

2.6 أنواع الأهداف:

الهدف كما سبق تعريفه يعني وصف للنتائج التي يربغ العامل أو المتدخل وطالب التكوين الوصول إليها في نهاية تطبيق برنامج التكوين فهو عبارة توضح ما الذي يمكن لطالب التكوين أن يقدمه في نهاية التكوين حيث يمكن التمييز مدنيا بين فئتين من الأهداف، تحتوي كل فئة على مجموعة من الأهداف بحيث تنقسم كل مجموعة إلى مستويات. تكون الأهداف تكوينية إذا كانت تتعلق بتسمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات العمال وقد تكون تنظيمية إذا كان المتعى من ورائها حل بعض المشاكل التنظيمية كالتغيب أو تحسين الاتصالات التنظيمية وغالبا ما تكون الأهداف تجمع بين الجانب الشخصي لطالب التكوين والجانب التنظيمي الذي يعمل فيه، عملا بمدأ العامل الكفاء يخدم فعالية التنظيم.

أهداف التكوين:

تتعلق أهداف التكوين بتسمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات العمال فهي أهداف عامة، لهذا فمن الباحثين من يستخدم عبارة الأهداف التنظيمية ومبهم من يستخدم عبارة أهداف التنظيم ومنهم من يستخدم عبارة الأهداف النهائية. تمثل الأهداف التنظيمية حسب بعض الباحثين أهداف التنظيم الذي يتمي إليه طالب التكوين، والنتائج التي يصبوا إلى تحقيقها التنظيم من وراء عمليات التكوين إذ تعتبر هذه الأهداف كاقترحات للعمليات التكوينية لمعالجة المشاكل التنظيمية أو تحسين الوظائف ويكون الحكم على مدى تحقيق عملية التكوين لهذه النتائج في نهاية البرنامج في موقع العمل ; (Frémicout, b, 1991) (Hicks & Klimoski, 1987). يمكن أن تكون هذه الأهداف التقليل من التغيب

أو دوران العمل أو حوادث العمل، أو غيرها من الظواهر المهمة كإعادة توزيع المسؤوليات داخل التنظيم أو تعبير قنوات الاتصال.

ترمي أهداف التكوين إلى تحسين مهارات العمال وتحقيق أهداف التنظيم في آن واحد. في الواقع يصعب التمييز بين أهداف التكوين والأهداف التنظيمية؛ فعملية التكوين لن تكون فعالة إلا إذا أخذت بعين الاعتبار المشاكل التنظيمية المسببة لها، وبالمقابل فإن تحسين كفاءة العمال يؤدي إلى فعالية التنظيم ككل خاصة إذا علمنا أن من خصائص عمليات التكوين الفعالة قابليتها للتعميم في موقع العمل؛ أي أن طالب التكوين يعرف زملاءه الذين لم يتابعوا عملية التكوين بالمعارف والمهارات التي تعلمها Une démultiplication de la formation، لهذا نفضل استخدام عبارة أهداف التكوين.

تُحدد أهداف التكوين التوجه العام لبرنامج التكوين إذ تُحدد حاجات التكوين على أساس الفرق بين صفيحة طالب التكوين و صفيحة المركز الذي يعمل فيه هذا الأخير أو المركز الذي سيعمل فيه هذا الأخير لاحقاً.

تُظهر مقارنة صفيحة مركز العمل بصفيحة صاحب المركز بأن هذا الأخير يحتاج إلى تنمية المهارة "ج" والمهارة "هـ"، وتعلم المهارة "و" وتسمح أهداف التكوين بقياس الفرق بين الحالتين أي الحالة المتوقعة والحالة الراهنة وترجمة ذلك في شكل أهداف إجرائية تسمح بقياس هذا الفرق بعد التكوين.

مقارنة الفراضية بين صفيحة المركز و صفيحة طالب التكوين

صفيحة طالب التكوين			صفيحة المركز		
المهارة ج ضعيفة	المهارة ب متوفرة	المهارة أ متوفرة	المهارة ج	المهارة ب	المهارة أ
المهارة و غير متوفرة	المهارة هـ ضعيفة	المهارة د متوفرة	المهارة و	المهارة هـ	المهارة د

إن تقنية تحليل مركز العمل كما سقت الإشارة إليه تكشف عن المعارف والمهارات التي يتطلبها المركز، أي تضع صفيحة أو ملمح لهذا المركز ويكشف التقييم التشخيصي المسبق لعملية التكوين نتيجته الاختيار أو التوجيه المهين على صفيحة صاحب المركز. تظهر المطابقة بين الصفيحتين حاجيات التكوين ومعها أهداف التكوين معبر عنها بشكل إجرائي. تعبر أهداف التكوين بصفة شاملة عن السلوك المهني المرغوب فيه والذي يجب أن يكتسبه العامل من خلال المشاركة في برنامج التكوين وتطبيق هذه المكتسبات في موقع العمل؛ فالأمر يتعدى إظهار المعرفة أو المهارة في خلال التكوين أو في نهايته إلى موقع العمل ولا يمكن الحديث عن تحقيق أهداف التكوين إلا إذ تحقق نقل هذه المعارف إلى مركز العمل في المواقف الحقيقية للعمل. يعبر عن أهداف التكوين بالعبارات التالية: "جعل المتربص قادرا على.. (سلوك).. في مركز العمل أو في محيط العمل". والمثال التالي يوضح صياغة أهداف التكوين.

المثال: "جعل العامل قادرا على تقييم الأخطار الصناعية في محيط عمله."

الأهداف البيداغوجية:

الأهداف البيداغوجية هي تحسيد لأهداف التكوين وتحويلها إلى أهداف إجرائية يمكن التحقق منها خلال التكوين أو في نهايته وتستتج هذه الأخيرة من أهداف التكوين إذ هي ترجمة لها بموقع التكوين. تحدد الأهداف البيداغوجية محتوى نشاطات التعلم من معرفة أو مهارة في موقع التكوين. تحدد أهداف البيداغوجية ما يجب أن يكون المشارك في برنامج التكوين قادرا على أدائه خلال التكوين أو في نهايته في حين تحدد أهداف التكوين ما يجب أن يكون العامل قادر على أدائه في موقع العمل بعد نهاية التكوين.

تغطي الأهداف البيداغوجية ثلاثة مجالات هي المجال المعرفي والمجال الانفعالي والمجال الحس-حركي؛ وعليه فالأهداف البيداغوجية تنفرع إلى ثلاثة أهداف هي الأهداف المعرفية والأهداف الانفعالية والأهداف الحس-حركية. تغطي

الأهداف البيداغوجية المعرفية اكتساب المعارف وتطبيقها فإكتساب المعارف لا يتوقف على تذكرها ولكن يتعداها إلى فهم المواقف وتفسيرها واقتراح الحلول لها. إن المعرفة مستويات من المهم أحدها بعين الاعتبار أثناء بناء المحتوى والتدرج من السهل إلى ما هو أصعب. أما الأهداف البيداغوجية الانفعالية، فتعطي الحالة النفسية واتجاهات المشاركين والقيم التي يأخذونها بعين الاعتبار حين إبداء السلوك والتي منها حالات الإصغاء والاستجابة الإيجابية لمحتوى البرنامج وللمتدخل مثلا. أحيرا فإن الأهداف البيداغوجية الحس-حركية تغطي الحركات والأفعال والسلوك؛ فهي تتعلق بالمهارات الحسية والحركية مثل فك وتركيب محرك سيارة أو نقل كرة القدم بالقدم لمسافة محددة دون ملامستها الأرض أو الكتابة على لوح التحكم لجهاز الكمبيوتر كلها أهداف حس-حركية.

عن نويه وبيفوتو (1999) Noyé et Piveteau قدم بلوم Bloom تصيفا للأهداف التربوية يعتمد على المجالات الثلاثة التي تم ذكرها وهي المجال المعرفي المجال الانفعالي والمجال الحسي-الحركي، يتضمن كل مجال مجموعة من الأنشطة والمستويات.

ينقسم المجال المعرفي إلى عدة مستويات في شكل هرم ممثلة في الشكل رقم 1.6.

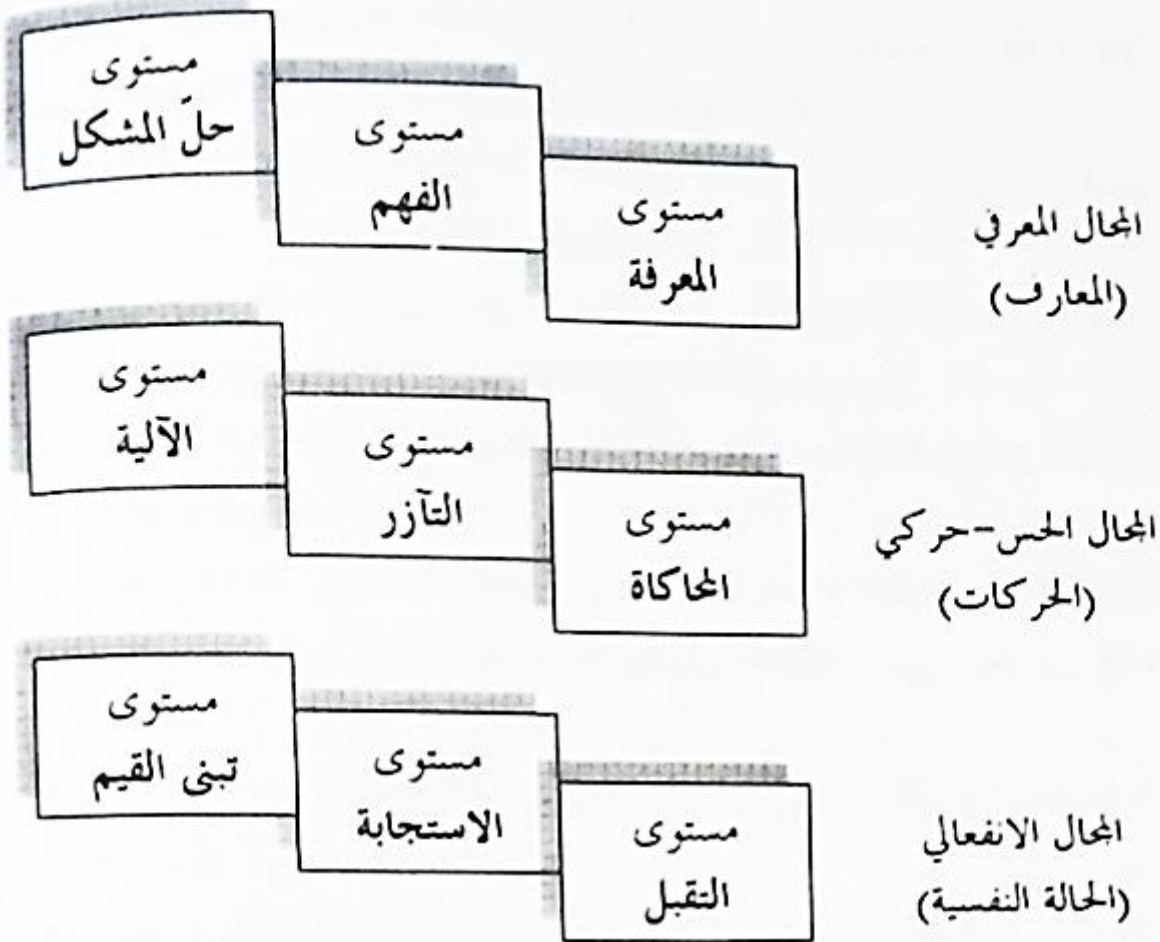
الشكل 1.6: تصنيف بلوم للأهداف التربوية



المجال المعرفي:

- يتضمن هذا المجال كل أشكال النشاط الفكري للمتعلم وخاصة منها العمليات المعرفية هي من الأيسر إلى الأكثر تعقيدا كالتالي:
- المعرفة وهي تعني المعرفة في هذا التصنيف استرجاع وتذكر الوقائع العامة والخاصة من معارف وأحداث وظواهر.
 - الفهم وهو قدرة المتعلم على إدراك المعاني والتمثيلات الذهنية للأفكار والمعارف التي يتلقاها كما هو موضح في الشكل رقم 2.6.
 - التطبيق وهو عملية عقلية تتطلب استخدام المجرّدات والكماليات في حالات واقعية موضوعية.
 - التحليل وتمثل في قدرة المتعلم على تفكيك وتجزئة المعلومات والأحداث أو الظواهر إلى الأجزاء المكونة لها وإظهار العلاقات التي تربط بين هذه الأجزاء.
 - التركيب وهي عملية إعادة بناء العلاقات بين الأجزاء المكونة للمعلومة أو الحدث في صياغة جديدة تحمل نفس المعنى.
 - التقييم ويتمثل في عملية إبداء حكم قيمة عن المادة أو الطرق أو الوسائل المستخدمة كما وكيفا أو الاثنين معا.

الشكل رقم 2.6 مجالات الأهداف البيداغوجية



المصدر: Noyé et Piveteau. (1999) Guide pratique du formateur. P43

المجال الانفعالي:

- يتعلق هذا المجال بالحوافز والاهتمامات والمواقف النفسية التي تتم فيها عمليات التعلم. ينقسم هذا المجال أيضا إلى مستويات حددها (بلوم) فيما يلي:
- التقبل بهدف تحسيس المتعلم وإثارة شعوره بإظهاره حالة انفعالية تجعله مستعدا لتقبل المعلومات الجديدة.
 - التقييم بإعطاء صبغة الدافع الشخصي للتعلم، ويظهر ذلك من خلال تأثر المتعلم بسلوك أو بشخصية المعلم، أو بسلوك غيره من الحضور.

- الاستجابة وهي أن يبلغ المتعلم حدَّ الانشاد بالظاهرة أو المسبب، بحيث يصح الدفاع الداخلي لا يقتصر على إرادة الملاحظة فقط والشعور بالمسبب، بل يتعداها إلى الالتزام والإحلاص.
- التنظيم وهو قدرة المتعلم على ترتيب المعارف حسب قيمتها وأولوياتها.

المجال الحسي - الحركي:

يتعلق هذا المجال بالمهارات الحركية ويشتمل على كل ما هو يدوي وما هو غير يدوي كالتلفظ الصحيح أو الحركات الرياضية المختلفة.

يسمى التصنيف الذي قدمه بلوم بالوضوح والتدرج، وقد شاع استخدام في تصميم وتنظيم برامج كثيرة خاصة تلك المتعلقة بالتربية فأتى المجال لظهور تصنيفات أخرى استخدم بعضها في تصميم برامج تكوين الكبار. في هذا المجال قدم الباحث بالين (1968) Balbin تصنيفاً آخراً لأهداف البيداغوجية يمرر له بالحروف CRAMP حيث يمثل كل حرف من حروف العبارة الحرف الأول من الهدف في التصنيف وهي كالتالي:

• الفهم (C) Comprehending

يتمثل في تطوير الفهم حول المعلومات والمبادئ وكيفية تطبيقها.

• الاستجابة (R) Reflex Developpment

وتتمثل في تنمية الاستجابات الانعكاسية لبعض المؤشرات والمسببات الصوتية.

• الاتجاهات (A) Attitude

تكوين اتجاهات إيجابية نحو بعض جوانب العمل كالوقاية والأمن الصناعي.

• التذكر (M) Memorising

تقوية الذاكرة على حفظ واسترجاع المعلومات.

• التعلم الإجرائي (P) Procedural Learning

تعلم الفرد سلسلة متالية من الإجراءات لأداء مهمة ونحويل هذه الإجراءات لمهام متشابهة.

استعرضا أنواع الأهداف والمجالات التي يمكن أن تعطىها هذه الأخيرة من أجل تصنيف الأفكار وإيجاد الترابط بينها ورفع اللبس الحاصل في تحديدها في المراجع سواء باللغة العربية أو باللغة الفرنسية. في الواقع أنواع تكون الأهداف والمجالات جد مترابطة ومتداخلة فيما بينها؛ فمثلا الية في جعل فرد قادر على تصليح محرك تغطي القدرة على حلّ المشكل (المجال المعرفي) والقدرة على فكّ وتركيب مكونات المحرك (المجال الحس-حركي) ولن يتمكن المتربص من اكتساب هذه القدرات إلا إذا كان لديه اتجاه إيجابي لتعلم الميكانيكا (المجال الانفعالي).

عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية.