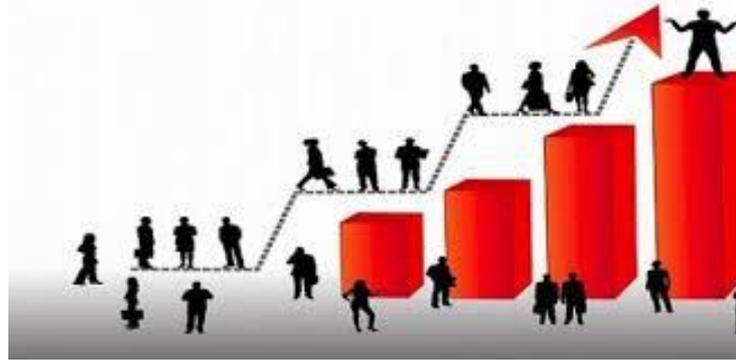


# أهداف التكوين

أ.د أحمد حسينة

يهدف التكوين إلى إعداد الأفراد لممارسة نشاط مهني بفعالية،  
ومساعدتهم على التكيف مع التطورات التي يشهدها قطاع عملهم.  
يمكن أن يكون للتكوين المهني أهداف متعددة.  
يتيح التكوين المستمر الفرصة لـ:





- **تطوير المهارات** من أجل التقدم داخل الشركة والحصول على منصب أفضل (وذلك من خلال التدريب في الشركة نفسها أو في جهة تكوينية كبديل أو مكمل للتصديق على المكتسبات المهنية .
- **اكتساب مهارة جديدة محددة** ويكون ذلك غالبًا عندما تنوع المؤسسة نشاطاتها أو تحتاج للامتثال لقوانين أو معايير جديدة، مما يتطلب تعليم موظفيها معارف جديدة.
- **التكوين لتعلم مهارة جديدة أو التوجه نحو مهنة جديدة.**

# خصائص العملية التكوينية



## التكوين نشاط رئيسي مستمر

التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها ،

ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات ،

تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها

فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة ،

كما يستمر مع ارتقاء العامل إلى مركز أعلى والوقوف على أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.



التكوين أثناء فترة البطالة لتحسين فرص العثور على وظيفة.

التكوين ضمن إطار خطة أمان (للعاملين الذين تم فصلهم لأسباب اقتصادية ويرغبون في العثور على وظيفة بسرعة وبشروط مناسبة) أو للعودة إلى العمل.

## التكوين نظام متكامل

التكوين نظام متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها ،

تفيد النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيطة به ، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي

## النظرة المستقبلية

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

## التكوين نشاط متغير ومتجدد

يتعامل التكوين مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد ،

فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته و سلوكاته وكذا مهاراته ورغباته ،

تتغير الوظائف التي يشغلها المتكويين لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تنير أيضا نظم وسياسات الشركات و تعدل أهدافها و استراتيجياتها.



## التكوين عملية شاملة

لا يقتصر التكوين على فئة معينة من العمال دون أخرى بل يوجه إلى العمال جميعهم،

فيتعاون الجميع لتنمية مهارات و خبرات مختلف الفئات في وقت واحد .

فالعامل أيما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة

كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات و التطورات الحاصلة.

التكوين أثناء فترة البطالة لتحسين فرص العثور على وظيفة.

التكوين ضمن إطار خطة أمان (للعاملين الذين تم فصلهم لأسباب اقتصادية ويرغبون في العثور على وظيفة بسرعة وبشروط مناسبة) أو للعودة إلى العمل.

## التكوين كأداة استراتيجية

يمثل التكوين بالنسبة لتسيير الوظائف عملية استراتيجية متناسقة ولم يعد ينظر إليه تلك النظرة التي تلازم التكوين التقليدي، بل من واجب الإدارة أن تأخذ في الحسبان تطوير قدراتها البشرية في مشاريعها التنموية، سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وأن تتولى على ضوء المسؤوليات الأولى ما يلي:

وضع التوجيهات الكبرى لسياسة التكوين،  
وضع مخططات التكوين وتنفيذ وتنسيق وتوجيه مختلف العمليات المرتبطة  
بالتكوين وتقييم هذه السياسة و مراجعتها،  
وضع نظام للتشاور حول التكوين بين المسؤولين والموظفين،  
فالتكوين كأداة استراتيجية أصبح يهتم في واحد بالمشاكل الحالية والمستقبلية وفي  
هذا الصدد لا بد أن يأخذ بعين الاعتبار عند إعداد مخطط السنوات الأهداف  
المستقبلية للإدارة .

## التكوين كعملية استثمارية

يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية،

واكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعد على تحسين أداء عمله،

ومسلكا يسهل على المستخدمين الاستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة،

فالاستثمار في التكوين عبارة عن نفقة مباشرة في الوقت وفي الراتب،

بما يضمن للمؤسسة والعامل عائدا في المستقبل وذلك بالتحكم في الوظيفة

والارتقاء بمستوى كفاءته وتطوير أدائه،

وتجنب الحوادث وبالتالي رفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة،

خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها على المؤسسات وتنوع الوظائف ومجابهة

التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف أخرى .

## أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين في النتائج المحققة والمنتظرة فله فائدة اجتماعية ويعتبر وسيلة ذات أهمية كبيرة في تنمية الفرد والمجتمع ويظهر ذلك في :

### تخفيض حوادث العمل

يساعد تكوين العمال على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطار التي يمكن أن تؤدي إلى حوادث العمل، وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كتقليص من النفقات التي تدفع على التعويض على الحوادث،

### تخفيض معدلات الدوران في العمل

يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض المنازعات بين العمال.

## زيادة الإنتاجية

إن اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الانتاج وجودته  
التزايد المستمر للجوانب الفنية للوظائف والأعمال،  
في الوقت الحاضر تدعو الحاجة إلى التكوين المنظم حتى يتوفر لدى الفرد على  
الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال.

## رفع معنويات الأفراد

يكسب التكوين الفرد القدر المناسب من المهارات التي تؤدي به إلى زيادة ثقته بنفسه  
أو يحقق نوع من الاستقرار النفسي.