نظام التكوين

4. تحديد الاحتياجات التكوينية

5. تصميم التكوين

6. مخطط التكوين

7. التنفيذ واساليب التكوين

8. تقويم البرامج التكوينية

9. نماذج تقويم البرامج التكوينية

مدخل إلى هندسة التكوين

مدخل إلى هندسة التكوين

• في السابق عندما يكبر الطفل يتوجه إلى العمل الذي يمارسه أهله أو القريبين منه ويتلقى فيه تكويناً مباشراً من خلال الميدان ودون استخدام الكتابة والقراءة، وتطور شيئاً فشيئاً ليصبح هناك تكوينات مؤهلة للمهن والوظائف قبل مباشرة العمل بالإضافة لظهور التكوين داخل المؤسسة والتكوين المستمر.

مدخل إلى هندسة التكوين

- في التطورات السريعة في مختلف جوانب الحياة أوجد تحديات كبيرة تقف أمام نظام التكوين سواء كان ضمن التخطيط الشخصي أو المؤسسي جعلته لابد أن يستجيب لهذه التحديات ويواكب هذا التطور. ومن هذه التحديات
 - البطالة التكنولوجية وشيوع الميكنة
 - التكنولوجيات العالية والثورة المعلوماتية وتكنولوجيات الاتصال المتطورة
 - بزوغ لتخصصات جديدة
 - 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 الى 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.

• 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 والتقييم للمقارنة بين التصور والواقع

تعريف هندسة التكوين

•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 تحقق الفاعلية، ومن تم التحكم في فنيات الكفاءة

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) : "هو نشاط يقوم به المعلم بعد انخراطه في سلك التدريس بحيث يتعلق هذا النشاط بعمله المهني.

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

مفهوم التكوين

•التكوين 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 المهن 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

المفهوم السلوكي: يركز على المهارات الأساسية المطلوبة في المهنة أو

الوظيفة، أي ما يدور في المهنة من تفاعلات ومهارات مطلوبة

المفهوم الإبداعي: يرفض ضبط سلوك بعناصر الموقف المهني، ويهدف إلى

زيادة الدافعية نحو النمو الذاتي.

مفهوم التكوين

- **الفرق بين التكوين والتدريب** التكوين مرادفا لمفهوم التدريب لكن قد يكون التدريب أميل إلى المهارات اليدوية والتكوين أشمل منه.
- **التكوين والتربية:** التكوين هو الوسيلة من خلالها اكتساب المعارف والافكار لمزاولة العمل بأكثر كفاءة بتغيير 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 لسلوكيات 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 آلة من اليات التنمية..

أهمية ومبادئ التكوين

أهمية التكوين بالنسبة للعمال المتكويين بالمؤسسة



- يساهم في زيادة معارف وتنمية مهارات لأداء عمله بكفاءة.
- يمنحه فرص الترقية وفرص عمل أكثر.
- يخلق الدافعية نحو العمل وشعوره بالرض واهتمام المؤسسة به كما يدفعه الى التعزيز وإخلاقه للعمل.
- التحفيز الذي يترتب عليه في ارادة العمل.
- يعمل على ازالة جوانب الضعف والقصور في اداء وسلوك العمل.

أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة

- يوفر عناصر بشرية مكونة ومؤهلة لتحقيق اهداف المؤسسة.
- يخفض نفقات العمل في المواد والآلات وذلك من خلال زيادة مهارة العمل.
- يساهم في تقليل حجم الاشراف الاداري.
- يدفع المؤسسة بقيام دورها الاقتصادي والاجتماعي والتقليل من البطالة.

أهمية التكوين بالنسبة للعلاقات الانسانية

- الترابط بين العمال في المؤسسة
- تكثيف الجهود وتوجيهها وتحقيق الاهداف
- تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين العمال.
- تمتين العلاقة بين الادارة والعمال.
- يساهم في تقليل الاشراف الاداري.
- يساهم في تنمية التوجيه الذاتي لخدمة المؤسسة.
- تعديل وتغيير القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها
- تعزيز القيم والاتجاهات الموجودة لدى العمال.

مبادئ التكوين

الاستمرارية: يتم اعداد العامل ما قبل العمل وبشكل رئيسي عند الترقية الى درجات ووظيفة اعلى.

الشمولية: اي ان يشمل كافة الاطر الادارية والفنية والخدمة وجميع النشاطات التي تمارس في المؤسسة نظريا وعمليا.

التجديد والتغيير: التكوين دائم التغير ولا يمكن ان يتجمد في قوالب وانما يجب ان يتصف بالتغير والتجدد لان يتعامل مع مجموعة من لمتغيرات في داخل وخارج المؤسسة.

مبادئ التكوين

التكامل: متكامل من ناحية مدخلات وانظمتة ومخرجات ويتكامل مع الانشطة الاخرى لإدارة الموارد البشرية.

التدرج: يجب ان تكون البداية من مستوى حقيقي للمستهدفين مع اعادة ما لديهم من معارف والتأكد منها مع اضافة الجديد كما ان التدرج يقدم الفكرة ثم الاسس والقواعد ويتطلب مقومات ادارية وتنظيمية وربط التكوين بحوافز مادية ومعنوية وبعدها ربطها بحاجات العمل الحقيقية.

الواقعية: يكون التكوين واقعيًا وفقًا لاحتياجات التكوينية التي تتطلبها العمل داخل وخارج المؤسسة.

أنواع التكوين

أنواع التكوين من حيث المكان

التكوين الداخلي (داخل المؤسسة): هي البرامج التي يتم عقدها داخل المراكز التكوينية للمؤسسة ويتميز بان التكوين يتم وفقا لتخطيط الادارة وتحت رقابتها، ومن ابرز فوائده:

- ملائمة مع الاحتياجات التكوينية لوظفي المؤسسة.
- تملك المرونة والحرية الكاملة في وقت تحديد التكوين.

التكوين الخارجي (خارج المؤسسة): يكون المكون من خارج المؤسسة

ويتم ارسال العمال الى مراكز التكوين كالمعاهد والجامعات ومن مميزاته:

- التقاء المكونين بعمال من جهات عمل مختلفة.
- تبادل الخبرات والافكار واكتساب المهارات.

أنواع التكوين من حيث الزمان

التكوين قبل الالتحاق بالعمل: تأهيلهم بالأعمال التي سوف توكل لهم عند التحاقهم بوظائفهم والتعرف على القوانين والاحتياجات وينقسم الي:
التكوين التمهيدي: هو توجيه عام يشمل معلومات التي يحتاجها الموظف الجديد عن المؤسسة التي سيلتحق بها.

التكوين على العمل: عبارة عن مجموعة التوجيهات التي يتقبلها العامل المتعلقة بواجبات الوظيفة من زميله او رئيسه

التكوين بعد الالتحاق بالعمل (اثناء الخدمة): اهميته هو صقل العامل واحاطته بأحداث التطورات في المجالات وتحسين مستوى ادائه الوظيفي وهو امر ضروري لجميع الفئات لتجدد الوظائف وطرق العمل.

أنواع التكوين من حيث الهدف

التكوين لتجديد المعلومات: يهدف الي اعطاء معلومات عن المجالات العمل

واساليبه ووسائله الحديثة حتى يقوم بعمله بطريقة افضل من ذي قبل.

تكوين المهارات: تهدف الي تزويد الاداريين بالمهارات والاشراف التي تؤدي

الي زيادة فعاليتهم وادائهم.

التكوين السلوكي: يهدف الي تغيير انماط السلوك وخلق اتجاهات ايجابية

لدى العمال على تخلي انماط السلوك السلبية.

التكوين للترقية: يهدف هذا النوع من التكوين الي تحسين امكانيات لتولي

وظائف ادارية جديدة التي يرقى اليها العمال.

التكوين الإنعاشي (الاعلامي): يقوم بإعطاء المتكون معلومات جديدة

ومفاهيم حديثة عن مجالات العمل المختلفة ووسائلها.

أنواع التكوين من حيث التطبيق

التكوين النظري: يشمل المحاضرات النظرية والندوات وحلقات النقاش ويسعى الى اصال المعلومات للمتكونين بخصوص المفاهيم التقنية والتنظيمية.

التكوين العملي: يكون عن طريق تكوين مبرمج يعتمد على القدرات أو الامكانيات او عن عملا متكاملًا تفرضه طبيعة التكوين يتم من خلال مشاهدات او المحاكات.

أنواع التكوين من حيث عدد المتكونين

التكوين الفردي: تمثل تطوير المهارات والقدرات الفردية وغالبا ما تتعلق بالعمال الذين تتم ترقيتهم لمراكز اعلى.

التكوين الجماعي: يعتمد على الاسلوب الجماعي في التكوين لغرض تطوير مهاراتهم في احد المجالات ويقوم هذا التكوين بشكل جماعي وليس فردي