

الوحدة : هندسة التكوين  
الحجم الساعي : 15 ساعة  
المعامل : 1

1. مقدمة: ..... 1
2. وحدة هندسة التكوين (خاص بكل الرتب) ..... 1
- مفهوم مخطط التكوين ..... 1
3. مراحل هندسة التكوين ..... 2
- تشخيص و تحليل الحاجيات: ..... 2
- تصميم : ..... 2
- التنفيذ و المتابعة: ..... 2
- التقويم: ..... 2
4. أنواع التكوين  
التكوين الأكاديمي Formation académique : ..... 2
- التكوين السريع Formation accélérée : ..... 2
- التكوين عن بعد Formation à distance : ..... 2
- التكوين التناوبي Formation alternée : ..... 2
- التكوين المستمر Formation continuée : ..... 2
- التكوين الأساسي / القاعدي Formation de base : ..... 3
5. مفاهيم في هندسة التكوين ..... 3
- المفهوم العلاجي: ..... 3
- المفهوم السلوكي: ..... 3
- المفهوم الإبداعي : ..... 3
6. أهداف التكوين: ..... 3
- أهداف عامة ..... 3
- أهداف خاصة ..... 4
7. محتوى البرنامج ..... 5
8. توجيهات عامة ..... 7
9. ملحق المصطلحات ..... 8

## مقدمة:

هندسة التكوين هي طريقة منهجية حديثة النشأة تشترط ضرورة التخطيط التنظيم، ثم التنفيذ باتباع خطوات هادفة إلى تطوير الكفاءة المهنية، ورفع مستويات الموارد البشرية إلى أعلى حد ممكن من الأداء. لمواكبة متطلبات العولمة و التأقلم مع التغيرات المتواصلة على الصعيد التكنولوجي. تعتمد هندسة التكوين على عدد من الأساليب والأدوات الحديثة في العملية التكوينية، هندسة التكوين هي عدد من الخطوات المتسلسلة، تنطلق من تحديد حاجيات التكوين بصفة دقيقة من خلال إعداد دفتر الشروط اعتمادا على ما ترمي إليه مرجعية المهنة و الكفاءات المهنية، مع رصد النقص الحاصل على مستويات التكوين في أرض الواقع، لتحقيق الأهداف المسطرة.

### وحدة هندسة التكوين (خاص بكل الرتب)

تتعمد هندسة التكوين بهيكلت التكوين ونظم التقييم للكفاءات المنتظرة، باتباع خطوات متسلسلة تهدف إلى الوصول لمستوى عال من الكفاءة و تحقيق للأهداف.

#### مفهوم التكوين

هو مجموعة من النشاطات التدريبية التي تنظم، لتنمية الكفاءات، عن طريق استكمال التأهيل لمواجهة المشكلات التربوية، و هو كل برنامج منظم ومخطط يمكن من التدرج في المهنة بالحصول على مزيد من الخبرات. و هو برنامج مخطط ومصمم لزيادة الكفاءة المهنية، عن طريق علاج أوجه القصور، أو تزويد العاملين في مهنة التعليم بكل جديد من المعلومات والمهارات والاتجاهات، بزيادة كفاءتهم الفنية و صقل خبراتهم.

### تعريف التكوين اصطلاحا:

إدماج المكتسبات و المهارات المهنية و تحديثها في شكل كفاءات متجددة لمواجهة التغيرات الحاصلة، آخذين بعين الاعتبار حاجيات النظام التربوي و المتكويين بالتوافق مع شروط المهنة و متطلباتها.

### مفهوم مخطط التكوين

بالنسبة للمتكون، يعتبر مخطط التكوين "دليلا للتعلّم ( un guide d'apprentissage )" إذ إنّ من وظائفه الأساسية إرشاد المتكون إلى ما ينتظر منه استيعابه من معارفه.

يقول "قوبيل ولوزينيان": "يعتبر مخطط التكوين نقطة التقاطع بين البرنامج التكويني والمتكون في محيط خاص ومجال زمني محدد من أجل تكوين المتربص، تحسين أدائه وتطوير مهاراته.

## مراحل هندسة التكوين

تشخيص و تحليل الحاجيات: رصد الاحتياجات التي يتطلبها التكوين بأشكال طرق مختلفة (التحليل التنظيمي، تحليل العمليات، والتحليل الفردي).

تصميم: مرحلة التخطيط و التنظيم ورصد الأهداف، والوسائل، والإجراءات، والموارد اللازمة للعمليات التكوينية، هندسة البيداغوجية (الأهداف- البرامج- التدرجات- الطرائق - الوسائل). التنفيذ و المتابعة: التدابير العملية - تحديد الأدوار لأعضاء الفريق العامل. التقييم: عملية مهمة جداً في أي دورة تكوينية، إذ تُعد بمثابة حلقة وصل بين بدايات العملية التكوينية و نهايتها، بتحديد درجة الرضا و الكفاءات المكتسبة لضمان التدرج في المهنة.

### أنواع التكوين

- التكوين الأكاديمي *Formation académique*: هو تكوين محوره المعارف المرتبطة بالمواد.

- التكوين السريع *Formation accélérée*: هو تكوين في فترات زمنية قصيرة لفائدة فئات

مستهدفة معينة يكون هدفه غالباً استدراك المعارف أو المهارات، أو التحسيس بمعطيات طارئ، أو الإطلاع على مستجدات.

- التكوين عن بعد *Formation à distance*:

نمط من التدريس يُمكن الأفراد من التواصل بالمعلومات عن بعد.

- التكوين التناوبي *Formation alternée*:

تكوين يتم على فترات متناوبة، جزء منها يتم حضورياً في المؤسسة التكوينية وجزء آخر في الميدان المتعلق بالمهنة (بترباط و تكامل بين النمطين).

- التكوين المستمر *Formation continue*:

كل الأنشطة النظرية والتطبيقية المنظمة لفائدة فئات معينة من الموظفين، غايتها الرفع من مستوى قدراتهم الفكرية والمهنية، بأساليب متنوعة كاللقاءات والندوات والملققات والمحاضرات وورشات العمل وغيرها من الصيغ. تهدف إلى تحسين وزيادة مردود العمل، وجعله ملائماً للمتطلبات المتجددة من جهة، و منسجماً مع معطيات العلوم التربوية.

## -التكوين الأساسي / الفاعدي Formation de base :

يهدف لتعميق المعارف أو اكتساب معارف جديدة و تنمية المهارات والقدرات في مجال معين كما يسمح باكتساب أدوات أساسية و ضرورة للمتكونين قصد مواصلة المهنة.

### مفاهيم في هندسة التكوين

**المفهوم العلاجي:** هو تدريب مصمم خصيصاً لغايات تصويب الأخطاء، وخاصة تلك الناتجة عن:

✓ مرور فترة زمنية طويلة على تخرج المتكون.

✓ مواكبة التغيرات السريعة في مجال التربة.

**المفهوم السلوكي:** يتعلق بالسلوك و التفاعلات، وهو تدريب المتكون على كيفية تحليل المواقف التي تصادف.

**المفهوم الإبداعي:** يهدف إلى رفع مستوى الدافعية نحو النمو الذاتي.

### أهداف التكوين:

إن تقديم أي نشاط تكويني، مهما كانت مدته هو عبارة عن استجابة ملحة لاحتياجات الفئة المستهدفة. هذه الاحتياجات، بعد تشخيصها، تحليلها وضبطها، يُعبر عنها في شكل "انتظارات". يتضمنها دفتر للشروط.

### أهداف عامة

✓ تحيين التراكم المعرفي الأولي المتوفر لدى كل متكون والعمل على تنميته وإثرائه.

✓ إكساب المتكون رصيد تربوي يؤهله للممارسة البيداغوجية والتربوية الفاعلة.

✓ التحكم في فنيات الكفاءة المهنية.

✓ تدعيم المعارف الأكاديمية بالجانب التشريعي والاداري و اليداكتيكي بما في ذلك أساليب

التخطيط البيداغوجي الفعال.

✓ تدريب فعلي على ديناميكية الجماعة التربوية وكيفية تنشيطها.

✓ إكساب المتكون تقنيات حديثة للتواصل والاتصال مع الأعضاء الفاعلين في العملية

التربوية.

✓ إنجاز مخطط التكوين.(le plan de formation)

## أهداف خاصة

✓ تدريب المتكون على الأفعال السلوكية القابلة للملاحظة والقياس.

✓ إكساب المتكون المهارات حسب المتمثلات الأولية ( les représentations initiales )

والنشاطات اليومية الفعلية.

<https://www.educafile.com/>

محتوى البرنامج

المحاور	العناصر	الحجم الساعي
10- مدخل إلى هندسة التكوين	1. مفهوم هندسة التكوين. 2. أنماط التكوين. ✓ المفهوم العلاجي ✓ المفهوم السلوكي ✓ المفهوم الإبداعي 3. مراحل هندسة التكوين. ✓ التحليل ✓ التصميم ✓ الإنجاز ✓ التقويم و الضبط	2 سا
11- التحليل	1. تحديد الحاجيات و تصنيفها ✓ دراسة تشخيصية (ملمح الدخول للفئة المستهدفة). ✓ دفتر الشروط 2. تحديد الكفاءات المهنية (ملمح الخروج للفئة المستهدفة). ✓ تعريف الكفاءة ✓ عناصر الكفاءة ✓ أنماط الكفاءة ✓ الانتقال من الكفاءة القاعدية إلى الكفاءة الختامية المستهدفة	3 سا
12- التصميم والتطوير	1. تحديد أهداف التكوين. ✓ الأهداف التربوية ✓ الهدف السلوكي ✓ الهدف التحليلي 2. تحديد الأنشطة التكوينية ✓ المرجعية المهنية ✓ مرجعية الكفاءات المهنية ✓ إحصاء المهمات ✓ تحديد الأنشطة الواقعية الأساسية الخاصة بالرتبة المستهدفة.	4 سا

	<p>3. إستراتيجية التكوين ✓ المقاربة البنائية ✓ المقاربة النظامية</p> <p>4. المقاربات البيداغوجية ✓ مقارنة بالمضامين (المحتويات) ✓ مقارنة بالأهداف ✓ مقارنة بالكفاءات</p>	
3 سا	<p>1. أدوات هندسة التكوين ✓ المشروع ✓ لوحة القيادة ✓ الزيارة ✓ شبكة الملاحظة و القياس</p> <p>2. الفرز النوعي و بناء المعايير (Q-sort)</p>	13- الإنجاز و المتابعة
3 سا	<p>1. مفهوم التقويم 2. أنواع التقويم 3. شبكة التقويم (المؤشر/المعيار) 4. المعالجة/الضبط</p>	14- التقويم و الضبط



## توجيهات عامة

من بين الرهانات التي تواجه القائمين على أي عملية تكوينية ، إعادة تقييم السلوكيات القائمة و تحفيز المتكويين على تقبل كل جزئيات التكوين، و عدم التردد في تبني سلوكيات حديثة تمكنهم من إتقان مهامهم الجديدة.

لتحقيق الكفاءات المهنية الختامية المننطرة في نهاية كل دورة تكوينية يتطلب عدم الاكتفاء بتحقيق الأهداف البيداغوجية فقط ، بل يجب الوصول لتحقيق أهدا التكوين لأنها تعبّر عن الكفاءات التي ينبغي امتلاكها أو تطويرها .

إن أي مخطط تكويني ناجح يجب أن يأخذ بعين الاعتبار:

- الشروط و الظروف المحيطة بالتكوين و تهيئته بيئته ملائمة للتكوين.
- توفير جو مادي و ببيكولوجي يتمكن فيه المشاركون من تطوير قدراتهم المهنية.
- التشجيع على كل المبادرات و الإبداعات الفردية.

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
01	عملية التكوين Action de formation	هي مجموعة العلاقات التفاعلية التي يتم تنظيمها ما بين المكونين و المكونين و الجهات الرسمية من أجل تحقيق أهداف تسعى إلى إحداث تغيير ما . - على مستوى الفرد أو على مستوى وضعه .
02	التناوب alternance	بصفتها أسلوبا قديما من حيث تطبيقه ميدانيا , يقوم التناوب على قطع سريان التكوين من أجل السماح للطلبت ( أو المترشحين ) بالدخول في اتصال مباشر مع الواقع المهني.
03	تحليل حاجيات التكوين Analyse des besoins de formation	هو تفويم نشاط و آفاق مؤسسة ما أو تخصص مهني معين , و حاجيات مستخدميها بهدف تحديد مجال النشاطات المطلوبة في التكوين و تحسين أدائه و في إعادة التحويل - من مهنة إلى أخرى.
04	تحليل المهام Analyse des taches	هو عمل البحث الذي يسعى إلى تحديد كل العناصر التي يتشكل منها الشغل بما فيه وظائفه , لغرض إعداد وصف منهجي مفصل . و الهدف من هذه العملية هو تسهيل على الفرد كيف يختار المهنة التي يريد , و على الهيئة المسؤولة كيف توظف مستخدميها و تطوير برامج التكوين , .. الخ.
05	منشط التكوين Animateur de formation	- في مصطلح القانون الأساسي : مستخدم في مؤسسة أو إدارة له وظيفة تسيير نشاطات التكوين المهني لفائدة مجموع المستخدمين . - في المصطلح التربوي : شخص مكلف في إطار عملية التكوين بتسيير و بعث الحيويت في العمل الجماعي للأفراد و تسهيله عليهم خلال التكوين .
06	التنشيط Animation	مقاربت التكوين من زاوية تنظيم و توجيه و تدريب و تحفيز المجموعات في البحث عن حاجياتها الخاصة , و تحديد الطرق و الوسائل الكفيلة بلوغها و تطبيقها ميدانيا . يأتي الحديث عن التنشيط في إطار عملية التكوين إذا كان المكون يأخذ فعليا بعين الاعتبار ما يجري على المجالين الوجداني و العلائقي على مستوى مجموع المكونين بحيث يأتي ذلك بالفائدة على كل واحد من بين أولئك الذين يبحثون عن كيفية تحديد أو تحقيق مشروعهم ضمن هذه الوضعية الجماعية.
07	تقويم التكوين Evaluation de la formation	يخضع تقويم التكوين حسب الأهداف المتبعت إلى التصنيف التالي : <u>التقويم التشخيصي</u> : يشرع في هذا التقويم عند بدايت التكوين لمعرفة إذا ما كان المتعلم يملك القدرات الضرورية لمباشرة التكوين يصب الإهتمام في هذا الإطار بشكل أقل على المكتسبات منه على المواقف . <u>التقويم التكويني</u> : يأتي هذا التقويم أثناء عملية التعلم نفسها و يسمح بمعرفة مدى التقدم الذي حققه التلميذ بالنسبة إلى هدف معين <u>التقويم التقييمي</u> : يأتي هذا التقويم عند نهاية سيورة التكوين و يهدف إلى اتخاذ قرار التوجيه أو الإنتقاء حسب المكتسبات, و يسمح عند الإقتضاء بترتيب التلاميذ بالنسبة إلى بعضهم البعض نميز إذا في هذه الحالة بين تقويمين اثنين, الأول و هو <u>التقويم القياسي</u> الذي يقيس نتائج المتعلم بالنسبة لنتائج المتعلمين الآخرين , و الثاني و هو <u>التقويم المعياري</u> الذي لا يقارن نتائج المتعلم بالنسبة للآخرين و لكن بالنسبة إلى معايير معينة بحيث إذا وصل هذا الأخير إلى تحقيق أهداف التعلم فيمكنه عندئذ أن يمر إلى التعلّمات اللاحقة.

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
08	التكوين الذاتي Autoformation	ليس التكوين الذاتي هو العصاميته و لكن يمكن تحديده على أنه يمثل تلك الفترات التي يكون فيها المتعلم يعمل بمفرده أو ضمن أفواج صغيرة - انطلاقا من أهدافه للتكوين محددة - بالاستعانة بمراجع و موارد مناسبة يسهل التصرف فيها , بحيث تأتي هذه الفترات مترامنت مع عمليات التقويم الذاتي لمكتسباته و متابعتها لتقديمه في التحصيل . أما مكان التكوين فلا يهم : بالبيت , مقر العمل , مركز للتكوين , مركز للموارد .
09	بنك معلومات التكوين Banque de données pour la formation	يعد بنك المعلومات عنصرا أساسيا في عالم المعلوماتية : إنه جملة المعطيات و المعلومات المتصلة بميدان محدد من المعارف تم تنظيمه لغرض تقديمه للإطلاع لفائدة المعنيين. توسيعا للمعنى : يقوم بنك معلومات التكوين بجمع المعلومات التي بإمكان المترخص و المكون أن يحتاج إليها انطلاقا من عمليات تفاعلية مضبوطة : - أما المكون من حيث هو منظم بنك معلومات التكوين فيعود إليه تحديد الأهداف و إحصاء الوسائل و تنظيم كفايات الوصول إلى هذه المعلومات . - و على المترخص أن يقوم بالبحث عن معلومات البنك الموضوعت تحت تصرفه ثم معالجتها و ذلك انسجاما مع سيورة تكوينه الخاص و تقويمه.
10	حاجيات التكوين Besoins de formation	هي جملة الطلبات و الأولويات الوطنية و الفردية في القطاع الواحد أو في عدة قطاعات بخصوص التكوين المهني التي تحددتها سوق العمل في نطاق واسع.
11	القدرة capacité	تعني القدرة إمكانية النجاح في تنفيذ مهمة أو ممارسة مهنة , يمكن للقدرة أن تكون موضوعا لتقويم مباشر مع مراعاة إرادة المعني الذي يراد تقويم قدرته . القدرة مشروطة بالإستعداد الذي تكشفه بشكل غير مباشر إلا أنها تبقى رهونت بشروط و ظروف سابقة حيث يلعب في خصمها كل من مستوى النضج و التكوين التربوي أو التعليمي و الممارسة الميدانية دوره.
12	الكفاءة المكتسبة بالتكوين Compétence acquise par la formation	تتكون الكفاءة المكتسبة بالتكوين من عناصر للكفاءة المهنية التي تم التأكد منها أو قياسها خلال أو نهايت التكوين و معاينتها بالنسبة لأهداف التكوين المسطرة . يتم هذا الإجراء التقديري مثلا عن طريق اجتياز امتحان لإثبات الكفاءات المهنية.
13	الكفاءة المهنية Compétence professionnelle	هي الإستعداد - أو القدرة - على ممارسة مهنة أو وظيفة أو مهام معينة بأثقان و بكل المؤهلات المطلوبة لهذا الغرض بصفتها تتجاوز الطابع التقني الذي هو مرتبط بالإستعداد و المهارة , لانشتمل الكفاءة القدرات المطلوبة لممارسة نشاط المهني فحسب و لكن أيضا مجمل السلوك و قدرات التحليل و اتخاذ القرار و نقل المعلومات مما يعد ضروريا لإثقان هذا النشاط.

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
14	جهاز التكوين Dispositif de formation	هو بنيت تنظيمية تحتوي على : مقرات و تجهيزات بيداغوجية و برامج و موارد بشرية و مادية تابعت لهيئة التدريس ... إلخ , التي تسمح بتوفير لطلبة التكوين مواد و خدمات التكوين الأكثر ملائمة يجدر التمييز ما بين جهازيين اثنين على مستوى هيئة التكوين تضم العديد من المؤسسات أو وحدات التكوين و تنسق فيما بينها : - الجهاز العام لهيئة التكوين : الذي يهيكل عرضه للتكوين من حيث خصوصيته ( الأهداف , المضامين , الجمهور ... ) و تأصيله في الواقع . - جهاز المؤسسة ( أو وحدة التكوين ) : الذي يتمتع بهيئة للتدريس ( مقرات , مكونات , مضامين التكوين , التجهيزات البيداغوجية ... ) .
15	التقويم البيداغوجي التكويني Evaluation pédagogique formative	و هو الذي يقدم للمتعلم بشكل فوري المعلومات التي تفيده حول تقدمه في النتائج و نتائجها و الوسائل الكفيلة بتدارك ذلك . و يسمح بإعطاء للمتعلم أثناء التعلم نقاط معالم و دعم لتعريف أكتساب السلوكيات الإجرائية , فهو يقوم إذا دائما بمساعدة : - المتعلم الواعي بالمرحلة التي قطعها و الصعوبات التي تعترضه و المسعى المتبع لتجاوزها . - المكون الواعي بالعراقيل التي تعترض المتكون و بمنطق هذا الأخير في فعله التعليمي , بحيث يمكنه - أي المكون - بهذا الشكل أن يعيد صياغته أو تسيير أساليب أخرى في التعلم .
16	المكون Formateur	المكون أو المكونة هو كل شخص قادر على تصور و تنظيم و تنشيط عمليات التكوين في كامل أوقات العمل أو محددة جزئيا أو عند المناسبة .
17	مكون المكونين Formateur de formateurs	يعد مكون المكونين قبل كل شيء محترف التكوين و غالبا ما يكون مثبتا بمهنة تكمن أساسا في تكوين مكونين جدد ( مكونين مهنيين , مكونين بالإتفاق ... ) أو في تحسين مستوى مكونين ممارسين في إطار تقوية و تنمية كفاءاتهم . يمثل هذا النشاط في أغلب الأحيان تطورا في الحياة المهنية لبعض المكونين , و الكفاءات المستخدمة في هذا المجال تبقى من ذات الطبيعة نفسها و إن كانت قد مورست على مستوى مختلف .
18	التكوين Formation	هو مجموعة النشاطات التي تسعى لإكساب الفرد المعارف الضرورية لتلبية حاجياته و حاجيات المؤسسة التي توظفه . أما في نظر القانون فالتكوين يعني تيسير كيفية العمال مع التغييرات التي تشهدها التكنولوجيات و ظروف العمل , و دفع الرقي الاجتماعي نحو الأمام بوصول هؤلاء إلى مختلف مستويات الثقافة و التأهيل المهني و مساهمتهم في التنمية الثقافية و الاقتصادية و الاجتماعية .
19	التكوين التناوبي Formation en alternance	هو أسلوب من أساليب التبريد يقتضي وجود مكانين على الأقل و بالتالي نمطين اثنين من التكوين : تكوين في حالة الإنتاج و تكوين آخر يتم في المؤسسة يأتي بعناصر تسمح بتوسيع المعارف و الكفاءات المكتسبة . تشكل التكوينات التي تتم بالتناوب مشروعا بيداغوجيا شاملا يجمع في الدورة نفسها بين وحدات لتكوينات عامة و نظرية يقدمها تنظيم خاص بالتكوين معتمد و متعاقد , و وحدات أخرى لتكوين تطبيقي تقدم في مكان العمل على نطاق واسع , كما يتم تنظيم عامل منسق مزدوج بين هذه الوحدات المتوازنة بالكفاية .

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
20	التكوين القاعدي Formation de base	هو المرحلة الأولى في التكوين للدخول في الشغل الغاية منه إيصال المعارف و الكفاءات الأساسية إلى المستوى المطلوب إنه التعليم الذي يهدف إلى إكساب الفرد معارف و كفاءات أولية و ضرورية يحتاجها في حياته الاجتماعية.
21	التكوين المستمر Formation continue	التكوين المستمر تلك النشاطات التي تسمح للفرد بتنمية معارفه و قدراته طوال حياته و تحسين ظروف وجوده باستكمال المعطيات الأولية التي تقدمها له المدرسة أو الجامعة بالوسائل البيداغوجية المناسبة.
22	تكوين المكونين Formation des formateurs	هو التكوين النظري و التطبيقي الذي يقدم على شكل دروس أو تربية أو طرق أخرى للتدريب، موجه و مكيف خصيصا لمن على مسؤوليتهم مساعدة الشباب و الراشدين على اكتساب و تنمية المعارف النظرية و المؤهلات التطبيقية الضرورية لإنجاز مهامهم المهنية . يغطي هذا التكوين ثلاث مجالات أساسية : المعارف التقنية , الكفاءة البيداغوجية , الخبرة المهنية في قطاع اقتصادي معين تعني هذه التسمية أيضا بتوسيع المعنى , تكوين الفاعلين في ميدان المساعدة على الاندماج الاجتماعي و المهني و المنشطين و المكونين في المؤسسات , و أحيانا مختلف محترف التكوين .
23	التكوين المهني Formation professionnelle	يهدف التكوين المهني إلى تنمية المواقف و المعارف و الكفاءات المطلوبة لممارسة شغل أو مهنة . يقصد به كل أنواع التكوين النظامي التي تقدم لمتدربين من أجل ممارسة مستقبلا نشاطا مهنيا بغض النظر عن سنهم و مستواهم , و تسمح لهم باكتساب مؤهلات تطبيقية و نظرية ضرورية لممارسة هذا النشاط.
24	التكوين أثناء الخدمة Formation sur le tas	هو التكوين الذي يتم بالمؤسسة و يقدم في مقر العمل نفسه بفضل تكامل مهام الإنتاج العادية التي تستخدم كقاعدة للتعليم و للتمارين التطبيقية.
25	المتكون Formé	يتداول هذا المفهوم الذي ظهر حديثا في ميدان التكوين على عمومه. فهو غالبا ما يطلق على الأفراد الراشدين مقابل التلاميذ و المتعلمين و يستعمل كذلك لإظهار الجانب النشط الذي يأخذه الفرد أثناء التمهين و هو ينحول إلى فاعل حقيقي في مشروعه سواء كان هذا الأخير مهنيا أم لا .
26	تسيير الموارد البشرية Gestion des ressources humaines	تسيير الموارد البشرية للمؤسسة يعني انتقاء الكفاءات و الحفاظ على مستواها و استخدام إمكانات ذات المؤسسة بأفضل ما يمكن و تنشيط و تحفيز و جعل هذا المورد الثمين الذي هو مجموع مستخدمي المؤسسة و فيا لها . أصبحت المؤسسات اليوم مدفوعة لترى في تسيير الموارد البشرية لا كوظيفة إدارية و لا حتى كمهمة لإحقاق التوافق و جلب المفاوضات بين المجموعات المتعارضة , و لكن كمهمة استراتيجية ذات توجه سياسي طويل المدى و باعتبارها أيضا طرفا في نظام شامل من القيم.
27	مسير التكوين Gestionnaire de formation	هو الشخص - أو الهيئة - الذي يختار عمليات التكوين و يخطط و يعد الميزانية و يراقب النفقات و يضمن تحقيق و متابعة و تقويم عمليات التكوين , يمكن للمسير أن يكون محليا أو جهويا أو وطنيا .

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
28	إفرايدت التكوين Individualisation de la formation	تهدف إفرايدت التكوين في تطبيقات الجمعيات الوطنية من أجل التكوين المهني للراشدين إلى وضع المترين في محور جهاز التكوين المهني نفسه , تعني إفرايدت التكوين إذا حسب اختيار المعطيات الثابتة المأخوذة بعين الاعتبار : - اما إفرايدت ( او تخصيص ) مسارات التكوين - او إفرايدت وضعيات التعلم غير ان البعض يعرف افرايدت التكوين بكل ما يحملة هذا المصطلح من معنى على انها مسعى بيداغوجي يعتمد على فكرة ان اكتساب المعارف يقوم على العلاقة المباشرة , بمعنى ليس ثمة واسطة يقوم بها المكون لضمان نقل هذه المعارف الى المتعلم
29	التخطيط ( الهندسة ) ingénierie	يعني التخطيط بأبجاز كلا منسقا من النشاطات التي تسمع بتركيب و التحكم في المعلومات العديدة الضرورية لتصور و دراسة و تحقيق إنجاز ما أو الجملة من الإنجازات ( وحدة إنتاجية , بنائية , نظام للتكوين , شبكة للاتصالات , مخطط حضري , تجهيزات ... ) بهدف إنجاز الاستثمار الذي يمثل إلى أقصى حد ممكن و ضمان شروط بقائه.
30	هندسة التكوين Ingénieur de formation	تعتبر هندسة التكوين جزءا من هندسة الموارد البشرية . و هدفها هو التخطيط التصوري للوسائل المناسبة و تفكيدها في الواقع من أجل ضمان بناء هيئات للتكوين و سريان نشاطات التهيئة أو التكوين , لفائدة مجموعة معينة ( دولة , منطقة , فضاء عمل , مؤسسة ) .
31	هندسة الموارد البشرية Ingénieur des ressources humaines	تعني هندسة الموارد البشرية ذلك الكل المنسق من الأعمال المنهجية من أجل تصور و دراسة و إنجاز أنظمة عمل تهدف إلى تهيئة أو تطوير الموارد البشرية لمجموعة معينة ( مؤسسة , منطقة , مركز تكوين , بلد , منظمة , فرع صناعي ... ) بحيث يتم ذلك بالانسجام مع تحقيق مشروع للتغيير ( تخطيط استراتيجي , استثمار , مخطط معلوماتي رئيسي ... )
32	مهندس التكوين Ingénieur de formation	هو الشخص صاحب الكفاءات القادر بحكم معرفته لغات المجتمع المختلفة و أنظمة العمل و هيئات التكوين و تطبيقاتها و سوق العمل , على إعداد مسارات للتكوين مركبة و منظمة على أساس التناوب و الشراكة و تساهل حاجيات و توقعات طالبي التكوين و موفري العمل .
33	وحدة التكوين القاعدية module	بصفتها قاعدة مكتملة و مستقلة يقوم عليها التكوين , تملك وحدات التكوين القاعدية شروط القبول و التخرج و تتميز بقدرتها على أن تتركب فيما بينها بأشكال مختلفة . يمثل إذا التكوين المبني على أساس الوحدات القاعدية كعبء بناء تسمح انطلاقا من عدد محدود من العناصر بتنظيم مجموعات متنوعة بإمكانها ان تستجيب لحاجيات مختلفة .
34	هدف التكوين objectif de formation	هو مجموع النتائج المتوقعة من تنفيذ عملية التكوين : يكمن هدف التكوين في اكتساب كفاءة ما يمكن لأهداف التكوين أن تصاغ على أساس القدرة على إدارة نشاطات معينة أو تحقيق نتائج جيدة عند نهايت التكوين على أن نوضح الشروط التي يتم فيها النشاط في نظام العمل.
35	عرض التكوين Offre de formation	يشير هذا المصطلح المأخوذ من لغة الاقتصاد إلى إمكانات التكوين الموضوعت تحت تصرف أفراد المجتمع بالنسبة لعامة المنظومات التربوية و التكوينية . يتوقف هذا العرض على وجود مقرات ووسائل و مكونات و مستخدمين آخرين , كما يمكن تقديره انطلاقا من عدد الأماكن المفتوحة في مراكز التكوين .
36	مخطط تنمية الموارد البشرية Plan de développement des ressources humaines	لا يمكن للمؤسسة ان تبقى جامدة في هيكلها وتنظيمها إذا أردت أن تساهل التطور الحاصل في محيطها و البقاء في المنافسة . يهدف إذا مخطط تنمية الموارد البشرية إلى تنظيم و تنسيق التطور الضروري للمؤسسات و المهنة بما هو متصل بالإنسان .

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
37	مخطط تكوين المؤسسة Plan de formation de l'entreprise	يوجد مجموع التكوينات التي يعتمد عليها المستخدم انطلاقا من الأهداف التي تتبناها المؤسسة مدونا في مخطط تكوين هذه الأخيرة . يتضمن هذا المخطط التكوينات المقررة من قبل المستخدم , و يمكنه ان يشتمل أيضا على : - طلبات قدمها اجراء بشكل فردي - تكوينات مقترحة من قبل ممثلين عن المستخدمين تسير عمليات التكوين هذه في إطار قانوني و إداري خاص : على المؤسسات التي يصل عدد أجهزها إلى أكثر من 10 ( و تلك التي تسجل أقل من 10 اجراء ابتداء من أول جانفي 1992 ) أن تخصص كل سنة حدا أدنى من النفقات لتمويل التكوين المهني المستمر .
38	التكوين القبلي Pré-formation	يعني مصطلح التكوين القبلي مجمل العمليات التي تقوم بالإعداد للدخول في سيرة تكوين مهني مؤهلت . و الهدف من هذه العمليات هو مساعدة الأشخاص المسجلين على تعزيز مشروعاتهم المهني و تيسير لهم الدخول في تكوين يكسبهم تأهيلا مهنيا و إعدادهم للنجاح في هذا التكوين المهني.
39	خدمة التكوين Prestation de formation	تطلق عادة هذه التسمية على كل خدمة يقدمها شخص أو عديد من الأشخاص طبيعين كانوا أم معنويين في ميدان التكوين , و مثال ذلك : معلومة مهيكلة بخصوص مضامين التكوين , تنظيم امتحان في التوجيه , تنشيط تربية تكويني , تدخل على مستوى مؤسسة ... تبقى خدمة التكوين عملية أحادية و فردية تنفذ كل مرة تحت شروط خاصة بها .
40	نتاج التكوين Produit de formation	هو النتيجة الإجرائية القابلة للتحويل لعمل إبداعي أو نظري في ميدان التكوين , يمكن أن يتعلق الأمر مثلا بالصيغة المهنية تتضمن منهجية هذا التكوين و تقنياته و مدته الزمنية الخاصة , او تبرز في تكوين مؤهل يمنع لصاحبه عند التخرج مؤهلا مهنيا او دبلوما أو يجعله من وسائل الإعلام المتعددة...
41	احترافيت المكونين professionnalisme	احترافيت المكونين هي مرتبطة قبل كل شيء بنوعية الخدمات التي يقدمها هؤلاء تتميز هذه الكفاءة النوعية بأن المكونين اكتسبوها عن طريق تكوينهم الخاص و كذا عن التجربة المتراكمة أثناء الممارسة و ذلك حسب مستوى طبيعت التدخلات التي قاموا بها .
42	برنامج تقييم جهاز التكوين Programme d'évaluation du dispositif de formation	يعد برنامج تقييم جهاز التكوين مخططا يحدد - لاستعماله لمدة سنة واحدة أو أكثر - الجانب الأكبر من عمليات التقييم و صيانة طاقات التكوين الكامنة لهذا التنظيم التي سيتم تنفيذها عمليا و ذلك بمراعاة توجيهاته و مستلزماته : - خلق قدرات جديدة للتكوين - إلغاء قدرات موجودة - تعويض القدرات الملغاة بالقدرات الجديدة - تغيير التكوينات الموجودة بعمليات التحديث و التحسين كما يوضع برنامج تقييم جهاز التكوين من جانب آخر الوسائل الضرورية التي يجب استخدامها عمليا لإنجاز هذا المخطط : - وسائل بشرية - وسائل مادية

الرقم	المصطلح بالعربية و الفرنسية	التعريف
43	برنامج التكوين Programme de formation	برنامج التكوين هو إحصاء و جرد لمضامين التكوين المقرر تقديمها : إكساب المعارف و تنمية الإستعدادات و ضمان التدريبات . ليس برنامج التكوين مهيكل من الناحية البيداغوجية و إنما هو يستعمل بالأساس كوسيلة للتفاوض و الإعلام .
44	المشروع projet	تعني كلمت مشروع تحديد بشكل عام النوايا المتبعت سواء من قبل مؤسسست أو تنظيم أو مجموعة أو شخص بخصوص برنامج مسطر أو عملية محددة يفترض المشروع تسييرا للوقت بحيث تحديد مدى متوسط قابل لأن يكون في شكل رزنامت للأجال و التكاليف . يجب على المشروع بعدما تتم صياغته صياغة إجرائية أن يعطى بالموافقت الشاملت و يترجم إلى أهداف.
45	الحكم pronostic	إعطاء حكم في ميدان التوجيه المهني يعني تقديم توقعات في سياق الحصيلات انطلاقا من فرائض ووقائع و أعراض تمت ملاحظتها حول مصير الشخص لا يمكن في الغالب فصل الحكم عن التشخيص ذلك أنهما يتشابهان في كونهما الاثنتين يصاغان على أساس الاحتمالات تعد البيانات التي تحمل معنى الحكم و التي تقدمها الرواير العلامية ( المثبتة من هذه الراوية ) عند إحصاء نقاط القوة و نقاط الضعف الذي يأتي ضمن الحصيلة الشخصية و المهنية بالنسبة لتوجه معين , تعد هذه البيانات من بين أكثر المعطيات و ثوقا .
46	الرسكلت ( إعادة التأهيل ) recyclage	الرسكلت هي تكوين يهتم بتصحيح و تجديد المواقف و المعارف و الكفاءات المكتسبة التي تدهورت مآنتها بمرور الوقت , و عادة ما يشمل هذا التكوين عمليات خاصة بتعيين مختلف المكتسبات
47	إعادة التدريب Réentraînement	مصطلح يطلق على عملية تكوينية قصيرة المدى الهدف منها السماح لفئت معينة تملك مكتسبات مهنية بتعيين و تعبير كفاءاتها لغرض إيجاد منصب عمل آخر بعد مدة من الانقطاع . يمكن لمثل هذه العمليات أن تخص مثلا النساء اللواتي انقطعن عن نشاط مهني معين لتفرغ لتربية أبنائهن .
48	العلاقة وظيفت / تكوين Relation emploi-formation	هي بمثابة القياس الذي تستجيب أنظمت التكوين في إطاره لحاجات و متطلبات سوق العمل سواء من حيث النوع أو الكم . يصعب أحيانا بناء العلاقة وظيفت / تكوين طالما أن : أ) جوانب الكم : - التوقعات الخاصة بعرض العمل تبقى صعبة التحكم فيها ب) جوانب النوع : - عددا من المهن يخفى في الحقيقة ملامح لوظيفت ما بإمكانها أن تتغير من موقع إنتاج إلى آخر - التكوين المهني يهتم أكثر بسير حياة الأشخاص المهنية منه بحصولهم على وظيفت جديدة . - وسط المؤسسات نفسها تتطور ممارست التسيير الوقائي للوظائف و الكفاءات.
49	العلاقة مكون / متكون Relation formateur-formé	هي علاقة أصلية تقوم بين مكون ينشط ووضعية تكوين ما و شخص ما أو مجموعة من الأشخاص هم معنيون بهذه الوضعية نفسها . يبقى الحفاظ على الشروط العلائقية المشجعت على التعلم أثناء التكوين متوقفا على قدرة المكون في التعامل إيجابيا إزاء مثل هذه العلاقة و التحكم في مجمل المعطيات المتغيرة و الثابتة المتصلة بالوضعية.
50	مسؤول التكوين Responsable de formation	هو الشخص الذي يعمل لصالح مؤسسست أو عدة مؤسسات و له وظائف أساسية تتمثل في تخطيط و تنظيم و مراقبت التكوين المهني داخل و خارج المؤسسات.