

المحاضرة :التكوين و التدريب

يرى التكوين في إطاره التقليدي كعملية تهدف إلى نقل المعارف النظرية والتطبيقية في مجال متخصص. وفقاً لما ورد في تعريف ليجيندر (1993):

"التكوين هو جملة المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في تخصص معين".

هذا التعريف يعكس فلسفة تعليمية تقليدية قائمة على نقل المعرفة الثابتة وتبليغها للمتعلّم، مما يركز بشكل أساسي على المعلم ودوره كمصدر أساسي للمعلومة.

النظرة الحديثة للتكوين

توسع مفهوم التكوين ليشمل الأبعاد التطبيقية والتنموية للفرد. في هذا السياق، يُعرّف التكوين بأنه:

"مجموعة النشاطات والوضعيات والوسائل المنظمة بهدف إكساب الفرد معارف، اتجاهات، ومهارات جديدة، أو تطوير أخرى سابقة، ليتمكن من أداء مهمة أو عمل معين." (ليجيندر، 1993)

هذا التعريف يعكس فلسفة تربوية حديثة تركز على نشاط المتعلّم، حيث يصبح المتكون محور العملية التكوينية، ويُنظر إلى التكوين كعملية ديناميكية تهدف إلى التطوير الشخصي والمهني.

أهمية التكوين

التكوين يعد من الأدوات الأساسية لتطوير الموارد البشرية وتعزيز الكفاءات على مستوى الفرد، المنظمة، والمجتمع. وقد أوضح الباحث نعموني مراد (2014، ص. 97-99) أهمية التكوين من خلال النقاط التالية:

التوافق بين الكفاءات ومتطلبات الوظيفة:

يضمن التكوين توافق مؤهلات العامل مع المهارات والمعارف المطلوبة لأداء المهام الوظيفية بفعالية.

يساعد في تقليل الفجوة بين الواقع الوظيفي والتوقعات المهنية.

رفع القدرة التنافسية للمؤسسة:

يعزز الإنتاجية من خلال تحسين أداء العاملين.

يقلل التكلفة الإجمالية بفضل تحسين جودة العمليات والحد من الأخطاء.

تسهيل إدماج العمال الجدد:

يُسهّل التكوين تكيف الموظفين الجدد مع بيئة العمل وثقافة المؤسسة.

يُمكنهم من فهم العمليات والمهام الوظيفية بسرعة أكبر.

تهيئة العمال لمواكبة التغيير:

يُعَدُّ التكوين العاملين نفسيًا ومعرفيًا ومهاريًا للتكيف مع التحولات التكنولوجية والتنظيمية.

يدعم القدرة على التفاعل مع التحديات والمتغيرات الخارجية.

تطوير الفرد وزيادة الرضا الوظيفي:

يسهم التكوين في تحسين مهارات العاملين ودفعهم نحو تحقيق تطلعاتهم المهنية.

يعزز شعورهم بتقدير الذات والرضا عن أدائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم.

مبادئ التكوين:

التكرار:

مفهومه: يشير التكرار إلى إعادة تعلم المعلومات أو المهارات عدة مرات لضمان ترسيخها في الذاكرة طويلة الأمد. يساعد التكرار على تعزيز الفهم والتمكن من المهارات المكتسبة.

أهمية التكرار:

يُساعد المتدربين على التذكر والتقوية.

يُقلل من نسيان المعلومات.

يُساعد على تحسين المهارات بشكل تدريجي.

يعزز من الثقة في أداء المهمة أو الوظيفة بعد التكرار المتواصل.

الإرشاد والتوجيه:

مفهومه: يشمل الإرشاد والتوجيه توجيه المتدربين من قبل مدربين أو مرشدين مهنيين باستخدام نصائح عملية، وتوجيهات لبناء مهاراتهم بشكل أفضل، سواء في البيئات الأكاديمية أو العملية.

أهمية الإرشاد والتوجيه:

توفير دعم مستمر للمتدربين، مما يساهم في تقوية فهمهم لمحتوى التدريب.

المساعدة في حل المشكلات التي قد يواجهها المتدربون خلال مرحلة التكوين.

تحسين مستوى الأداء من خلال التفاعل المباشر مع المدربين والمرشدين.

الدافع:

مفهومه: يشير إلى التحفيز الداخلي أو الخارجي الذي يوجه المتدربين نحو تحقيق أهدافهم، سواء كان ذلك من خلال المكافآت، التقدير، أو الانتماء للهدف الأكبر.

أهمية الدافع:

يعزز من رغبة المتدربين في المشاركة الفعالة والتفاعل خلال الدورة التدريبية.
يرفع من مستوى الالتزام والجدية لدى المتدربين.
يساعد المتدربين على التغلب على التحديات وتحقيق الإنجازات على المستوى الشخصي أو الجماعي.
يسهم في تحسين الأداء والنتائج في التدريب.
مراعاة الفروق الفردية:

مفهومه: يعنى هذا المبدأ بضرورة مراعاة الاختلافات بين الأفراد في القدرات التعليمية، السرعة في التعلم، الاحتياجات، والدوافع أثناء تنفيذ التكوين.

المراجع

ناني نبيلة، محاضرات في تسيير الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، 2016-2017

بن عمر عواج، محاضرات مقياس: "إدارة الموارد البشرية"، <https://elearn.univ-tlemcen.dz/pluginfile.php>