

الأسس السيكلوجية للعملية التكوينية

د. بوعطيط سفيان

د. هادف رانية

جامعة 20 أوت 1955 – سكيكدة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

ملخص

على الرغم من الجهود والمسااعي المعتبرة من قبل الدولة الجزائرية في مجال التكوين المهني، والمتمثلة في إعداد اليد العاملة المؤهلة، وذلك لمواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي الحاصل في العالم، إلا أنها وللأسف لم تستطع سد حاجيات ومتطلبات السوق الاقتصادية، وذلك ربما يعود إلى ضعف القاعدة الصناعية. هذا الضعف له علاقة بمتغيرات عديدة لعل أهمها التكوين، والذي يعد سلوكا هادفا يقوم به الفرد أو المؤسسة بهدف إشباع حاجة محددة قد تسهم في خفض التوتر واستعادة التوازن النفسي للفرد.

ولكون السلوك يعتمد على مجموعة من المبادئ والقوانين والتي أفاض فيها علماء مدارس التعلم خاصة علماء المدرسة السلوكية الكلاسيكية والحديثة. حاولنا في مقالنا هذا أن نركز على بعض هذه المبادئ والأسس السيكلوجية التي قد تسهم في فعالية العملية التكوينية في الجزائر. الكلمات المفتاحية: الأسس السيكلوجية، التكوين.

Résumé

En Algérie, malgré les efforts déployés par l'Etat pour la promotion de la formation professionnelle en vue de préparer une main d'œuvre hautement qualifiée, et de ce fait, s'adapter aux évolutions économiques et sociales du monde actuel, à la satisfaction des besoins, ainsi que les attentes du marché s'affichent dans la case des objectifs non atteints. Cette situation est due à la faiblesse constatée dans la plateforme industrielle. Cette faiblesse est tributaire de plusieurs facteurs, parmi lesquels on peut citer la formation. Celle-ci est définie comme un comportement individuel ou organisationnel

qui contribue à la satisfaction d'un besoin déterminé pour réduire les conflits, maintenir l'équilibre psychique de l'individu, et améliorer l'organisation afin qu'elle s'adapte à son environnement.

Dans cet article, nous essayons de mettre en exergue l'impact des principes et bases psychologiques sur l'efficacité du processus de formation en Algérie.

Mots clés : Principes psychologiques, Formation.

مقدمة

تحرص كل المؤسسات على توفير متطلبات استقرارها و نموها، باعتبارها كيانا اجتماعيا و اقتصاديا، وتحاول تدعيم مركزها التنافسي بما يمكنها من إنجاز خططها وتحقيق أهدافها، إلا أن واقع المؤسسات يشير إلى مستوى نجاحها في تحقيق ذلك يتفاوت من مؤسسة لأخرى وذلك حسب قدرتها وكفاءتها في التعامل مع التغيرات في بيئتها الخارجية من جهة وما يرتبط بها من فرص وتهديدات من جهة أخرى.

إن العنصر البشري هو محور كل تنمية، والمحرك الأساسي للتفاعل مع التغيرات المحيطة بالمؤسسة، إذ أن الاهتمام بالموارد البشرية لم يكن وليد الصدفة، بل ترجع جذوره إلى عصور تاريخية قديمة، فالدراسات في هذا الشأن بدأت منذ فترة زمنية طويلة⁽¹⁾. وبذلك أصبح الاهتمام بالجانب الإنساني في العمل من الأمور المطلوبة، بل أصبحت بعض الإدارات تقوم بتلقين الإدارة الأساسية بكل ما يتطلب عمله إشرافا على مجموعة من العمال وعلى هذا الأساس فإن الأولوية يجب أن تعطى للعنصر البشري، باعتباره محدد أساسيا للكفاءة الإنتاجية، فالآلات والمعدات والعناصر المادية الأخرى ما هي في الحقيقة إلا عوامل مساعدة للإنتاج، وهذا ما يجعل الموارد البشرية تتطلب وضع خطط تنموية ذات أهداف محددة تتوقف درجة نجاحها على عمق التغيرات التي تحدث في أساليب التنظيم و التسيير و خاصة في هياكل إدارة المؤسسات.⁽²⁾

من الملاحظ أن وضعية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية تبدو غير مرضية على الإطلاق، إطارات مسيرة تتحمل أكثر من طاقتها فهي منهكة بسبب مسؤولياتها المتعددة سواء داخل المؤسسة أو خارجها، حيث يعتمد المسيرين على قوة شخصيتهم أكثر مما يستندون إلى كفاءتهم في تسيير الموارد البشرية ، إطارات غير مؤهلة جيدا لتحمل مسؤولياتها، مستخدمين في مستوى التنفيذ يعانون

من التهميش، نقص تكوين، نقص التحفيز، هذا مما يخفض شعورهم بالانتماء وينتج أزمت عميقة.

في مقالنا هذا سنحاول أن نسلط الضوء على واقع ومشاكل العملية التكوينية بالمؤسسة الجزائرية، مقترحين أسسا سيكولوجية قد تسهم في تجاوز بعض العقبات التي تواجهها.

1. مفهوم التكوين المهني:

يعتبر مصطلح التكوين المهني حديث النشأة لأنه ظهر في نهاية القرن التاسع عشر، ويعرف في بعض البلدان العربية بالتدريب المهني، غير أن الاختلاف في المصطلح لا يعني الاختلاف في المفهوم، وفيما يلي يمكن عرض بعض مفاهيم التكوين المهني:

يعرفه "عبد الرحمان العيسوي" بأنه « نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، ولا يقتصر التدريب على العمال الجدد، ولكنه يشمل تدريب الملاحظين المشرفين وقادة العمال، حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها. فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال فحسب وإنما الرؤساء أيضا، كذلك يتناول التدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الإنتاجية وإلمامهم بنوع جديد من الآلات، أو بطريقة جديدة من طرق العمل»⁽³⁾

في حين يرى "عبد الكريم درويش وليلى تكلّا:" إنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة، من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، مما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة إنتاجية عالية»⁽⁴⁾

أما "بوفلجة غياث" فيذهب إلى أن التكوين: « هو عبارة عن تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوك، في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام في أقرب وقت ممكن...»⁽⁵⁾

في حين يرى "محمد جمال برعي:" هو النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن أو دراسة أعمال أي وظيفة أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما «⁽⁶⁾. وعليه وبعد استعراضنا لمجموعة من المفاهيم للتكوين المهني نستطيع أن نعطي مفهوما إجرائيا له فالتكوين المهني هو: « عبارة عن نوع من التعلم

واكتساب المهارات المرتبطة بمهنة معينة، أو هو عبارة عن نشاط تعليمي قصد إعداد الفرد وتكوينه مهنيا واجتماعيا بتزويده بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة المهنة المرغوب فيها».

2. أنواع التكوين المهني:

إن تعدد أهداف التكوين المهني أدى إلى تعدد أنواعه، والتي يمكن أن نوجزها فيما يلي:

أ. التكوين قبل العمل:

فالعامل الجديد الذي يتعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء العمل قبل أن يستلمه، ويوجه هذا النوع من التكوين للصغار الداخلين لسوق العمل... ففي هذا النوع من التكوين يزود هذا العامل بمعلومات مفصلة عن العمل، وعن أهدافه وعن علاقته بالأعمال الأخرى كما يدرّب أيضا تدريبا عمليا على أدائه إذ يقتضي الأمر وذلك لضمان حسن هذا الأداء، ومن جهة أخرى فإن هذا التكوين من شأنه أن يبث الثقة في نفسه ويزيل الارتباك فترتفع روحه المعنوية (7)

ب. التكوين أثناء العمل:

وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذي يزاولونه، ويشمل هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية ويسمى بالتكوين المستمر، ونجد " طيب الحصري" يشرح هذا النوع من التكوين بقوله: «التدريب المستمر يقود إلى الارتقاء الاجتماعي، فهو يهيئ آفاق لا مثيل لها في مجال تقليل الفوارق الاجتماعية، ويستجيب لدواعي العدالة الاجتماعية... وباختصار فإن استمرار حدوث التغيرات الديناميكية في البناء المهني في البلاد يستوجب برامج متطورة للتدريب أثناء الخدمة وإعادة التدريب»

ج. تكوين المتخلفين:

ويسمى أيضا بالتأهيل المهني ويعرف بأنه: إعادة العاجز إلى أقصى إمكانياته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية.

3. برامج التكوين:

يتوقف نجاح أي سياسة تكوينية على مدى فاعلية برامجها التي تختلف باختلاف التخصصات بحيث نجد مراكز التكوين المهني تشمل برامج متنوعة من بينها (8)

أ. برامج التدريب التوجيهية:

تظهر أهمية التدريب في عملياته التوجيهية من خلال إلمام الموظف بكل نواحي العمل، والشعور بأهمية هذا العمل الذي سيقوم به، وكل هذه العمليات تساعد على الإحساس بالرضا اتجاه عمله الذي كان يمثل له مشاعر من الخوف والقلق نتيجة غموضه قبل تعرفه على برامج التكوين التوجيهية.

ب- برامج التكوين العلاجية:

يقدم في هذا النوع للموظف برامج تدريبية إضافية مكثفة، خاصة إذا فشل الموظف في تحقيق الأداء المطلوب، فقد يبني الموظف مع مرور الوقت الطرق والوسائل التي تعلمها في مرحلة التدريب التوجيهي أو قد يهمل الطرق السليمة في سبيل إشباعها أو قد تدخل الإدارة أساليب جديدة تغير من دور الموظف، وهنا تكمن أهمية استمرارية التدريب كأسلوب علاجي.

ج- برامج التدريب للترقية:

وهو تدريب خاص بالموظف من أجل الترقية إلى وظائف أفضل وأعلى من حيث المسؤولية ومن خلاله يتعلم الفرد معلومات وأفكار جديدة كما تعلم بعض مهارات الوظائف المرقى إليها من أجل إمكانية تطبيقها والممارسة السليمة لها⁽⁹⁾.

نلاحظ أن هذه البرامج بمختلف أنواعها تقدم للفرد المتدرب من الناحية المهنية، ومن الناحية الإنسانية قدرات، بحيث تعلمه مهارات ومعارف لم يكن يملكها، كما توفر له معلومات تساعد على الارتقاء المهني وبالتالي الشعور بالمسؤولية، وبمحاولته فرض وجوده داخل المؤسسة.

4. مبادئ التكوين المهني:

للتكوين المهني مبادئ ينطلق منها كأرضية أساسية، فقد حدد كل من "محمد نجيب توفيق" و "عبد الله محمد بازعة" هذه المبادئ في كتاب "العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة" كما يأتي⁽¹⁰⁾

• يجب ألا يسد التدريب النواحي الفنية فقط بل يجب أن يمتد إلى النواحي الإنسانية.

• التقليل من استغلال الفرد، بحيث يجب مراعاة إنسانيته وما تتطوي عليه من شعور ووعي وكرامة.

• يجب أن ينصب اهتمام التعليم التقني والفني، على المسائل الخاصة بتأمين سلامة الفرد المتكون.

• يجب أن تكون عملية التكوين بالتعاون الوثيق مع أصحاب العمل، على أن تكون ترقية رؤساء العمل، الذين تم تدريبهم تدريباً منظماً، خاضعة لمعايير معينة، كما يجب أن يقترن التكوين بطريقة آلية، بمسؤوليات فعلية نلقيها على عاتق المدربين وإدارة المؤسسة.

• يجب أن يتضمن التكوين جميع المسؤوليات، في الجهاز التنظيمي للمؤسسة حيث أن مستقبل المشروع لا يتوقف على حسن كفاية رؤساء العمال والمشرفين على الصفوف الأمامية فقط، وإنما يتوقف على المكونين، وبرامج التكوين الجيدة هي التي تكون الأفراد بأحسن الوسائل الممكنة.

• يجب توفير أوجه تناسق بين النتائج المتوقعة من التدريب والوقت والجهد، والتكاليف الخاصة، وذلك حتى يمكن الحصول على أكبر نتيجة ممكنة بأقل التكاليف.

5. أنواع مراكز التكوين المهني:

نظراً للاهتمام الذي لقيه التكوين المهني في الجزائر وحتى في العالم ككل، فإن الجزائر وكغيرها من بلدان العالم خصصت له هياكل معينة تحتوي هذه العملية وذلك على أساس طبيعة التكوين وكذا احتياجات سوق العمل، وهي كالاتي:

أ- معاهد التكوين المهني:

هذه المعاهد يلتحق بها الأقسام النهائية العلمية والرياضية أما فيما يخص المهن التي يتدرب عليها الشباب فتتمثل في الكهرباء، الميكانيك، الرسم الصناعي، وصناعة الآلات...إلخ. وتتراوح مدة التكوين في هذه المعاهد ما بين العامين والثلاث سنوات ويتحصل الطالب فيها بعد نهاية التربص على دبلوم تقني سامي.

ب- مدارس التكوين المهني:

تعمل هذه المدارس على إعداد وتكوين القوى العاملة في ميادين مختلفة كالكهرباء والميكانيك وغيرها، بمعنى كل ما يمكن عمله بالمنشآت وغالباً ما تكون هذه المدارس ذات نظام داخلي، وقيل الالتحاق بهذه المدارس لا بد من إجراء مسابقات للمتربصين، وتتراوح مدة الدراسة بها ما بين سنتين وخمس سنوات، يتوجه بعدها المتكونين مباشرة إلى مراكز عملهم.

ج- مراكز التكوين المهني:

يلتحق بها طلاب ذوي مستوى السنة الثالثة والرابعة متوسط ونوعية التكوين بهذه المراكز أقل درجة من مدارس التكوين، حيث أنها تختص بالحدادة والخشب، إضافة إلى مهن بسيطة أخرى وغالبا ما يجد طلبتها صعوبة في الحصول على مركز عمل بعد نهاية مرحلة تربصهم.

د- المراكز التابعة للمنشآت الصناعية:

جل المنشآت الصناعية تعمل بالتنسيق مع الوزارات المعنية، من أجل خلق مراكز للتكوين المهني تابعة لها بالمنشآت نفسها من أجل إعداد قوى عاملة تستفيد منها بعد نهاية مرحلة تدريبهم، الشيء الذي يغنيها عن توظيف المتخرجين من مراكز التكوين الأخرى، وبطبيعة الحال فإن هذه العملية (إيجابية)، خاصة أن هذه المراكز تقوم بتدريب المتربصين على وسائل العمل المتوفرة داخل المنشآت نفسها، الشيء الذي يساعدهم على التأقلم السريع مع وسائل العمل، ومدة التكوين بهذه المراكز تتراوح ما بين 3 أشهر إلى سنة كاملة.

6. مشاكل التكوين المهني في الجزائر

رغم الجهود والمسااعي المعتبرة من قبل الدولة الجزائرية في مجال التكوين المهني، والمتمثلة في إعداد اليد العاملة المؤهلة، من أجل مواكبة التطور الاقتصادي والاجتماعي الحاصل في العالم، لم تستطع سد حاجيات ومتطلبات السوق الاقتصادي، وذلك راجع إلى ضعف القاعدة الصناعية من جهة، وتأخر الاهتمام بقطاع التكوين المهني من جهة أخرى مما يحول دون تحقيق أهداف التكوين وتطبيق برامجه وعرقلة مساره وبالتالي تعرضه لمشاكل كثيرة نذكر منها:

قلة الأجهزة المستعملة بمراكز التكوين، وعدم مطابقتها لأجهزة العمل في المؤسسة الصناعية؛ فمثلا في السنوات الماضية كانت الآلات المستعملة في التكوين مستوردة من الدول الاشتراكية، بينما نجد مراكز العمل مجهزة بآلات مستوردة من الدول الرأسمالية أكثر تعقيدا، مما يجعلها تتطلب تكويننا جديدا.

سرعة التطور التكنولوجي، التي تستدعي التجديد المستمر في أجهزة التكوين وفي معلومات المكونين وقلة الاحتكاك بعالم الشغل، نظرا لعدم وجود قوانين تفرض استقبال المتكونين من طرف الوحدات الإنتاجية ومراكز التشغيل.

تتم عملية التوظيف من قبل مسؤولي التوظيف على أساس نوع الشهادة المتحصل عليها من مراكز التكوين المهني، أو من معاهد التكوين التقني، مما يؤدي إلى التنافس بين الموظفين.

هناك اختلاف بين لغة التعليم الوطنية ولغة التكوين (اللغة الفرنسية)، حيث يجد المتربصون صعوبة في التكيف مع لغة التكوين مما يستلزم توفير مترجمين، غير أن هذه المهمة تحتاج إلى مصاريف إضافية.

ارتفاع نسبة الراغبين في التكوين مقابل قلة هياكل الاستقبال.

عدم توفر المدربين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً، يمكنه من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية المتربص.

وعليه يمكن القول أن قطاع التكوين المهني في الجزائر يعاني من نقص الاهتمام به وغياب السياسات الواقعية لتسييره وتنظيمه، وذلك على الرغم من أهميته في تأهيل الفرد وإدماجه في الحياة الاجتماعية والمهنية، عن طريق إكسابه ثقافة مهنية يحقق بها ذاته، الشيء الذي حال دون قيام التكوين المهني بالمهام المرجوة منه، وهذا ما تعكسه جملة المشاكل التي أشرنا إليها.

7. الأسس السيكلوجية للعملية التكوينية:

يعتبر التكوين سلوك يقوم به الفرد أو المؤسسة بهدف إشباع حاجة معينة يساهم في خفض التوتر واستعادة التوازن النفسي وأن السلوك يعتمد على مجموعة من المبادئ والقوانين التي أفاض فيها علماء مدارس التعلم وخاصة المدرسة السلوكية والكلاسيكية والحديثة ويمكن تحديد أهم الأسس السيكلوجية فيما يلي:

التكرار المدعم:

إن تكرار الموقف التكويني والتمرين لعدة مرات قد يؤدي إلى تحسين التكوين والتعليم وقد أثبتت تجارب "ثورندايك" أن التكرار وحده لا يكفي بل يجب أن نضيف له التعزيز والتشجيع حيث يقوم المكون بتشجيع المتكون معنوياً أو مادياً كإعطائه مكافأة مادية وهذا هو التعزيز الإيجابي في حالة التقدم في التكوين والتعزيز السلبي في حالة عدم تقدمه في عملية التكوين.

ولاحظ العلماء أن التعزيز يكون أكثر تأثيراً إذا جاء مباشرة وراء السلوك أو بعد انتهاء العمل فتأخير التدعيم أو التعزيز يمكن أن يفسد أهمية وجدوى هذا التعزيز لأن المتكون في حاجة دائمة لمعرفة نتائج أعماله فإذا كان يؤدي العمل على النحو المطلوب فلنقدم له الدليل على ذلك إما في كلمة إطراء ومدح أو توبيخ أو تقدم له علاوة مادية أو ترقية مهنية فهذا التعزيز من شأنه أن يؤدي لتحسين الأداء ورفع معدل النجاح في التكوين ومن الملاحظ أن التكرار يفيد في التعلم المهاري الحركي ولا يفيد في تعلم المعارف والمعلومات النظرية.

الكف والانطفاء:

إن العامل خلال فترة التكوين يقوم ببعض الحركات أو بعض الاستجابات غير المرغوب فيها فكيف نساعد في هذه الحالة للتخلص منها وهذا بفنيات أشار لها أصحاب نظريات التعلم والتي من أهمها كف الاستجابة وتعتمد كف الاستجابة على وقف التعزيز فإذا حرم الشخص من المكافأة أو قدم له التعزيز السلبي مصحوبا بالاستجابة بالخطأ فإن الاستجابة الخطأ سيتم التخلص منها وستأخذ في التضاؤل والانطفاء.

الإرشاد والتوجيه:

ويقصد به مساعدة المتدرب أو المتكون على فهم الطرائق الصحيحة للتعلم وتبصره بما يمتلكه من استعدادات وقدرات مع توجيهه للمواقع السليمة التي يمكن أن تستثمر فيها هذه القدرات وتوعيته بالمواقف المعوقة التي ينبغي تجنبها حتى يتم تحسين التعليم والتكوين لديه، إن إرشاد المتعلم وتوجيهه يجعله يتعلم بسرعة، ففي هذا اقتصاد لوقت وجهد المتعلم فهو يستطيع أن يتعلم الاستجابات الصحيحة ويستبعد الاستجابات الخطأ في أول محاولة وذلك بفضل من يوجهه ويبصره.

الدافعية:

تنطلق هذه الفكرة من مقولة "فرويد": «إن كل سلوك مدفوع» وهذا ما يذهب إليه أنصار مدرسة التحليل النفسي سواء كانت الدافعية شعورية أو لا شعورية ولاقت هذه قبول كبير من طرف المنشغلين بالعلوم السلوكية وأضافوا أنه كلما زادت الدافعية قوة وقدر معين عند الفرد زاد التنبؤ بنجاحه.

وأنه إلحاق فرد بالتكوين أو برنامج تكويني من غير رغبته فيه لا يمكن أن يكتب له النجاح، وقد يبذل الفرد جهدا كبيرا في التكوين لإرضاء المحيطين به وليس ذاته ولكنه لا يحصل على النتيجة المرجوة منه على عكس من يمتلك معدلا عاليا من الدافعية وهذا يرجع إلى مفهوم الدافعية فهي الطاقة التي تحرك المرء وتثيره وتوجهه، ويتم ذلك بتقوية العلاقة بين الدوافع (الحوافز) والاستجابة والتي تعمل حثيثا على تحقيق تلك الدوافع، فوجود جائزة كبيرة أو تقدير علني يبعث على احترام الآخرين يعد من البواعث التي تعمل على محافظة واستمرارية القوة الدافعة للدافع بوصفه محركا أو قوة داخلية وخارجية، وللبواعث وجهان أحدهما إيجابي يدفع الفرد إلى الإنجاز والتحصيل، والوجه الآخر سلبي يدفعه إلى اجتناب ما قد يضره ومما سبق فإن الباعث ما هو إلا استثارة خارجية سواء أكانت مادية أو اجتماعية يستجيب لها الدافع وهي بدورها تستثير في الإنسان دوافع مختلفة كالأمانة... الخ.

لكي تكون عملية التكوين فعالة فلا بد من التهيئة الجيدة والاستعداد الكامل لقطبي عملية التكوين (المكون والمتكون) وحتى تتم تهيئة المتكون ذهنيا فإنه ينبغي إتباع ما يلي:

التهيئة الذهنية للمتكون (11)

لكي تكون عملية التكوين فعالة فلا بد من التهيئة الجيدة والاستعداد الكامل لقطبي عملية التكوين (المكون والمتكون) وحتى تتم تهيئة المتكون ذهنيا فإنه ينبغي إتباع ما يلي:

خفض القلق لدى المتدربين:

وهذا يتم من طرف المكون حيث يشعرهم بالود ويتقرب إليهم ويكون ببطء فيبدأ لقاءه على نحو غير رسمي حتى يبدا الهيبة التي تكون في بداية البرنامج وينبغي أن يبدأ معهم بأفكار ومهارات سبق لهم معرفتها وأن يبدأ من السهل البسيط إلى المعقد مع توظيف عملية الحوار والتفاعل لكسب ود المتكون وإصغاء لكل واحد منهم وعند تعليم وتكوين المتكون على جهاز يبدأ من النقطة الأسهل مع قوله سوف يتقن هذه المهارة.

تنمية دافعية التعلم:

إن نجاح المتكون يقف على رغبته الواضحة والدافعية للتعلم ويمكن استثارة الدوافع القيمة لدى المتكون وهذا بتبيين الهدف من التكوين وأهميته وفوائده فإذا ترتب عليه ترقية أو بعثات لدول أجنبية للاستزادة في مجال التخصص ويمكن استثارته من خلال فنيات التدريب وتشويقه بالطرق المختلفة وأن يكون الموضوع متعلقا بالواقع البيئي الحي الذي يعيشه المتكون ويكون البرنامج مصحوبا بمسابقات يمنح الفائزين بجوائز مادية أو مكافآت معنوية بإضافة توضيح مكانة التكوين لحصول على مراكز مهنية أو مواقع اجتماعية أرقى.

استثارة اهتمام وانتباه المتكون:

وتتم عن طريق تعددية عرض البيانات لتجنب الملل لعامل سيعمل طريقة واحدة في عرض المعلومات ويمكن لمكون أن يوظف المعلومة أو الحركة فهذا من شأنه أن يؤدي لتثبيت التعلم وخاصة في نمط الحركي المهاري العضلي ولكن لا يوظف التكرار في تعليم القضايا المعرفية التي تعتمد على الفهم ويكتفي بإيضاح القضية وتبسيطها دون تكرار، فقد أثبتت بحوث سيكولوجية التعليم أن التكرار في تعليم القضايا المعرفية يؤدي إلى الملل والنفور والتخمة، حتى لا يكون المتكون

نمطيا في حركاته أو طريقة إلقاءه وإنما يجب عليه أن يلجأ لتنويع الذي يستثير حماس الحضور من المتدربين.

الخاتمة

مما تقدم نخلص لأن التكوين المهني ضرورة ملحة من أجل التقدم الاقتصادي والاجتماعي بل أكثر من ذلك فهو من أهم الركائز التي تقوم عليها السياسة التنموية لأي بلد كان، فالتكوين من شأنه أن يساعد على تجاوز المشكلات والأزمات التي تعترض أي بلد بما في ذلك الجزائر فرغم أن اهتمامها بالتكوين المهني ظهر مبكرا بعد الاستقلال مباشرة وعرف اهتماما متزايدا من قبل الدولة إلا أنه في الحقيقة لم ينل حقه كما ينبغي.

قائمة المراجع:

1. أحمد خاطر: مقدمة في إدارة المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية. ص1
2. عنصر العياشي: سبسيولوجيا الديمقراطية بالجزائر، ط1، دار الأمين للنشر، القاهرة، 1999. ص 52.
3. بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1984، ص 5.
4. صالح الشيكشي، العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1969، ص: 199.
5. طيب الحضيري، رؤية عربية مستقلة للتدريب المهني، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القسم الأول، مؤتمر العالم العربي، الدورة الخامسة، نواكشوط، مارس 1976.
6. عقيد محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديث، القاهرة، ط1، 1968. ص ص 296.297.
7. كارولين ألأج، التأهيل المهني المرضي، ترجمة فوزية بدران، دار الفكر العربي، ط 1 مصر ص ص 20 - 21.
8. خيرى خليل الجميلي، التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، البناء الاجتماعي للمجتمع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1998، ص ص: 107، 108.
9. خيرى خليل الجميلي، المرجع نفسه ص ص: 107، 108.
10. محمد نجيب توفيق وعبد الله محمد بازرعة، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، القاهرة الحديثة، ط1 1966 ص ص: 530، 531.
11. حمدي ياسين د.علي عسكر، د.حسن الموسوي، علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب للطبع والنشر والتوزيع القاهرة، ص. ص: 229، 230.

