مقدمة:

يشكل مفهوم التكوين حجر الأساس لعملية النهوض بمجتمع المعرفة الذي ينصرف إلى تعزيز قيم التنمية واستشراف مقومات الاستثمار في عالم الأفكار والأشياء، ومن ثم الانفتاح على كل التجارب الحضارية التي أسست لولادة العلم كثورة معرفية حاول من خلالها الفكر البشري أن يمتلك آليات الحوار مع الطبيعة قصد الإجابة على أسئلتها، لذلك جاءت تلك الاختراعات والاكتشافات العلمية لترسم معالم هذا المجتمع الذي انفرد بخصوصيات التكوين على مستوى النظرية والتطبيق لاسيما في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، هذه الحقيقة تعكس كل نسق اجتماعي استوعب نموذج التنمية في إطار التاريخ والفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع ضمن هذه التطورات التي صاحبت الحقل المعرفي لهذه العلوم التي حملت تجليات شروط صناعة النهضة وكل ما تنتهي إليه حدود المعرفة البشرية في ترسيخ قيم هذه العلوم في تشييد نظام معرفي يختزل كل مراحل التكوين الناجح باعتباره حلقة من حلقات التطور الذي استوعبه المجتمع الحداثي، ومن هذا المنظور فإن كل المؤسسات المسؤولة عن صناعة الوعي على مستوى المنظومة التربوية جاءت لتحديد طبيعة فلسفة التكوين كأداة من أدوات النهوض ببرامج ومناهج

التنمية الحقيقية في الإنسان خاصة دلالات هذه الفلسفة التي تتواصل مع قيم مؤسسات التنشئة الاجتماعية على مستوى علم الاجتماع أو تعزيز لغة علم

النفس بجميع فروعه، أو تلك المجالات المعرفية التي تحدد كيفية تطبيق قيم هذا

التكوين . **(بن طرات جلول، فلسفة التكوين الناجح في العلوم الإنسانية والاجتماعية بين النظرية والتطبيق)**

لعل أن التدريب اليوم أصبح يبنى على خطط منهجية ومنظمة، وكيفيات جد معقدة تراعي المسافة بين الجهد الوقت والكمية المنتجة في أي قطاع من القطاعات وعبر كل مراحل العملية التدريبية، إذ أن هذه النظرة قد أخرجت مفهوم التدريب من المفهوم المجرد إلى المفهوم الكمي القابل للقياس وتحديد مستواه وجودته في عملية معقدة تعرف بهندسة التكوين

ماهي هندسة التكوين؟. وماهي أهدافها ومتطلباتها؟.

أولا: مدخل عام لهندسة التكوين:

هندسة التكوين هي منظومة حديثة مشكلة من مجموعة حلقات مترابطة بعضيها، تنطلق من رصد حاجيات المؤسسة للتكوين بإتباع خطوات منهجية ومتسلسلة وبالاعتماد على توجهات المؤسسة واستراتيجيتها المستقبلية، ودراسة بطاقات الكفاءة وبطاقات مركز العمل لتحديد النقص الحاصل في مستويات التكوين بمنظومة الأفراد التي هي الثروة الحقيقية.

وكذا مواجهة التحديات المهنية والتحديث المستمر على مستوى التكنولوجي. وتتم بذلك تحديد الحاجيات الضرورية لبلوغ الأهداف المرسومة وتحديد الأولويات وذلك بالنظر للاعتمادات المالية الممنوحة للتكوين ويتم بعد ذلك إعداد المخطط التكويني.

تعرف هندسة التكوين على أنها: عملية مبنية على تنظيم دقيق يتم من خلاله نقل الخبرات والمعارف لزيادة مهارات ومعلومات المستهدفين من التكوين أو تغير سلوكياتهم وقناعاتهم للوصول إلى الأهداف الرئيسية للتدريب التي يتوقف تحقيقها على درجة كفاءة هؤلاء المتدربين ومجهودا تهم المبذولة.

1-التكوين/ التدريب:

التدريب أو التكوين عملية تعليمية متخصصة وموجهة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة[1]، غير مُقاسة بمفهوم التعليم المقتصر على إكساب قواعد متعلم المعرفة العامة، فالتدريب هو: إكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص، بهدف رفع كفاءة الأفراد إلى أقصى درجة من الجاهزية.

كما أن التدريب هو اكتساب المعرفة المتخصصة من خلال منطلق أن التدريب المتخصص لا يوجه إلا للبالغين والذين هم قيد الخدمة الفعلية في شكل نشاط يتم في مجموعة متربصين تتبادل الخبرات والمعارف بطريقة تنافسية.

وهو عملية مستمرة ومتواصلة جماعية ومخططة مسبقاً، يشترك فيها العنصر البشري وتساعده على تنمية كفاءته المهنية، وإحداث تغير في سلوكه ومهاراته وقدراته، كما تساعده على تجديد وإثراء معارفه، لتحقيق أهداف التدريب2.

أما في مجال الاتصال الجماهيري فقد عرفته منظمة اليونسكو التابعة لهيئة الأمم المتحدة على انه عملية مخططة تشمل على نقل المهارات والمعلومات والخبرات إلى مجموعة من الأفراد الذين يتولون نقل الرسائل الإعلامية إلى قطاعات واسعة من الجماهير[3].

بهذا يتضح من التعريفات السابقة أن التدريب يرتكز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من اجل إحداث تغير في سلوك الفرد وتحسين أداءه في العمل، كما انه يدور حول كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات ومعارف العاملين بالمؤسسة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن المهم أن تتوافر عدة عناصر في العملية التدريبية لكي تتحقق الأهداف المرجوة فيها مثل جدية الشخص المتدرب، وتوافر كافة الإمكانيات المادية والمعنوية للمدربين، ووجود جهات تتولى تمويل وتنظيم تلك العملية بما يضمن لها الاستمرار.

2-التعلم:

إجراء التعلم أساسي في التكوين، حيث انه من المهم أن يكون للمكون فهم قاعدي لهذا الإجراء ليتمكن من تقرير المقاربة الأكثر مقاربة الأكثر فعالية التي يستخدمها في تموين وضعية معينة.

رغم إن التعليم يتناول زيادة المعرفة الإنسانية في شتى الحقول، وتتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الأجل بالمدرسة والمعاهد والجامعات[14]. إلا أن التعلم بهذا المعنى غير كاف لوحده من اجل انجاز المهام وتحقيق الأهداف من حيث ان التعليم في هذا المستوى يقوم على اكتساب المعارف والمدركات العقلية.

أما التعليم الخاص في مرحلة التدريب، يخص البالغين والذي يقوم على تقوية المهارات حيث يدعى المشاركون لتحديد وتسطير أهدافهم الخاصة للتعلم أين يكون مضمون التعلم منطلق من مشاكل تطبيقية يواجهها المشاركون باستمرار، هنا يكون التكوين قد اجري في اطار تشاركي، اين تكون الطرق متنوعة .

بن مهدي رزوق، هندسة التكوين: أهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن