



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
شعبة علوم التربية
1 ماستر تخصص ارشاد وتوجيه



محاضرة 4: العوامل المؤثرة في هندسة التكوين

مقدمة:

يعد التكوين والتدريب من العوامل الحيوية في تطوير مهارات الافراد وكفاءة المؤسسات وتحقيق النجاح في البيئة الحديثة، حيث تسهم في تحسين أداء العاملين وزيادة كفاءتهم. كما أنها لها الدور الكبير في تأهيل الاطارات البشرية وتحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات التكنولوجية والاقتصادية المتغيرة، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة. إلا أن عملية التكوين تتأثر بعدة عوامل، من شأنها ان تعيق او تحسن من التكوين.

الأهداف الإجرائية: عزيزي الطالب بعد نهاية دراستك للمحاضرة ستتمكن من:

- التعرف على العوامل المؤثرة في التكوين.

المحتوى التعليمي:

العوامل المؤثرة في التكوين والتدريب

يمكن تقسيم العوامل التي تؤثر في عملية التكوين الى عوامل داخلية وعوامل خارجية وهي فيما يلي:

1- العوامل الداخلية:

تُعَدّ العوامل الداخلية المؤثرة في عملية التكوين والتدريب من أهم المحددات التي تؤثر على نجاح هذه العمليات بشكل واضح. ومن أهم هذه العوامل الداخلية :

- الإدارة والقيادة للمؤسسة التي لها دور كبير وفاعل في تحديد استراتيجيات التكوين والتدريب وضمان تنفيذها بفاعلية وكفاءة عالية. ويتعين على المؤسسات أن تكون مبدعة في تطوير المناهج التعليمية والبرامج التدريبية والموارد التعليمية التي تدعم عملية التكوين والتدريب، إلى جانب استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز الفعالية والكفاءة.

- الثقافة المؤسسية وقدرة المؤسسة على تحفيز الموظفين وتوفير بيئة عمل تشجع على عمليات التعلم والتطوير وتمكن الأفراد من النمو والتطور المستمر.

- هيكل التنظيم والعلاقات الداخلية بين الأفراد والأقسام عوامل ملموسة تؤثر بشكل كبير على فعالية ونجاح عمليات التكوين والتدريب. حيث يتم التركيز على تطوير علاقات العمل الداخلية، ويتعين على المؤسسات تشجيع العمل الجماعي وبناء قنوات اتصال فعالة لتعزيز التعاون وتحسين تدفق المعلومات. (خليفة وآخرون، 2023؛ الزغبى، 2022)

- تحديد المؤسسة لاحتياجات التكوين والتدريب لدى الفئة المستهدفة بالتكوين بدقة وبعناية فائقة. إذ يتطلب ذلك أن يكون المشرفون على التكوين والتدريب على دراية دقيقة وشاملة بالاحتياجات الفعلية للمؤسسة والموظفين، حيث يمكن تحليل وتقييم احتياجاتهم بدقة حتى يتمكنوا بعدها من اتخاذ القرارات الأساسية وتطوير البرامج والمبادرات المناسبة لهم بشكل فعال وملائم.

- التحكم في عمليات التكوين والتدريب بشكل كامل وفعال. فالقدرة على تخطيط وتنظيم وتنفيذ عمليات التكوين والتدريب بطريقة تتناسب مع طبيعة واحتياجات المؤسسة من شأنه أن يرفع من قيمة التكوين وفعاليتها.

- إدارة وتوجيه الموارد البشرية والمالية المطلوبة بشكل كافٍ لضمان تنفيذ هذه العمليات بنجاح وفعالية على المدى الطويل.

- جودة القوى العاملة ومدى قدرتها على استيعاب المعرفة وتطبيقها على أرض الواقع. فالمعرفة وحدها ليست كافية، وإنما يجب أن يكون هناك استعداد وقدرة لتحويل هذه المعرفة إلى مهارات عملية فعالة. لذا، يجب أن تكون القوى العاملة مدربة ومؤهلة بالشكل الصحيح ومستعدة للتكوين والتدريب والتطور المستمر. (سلطان، هاشم، 2022)

تلخص العوامل الداخلية التي تؤثر في عملية التكوين كل الظروف الداخلية للمؤسسة المستفيدة من التكوين والتدريب بهدف تطوير مهارات منتسبيها. كم ترتبط العوامل الداخلية المؤثرة في التكوين والتدريب بالفرد نفسه المستهدف بالتكوين، فحالاته النفسية والاجتماعية يحددان مدى استعداده وقبوله للتكوين، كما يحددان طبيعة التكوين وما يحتويه من البرامج المناسبة للفرد المتكون.

2: العوامل الخارجية:

تشير الأدبيات أن العوامل الخارجية التي تؤثر في التكوين والتدريب تشمل ما يلي:

- العوامل الاقتصادية والاجتماعية لها على توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ هذه برامج التكوين والتدريب. فالأزمات الاقتصادية قد تؤدي إلى تقليص الاستثمارات في التكوين والتدريب. فإذا كانت هناك صعوبات في تأمين الموارد المالية، فسيتمتع على القائمين على التكوين والتدريب البحث عن حلول بديلة ومبتكرة تتناسب مع تلك الظروف وتحقق أهداف التكوين والتدريب بشكل فعال.

- التطور التكنولوجي الذي يتسم بالسرعة والتغير يختم على المؤسسات المستفيدة من التكوين والتدريب بتطوير كفاءة عاملها من خلال عملية التكوين والتدريب، هذ من جهة ومن جهة أخرى هذا التطور التكنولوجي يجبر على تحديث برامج التكوين والتدريب باستمرار لتلبية احتياجات السوق.

- الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة تحدد مدى استعداد الأفراد للتكوين والتدريب وكيفية استقبالهم للتدريب وتقبله.

- التشريعات واللوائح والقوانين المحلية والدولية المتعلقة بالتوظيف والتنمية المهنية قد تؤثر على كيفية تصميم وتنفيذ برامج التكوين والتدريب.
- سوق العمل والتغيرات المستمرة فيه وفي القوانين المتحركة فيه وكذا احتياجاته للكفاءات البشرية تؤثر على نوعية التكوين والتدريب المطلوب.
- المنافسة بين المؤسسات والشركات وحتى الافراد في نفس المجال يحثهم على الاستفادة من برامج التكوين المتوفرة، كما يحتم على تحسين برامج التكوين والتدريب لتبقى قادرة على المنافسة.
- عند وضع برامج التكوين والتدريب، يجب الاخذ بعين الاعتبار والحسبان كل العوامل التي تؤثر في العملية التكوينية والتدريبية ودراساتها وعدم اهمالها، إذ من شأن ذلك ان يقدم تصورا واضحا وشاملا ودقيقا للتخطيط وتنفيذ التكوين حتى تحقق العملية أهدافها. كما يمكن أيضا من تعديل وتحسين وتطوير البرامج.

قائمة المراجع:

- الزغبى، عبد الخالق محمد رشا. (2022). درجة ممارسة مدراء المدارس الأساسية للأزمات التربوية وأثرها على دافعية الإنجاز للمعلمين في العاصمة عمان. *مجلة كلية التربية، 38*(2)، 127-166
- سلطان، على محمود، أمل؛ هاشم، فوزي، غادة. (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية، *مجلة كلية التربية، 38*(12)، 61-178
- خليفة، محمد عصام. (2023). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم الجامعي باستخدام القيمة المضافة للتعليم عن بعد على ضوء خبرتي إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية (دراسة مقارنة). *المجلة التربوية لتعليم الكبار، 5*(4)، 61-93