

المحاضرة الأولى: مقدّمة عامة حول التكوين

1. تعريف التكوين:

التكوين يُعنى بتطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد لرفع مستوى أدائهم الوظيفي، وقد تعددت تعريفات التكوين من قبل الباحثين، فعلى سبيل المثال:

عرّف صلاح عبد الباقي التكوين بأنه "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات التي تُمكنهم من أداء وظائفهم بكفاءة أكبر" (عبد الباقي، 2000، ص 211).

بينما عرّفه محمود هاشم بأنه "عملية مستمرة تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعلومات والخبرات التي تعزز من قدراتهم على تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة عالية، سواء في وظائفهم الحالية أو المستقبلية" (هاشم، 1989، ص 255).

يضيف عبد الكريم درويش بأن التكوين هو "نشاط مخطط له يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة على مستوى المهارات والمعارف، بهدف زيادة كفاءة العمل والإنتاجية" (درويш، 1976، ص 594).

2. مبادئ وأسس التكوين:

تختلف وجهات النظر حول مبادئ التكوين، حيث يرى البعض أن لكل برنامج تكويني مبادئه الخاصة، بينما يرى آخرون أن هناك مبادئ عامة يجب أن تتوافر في أي برنامج تكويني. من بين هذه المبادئ:

الشمولية: ينبغي أن يشمل التكوين جميع جوانب التنمية البشرية، بما في ذلك القيم والاتجاهات والمعارف والمهارات، ويستهدف جميع المستويات الوظيفية في المنظمة (العزاوي، 2006، ص 19).

- الاستمرارية: التكوين يجب أن يكون عملية مستمرة، تأخذ في الحسبان التحولات المستمرة في بيئة العمل ومتطلبات السوق (العزاوي، 2006، ص 19).

- **الهدفية:** يتعين أن تكون هناك أهداف واضحة ومحددة لعملية التكوين، تكون قابلة للتحقيق وملائمة للموارد المتاحة (العزاوي، 2006، ص 19).
- **المرونة:** يجب أن يتمتع التكوين بالمرونة، بحيث يمكن تعديل البرامج التكوينية لمواكبة التطورات الجديدة في المجال (العزاوي، 2006، ص 19).

3. أهمية التكوين:

يعتبر التكوين أداة حيوية لتحسين أداء المؤسسات وزيادة إنتاجيتها، وذلك من خلال عدة نقاط أساسية:

- التطورات المستمرة في العلوم والتكنولوجيا تفرض الحاجة إلى تحديث معارف الموظفين بشكل مستمر (العزاوي، 2006، ص 14).
- التغيرات في تركيب القوى العاملة تفرض الحاجة إلى تكوين مخصص لمواكبة هذه التغيرات (العزاوي، 2006، ص 14).
- التغيرات في دوافع الأفراد واتجاهاتهم، مما يجعل من الضروري تقديم تكوين يستهدف تعديل السلوكيات وتعزيز المهارات (العزاوي، 2006، ص 14).

4. أهداف التكوين:

يهدف التكوين إلى تحقيق عدد من الأهداف منها:

- زيادة معارف الموظفين وتعزيز مهاراتهم بما يتلاءم مع متطلبات العمل.
- تحسين اتجاهات الموظفين نحو العمل وزملائهم.
- زيادة الاستقرار الوظيفي ورفع الروح المعنوية للموظفين (الصغير، 2005، ص 16).
- زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة (الصغير، 2005، ص 16).
- تمكين الموظفين من مواكبة المستجدات في مجالات عملهم (الصغير، 2005، ص 16).

5. أنواع التكوين:

تختلف أنواع التكوين بناءً على عدة عوامل، منها:

- حسب الأهداف: يشمل التكوين لتزويد المعلومات، تكوين الاتجاهات، والتكوين بهدف الترقية (العزاوي، 2006، ص 104).
- حسب المراحل: يمكن تقسيم التكوين إلى تكوين قبل التوظيف وتكوين بعد التوظيف (العزاوي، 2006، ص 104).
- حسب المكان: ينقسم التكوين إلى تكوين داخلي يتم داخل المنظمة، وتكوين خارجي يتم في مراكز تدريب متخصصة (العزاوي، 2006، ص 104).

أنواع أخرى من التكوين

هناك تصنيفات إضافية لعملية التكوين، منها:

- التكوين حسب عدد الأفراد: ويشمل التكوين الفردي والجماعي.
- التكوين حسب وقت تنفيذه: يشمل التكوين الإعدادي أو التأهيلي والتكوين أثناء الخدمة (العزاوي، 2006، ص 104).
- التكوين حسب المدة: ويشمل التكوين المستمر والتكوين قصير المدى، بما في ذلك الدورات التدريبية القصيرة (العزاوي، 2006، ص 104).