



جامعة محمد خيدر - بسكة
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 الأفراد 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 الاجرائية: 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:

تُعد 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 التربوية 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 وال العلاقات الداخلية بين الأفراد والأقسام عوامل ملموسة تؤثر بشكل كبير على فعالية ونجاح عمليات التكوين والتدريب. حيث يتم التركيز على تطوير علاقات العمل الداخلية، ويتبع على المؤسسات تشجيع العمل الجماعي وبناء قنوات اتصال فعالة لتعزيز التعاون وتحسين تدفق المعلومات. (خليفة وآخرون، 2023؛ الرغبي، 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 والموظفيين، حيث يمكن تحليل وتقدير 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 تناسب مع طبيعة احتياجات المؤسسة من شأنه أن يرفع من قيمة التكوين وفعاليته.

- 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 التدريب بهدف تطوير مهارات منتسبيها. كم ترتبط العوامل الداخلية المؤثرة في التكوين والتدريب بالفرد نفسه المستهدف بالتكوين، فحالته النفسية والاجتماعية يحددان مدى استعداده وقبوله للتكوين، كما يحددان طبيعة التكوين وما يحتويه من البرامج المناسبة للفرد المتردّ.

2: العوامل الخارجية:

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

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

- التطور التكنولوجي الذي يقسم بالسرعة والتغير يختتم على المؤسسات المستفيدة من التكوين والتدريب بتطوير كفاءة عملائها من خلال عملية التكوين والتدريب، هذا من جهة ومن جهة أخرى هذا التطور التكنولوجي يجر على تحديث برامج التكوين والتدريب باستمرار لتلبية احتياجات السوق.

- الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة تحدد مدى استعداد الأفراد للتكوين والتدريب وكيفية استقبالهم التدريب 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 المترتبة على احتياجاته للكفاءات البشرية تؤثر على نوعية التكوين والتدريب المطلوب.

- المنافسة بين المؤسسات والشركات وحتى الأفراد في نفس المجال يحثهم على الاستفادة من برامج التكوين المتوفرة، كما يحتم على تحسين برامج التكوين التدريب لتبقى قادرة على المنافسة.

عند وضع برامج التكوين والتدريب، يجب الأخذ بعين الاعتبار والحسان كل العوامل التي تؤثر في العملية التكوينية والتدريبية ودراستها وعدم اهمالها، إذ من شأن ذلك أن يقدم تصوراً واضحاً وشاملاً ودقيقاً للخطط وتنفيذ التكوين حتى تتحقق العملية أهدافها. كما يمكن أيضاً من تعديل وتحسين وتطوير البرامج.

قائمة المراجع:

الزغبي، 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 التأمة 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.