

UDC: 1 (091).

LBC: 87.6

MJ № 455

 [10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472](https://doi.org/10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472)

## FORMATION: CONCEPTS AND MEANINGS

**Khedidja Daoula\***

**Abstract.** Training is a human process and a fundamental pillar in the development of societies in general, through the development it brings about in their organizations. It is an investment in human resources, empowering individuals to master their professions, adapt to their work conditions, and achieve organizational effectiveness in the shortest time and at the lowest cost, by acquiring knowledge and skills and modifying attitudes. It has received, and continues to receive, the attention of researchers in various fields. Therefore, we will address training in terms of its definition, some related concepts, its foundations and dimensions, and its principles.

**Keywords:** training, education, principles of training, dimensions of training

---

\* Dr.

University of Djelfa; Algeria

E-mail: [daoula\\_khedidja@yahoo.com](mailto:daoula_khedidja@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0009-2160-0551>

**To cite this article:** Khedidja, D. [2026]. FORMATION: CONCEPTS AND MEANINGS. *“Metafizika” journal*, 9(1), pp.456-472.

<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472>

**Article history:**

**Received:** 21.12.2025

**Revised:** 26.01.2026

**Accepted:** 02.02.2026

**Published:** 15.03.2026



**Copyright:** © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

УДК: 1 (091).

ББК: 87.6

МЖ № 455

 10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472

## ОБУЧЕНИЕ: КОНЦЕПЦИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Хадиджа Дула\*

**Абстракт.** Обучение - это человеческий процесс и фундаментальная опора развития общества в целом, благодаря развитию, которое оно приносит его организациям. Это инвестиция в человеческие ресурсы, поскольку она позволяет людям осваивать свои профессии, адаптироваться к условиям труда и достигать организационной эффективности в кратчайшие сроки и с наименьшими затратами, приобретая знания и навыки и изменяя свои установки. Оно привлекало и продолжает привлекать внимание исследователей в различных областях. Поэтому мы рассмотрим обучение с точки зрения его определения, некоторых связанных с ним концепций, его предпосылок и измерений, а также его принципов.

**Ключевые слова:** Обучение, Образование, Принципы обучения, Измерения обучения

---

\* Доктор,

Университет Джелфы; Алжир

E-mail: [daoula\\_khedidja@yahoo.com](mailto:daoula_khedidja@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0009-2160-0551>

**Цитировать статью:** Дула, Х. [2026]. ОБУЧЕНИЕ: КОНЦЕПЦИИ И ПОСЛЕДСТВИЯ. Журнал «Metafizika», 9(1), с.456-472.

<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472>

**История статьи:**

Поступила: 21.12.2025

Переработана: 26.01.2026

Принята: 02.02.2026

Опубликована: 15.03.2026



**Copyright:** © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

UOT: 1 (091).

KBT: 87.6

MJ № 455

 10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472

## TƏLİM: KONSEPSİYALAR VƏ TƏSİRLƏR

**Xədicə Doula\***

**Abstrakt.** Təlim insani bir prosesdir və ümumiyyətlə cəmiyyətlərin inkişafında əsas sütundur, təşkilatlarında yaratdığı inkişaf yolu ilə. Bu, insan resurslarına qoyulan bir sərmayədir, çünki fərdlərə bilik və bacarıqlar əldə etməklə və münasibətləri dəyişdirməklə peşələrini mənimsəməyə, iş şəraitinə uyğunlaşmağa və ən qısa müddətdə və ən aşağı qiymətə təşkilati effektivliyə nail olmağa imkan verir. Müxtəlif sahələrdə tədqiqatçıların diqqətini cəlb edib və almaqda davam edir. Buna görə də, təlimə onun tərifini, bəzi əlaqəli anlayışlar, onun əsasları və ölçüləri və prinsipləri baxımından toxunacağıq.

**Açar sözlər:** təlim, təhsil, təlimin prinsipləri, təlimin ölçüləri

---

\* Dr.

Celfa Universiteti; Əlcəzair

E-mail: [daoula\\_khedidja@yahoo.com](mailto:daoula_khedidja@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0009-2160-0551>

**Məqaləyə istinad:** Doula, X. [2026]. TƏLİM: KONSEPSİYALAR VƏ TƏSİRLƏR. “Metafizika” jurnalı, 9(1), səh.456-472.

<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472>

**Məqalənin tarixçəsi:**

**Daxil olub:** 21.12.2025

**Yenidən baxılıb:** 26.01.2026

**Təsdiqlənib:** 02.02.2026

**Dərc olunub:** 15.03.2026



**Copyright:** © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

UDC: 32.; 323.

LBC: 63.3(2)6-6; 63.3 (2)64; 63.3(5 e)64

MJ № 455

doi 10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472

التكوّن مفاهيم و دلالات

خديجة دولة \*

**ملخص.** يعتبر التكوّن عملية إنسانية، وركيزة أساسية في تطور المجتمعات عامة من خلال ما تحدّثه من تطور في منظماتها فهو استثمار لمواردها البشرية لما يقدمه من تمكين للفرد لإتقان مهنته، والتكيف مع ظروف عمله، وتحقيق للفعالية التنظيمية بأقصر وقت، وبأقل تكلفة، باكتساب للمعارف والمهارات وتعديل للاتجاهات. ولقد حظي، ولا يزال باهتمام الباحثين في مجالات متعددة. لذا سنتناول التكوّن من حيث: تعريفه وبعض المفاهيم المرتبطة به ومنطلقاته وأبعاده ثم مبادئه.

**الكلمات المفتاحية:** التكوّن، التعليم، مبادئ التكوّن، أبعاد التكوّن

\* أستاذة محاضرة أ، بجامعة مولود معمري، تيزي وزو، قسم علم النفس، تخصص عمل وتنظيم؛ الجزائر  
البريد الإلكتروني: [daoula\\_khedidja@yahoo.com](mailto:daoula_khedidja@yahoo.com)

<https://orcid.org/0009-0009-2160-0551>

للاستشهاد بهذا البحث: دولة، خ. [2026]. التكوّن مفاهيم و دلالات. مجلة ميتافيزيقيا، 9(1)، ص.456-472

<https://doi.org/10.33864/2617-751X.2026.v9.i1.456-472>

**Article history:**

**Received:** 21.12.2025

**Revised:** 26.01.2026

**Accepted:** 02.02.2026

**Published:** 15.03.2026



**Copyright:** © 2025 by AcademyGate Publishing. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the CC BY-NC 4.0. For details on this license, please visit

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

## 1. مقدمة

إنَّ التَّطوُّر والتَّغْيِير المتسارع الذي يشهده العالم تزايدت معه الضرورة الملحة بالاستجابة، ومواكبة هذه التَّغْيِيرَات بالتركيز على تحقيق مطالب التَّمْتِية على مستوى جميع الأصعدة، ولم يعد كافياً توافر الثَّروَات المادية بل بات ملحا توافر الإمكانيات البشرية التي تمتلك زمام الأمور في تسيير الثَّروَات، والتَّحْكَم في الخطط الممنهجة في التَّسْيِير، والتَّنْظِيم، والإمام بالمعارف، والمهارات. لاسيما مع التطور المتنامي، للمعرفة والتكنولوجيا. فلم يعد ينظر للعامل على أنه تكلفة مقابل خدمة يؤديها في منظمته. بل هو مورد بشري على قدر الاهتمام بتطوره، وتتمية قدراته يكون عطاؤه، بل إبداعه، وابتكاره فبذلك يكون الإنفاق عليه استثمار له عوائده على المنظمة برفع إنتاجيتها، وفعاليتها، وقدرتها على مجابهة المنافسة مع مثيلاتها بتقديم سلع أو خدمات مرضية، وبأقل تكلفة مما يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين، ومستوى رضاهم، بل والتزامهم لها بما قدمته لهم من تطور، وترقية وظيفية، وسمعة في أوساط المجتمع. فال مورد البشري أصبح ينظر إليه كوسيلة هامة في الوصول إلى الأهداف والغايات للمنظمات في الحاضر أو المستقبل، ومن أهم الوسائل للوصول إلى أقصى درجات عوائد الاستثمار في هذا المورد هو (التكوين).

## 2. تعريف التكوين

يعتبر التكوين ذلك الفعل الموجه بقصد للكائن الإنساني بهدف تغيير في سلوكه واتجاهاته لغرض تحقيق هدف معين ولا يحدث هذا التغيير إلا بوضع خطة معتمدة والأمر نفسه بالنسبة لإكسابه مهارات أو تعديلها وتطويرها وقد اعتمدنا في دراستنا مصطلحا التكوين والتدريب كمرادفين لأثرهما على الفرد في نفس الجوانب المعرفية أو المهارية أو جانب الاتجاهات.

يعرف معجم الوسيط [2004: 126] التَّدرِيب لغة بأنه درب، تدريب على الشيء أو فيه أو به، عوَّده إياه ومرنه. أما معجم اللغة العربية المعاصرة فيعرّف التَّدرِيب لغة بأنه تدريب مفرد، جمعها تدريبات: المصدر درب أي تزويد المتدربين بالدراسات العلمية التي تؤدي إلى رفع درجة المهارة عنده في أداء واجبات الوظيفة [أحمد محمد مختار، 2008: 732].

فالتكوين عملية منظمة موجهة لأنها تسيير وفقا لأهداف محددة مسبقا، فهي لا تخضع للعشوائية كما أنها لا تتوقف عند مستوى المعارف بل تهدف لنقل المعارف إلى مستوى أرقى، للممارسة الميدانية في محيط العمل لجعل المورد البشري أكثر تكييفا في محيطه سواء كان ذلك في عمله الحالي كمتربص جديد كما هو الحال في معاهد التكوين أو على مستوى التكوين أثناء الخدمة لمواجهة متطلبات العمل الطارئة أو استعدادا لشغل منصب جديد في مسار الترقية المهنية.

فقد عرف التكوين بأنه تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل. أو تنمية، وتطوير ما لديه من مهارات، معارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل. [زكي هاشم، 1989: 255]. وعُرِّفَ بأنه البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين، والعمال على كسب الفاعلية، والكفاية في أعمالهم الحالية، والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية، والعملية المناسبة، والمهارات، والمعارف، والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنشأة. [حسين برقي، 2011: 4].

إنَّ التَّكوِين لا يتوقف عند تكييف الفرد لمنصبه فحسب بل يركز على تطوير وتحسين المورد البشري لجعله متلائما مع منصبه وبالتالي يكسبه المرونة التي تجعله يؤدي مهامه بسلاسة وثقة بالنفس، كما تكسبه الاتجاهات التي تؤهله للتكيف مع المواقف المتنوعة في منظمته على مستوى العلاقات الإنسانية، غير أنه لا يقتصر على المستوى الفردي بل يتعداه للمستوى الجماعي ويركز على تطوير المنظمة بجعلها أكثر فاعلية وتحقيق لإنتاجية أعلى. فيكون تلك العملية إذن عملية إنسانية تسعى لترقية الفرد كوحدة إنسانية وككائن اجتماعي في إطار منظمته فهو يهدف لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة معا.

وقد عُرِّفَ التَّكْوِينُ بأنه نشاط مخطط يهدف إلى أحداث تغييرات في الفرد، والجماعة من ناحية المعلومات، والخبرات، والمهارات، ومعدلات الأداء، وطرق العمل، والسلوك، والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للعمل بكفاءة، وإنتاجية عالية [جغري بلال، 2000: 352]. يُنظر إلى التَّكْوِينِ على أنه مجموعة من الإجراءات والوسائل والأساليب والدَّعم المخطط له والتي يتم من خلالها تشجيع الموظفين على تحسين معارفهم ومواقفهم ومهاراتهم اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة للتكيف معا لبيئة وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية. [J.M.PERETTI, 1998:99]. وعن [عمر واصف عقيلي، 2005:438] أن التَّكْوِينِ هو عمل مخطط يتكون من برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوى عالي من الكفاءة، من خلال تطوير، وتحسين أدائهم.

وعرف بأنه عملية منظمة، ومستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية، وذهنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه، والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير [علي عبدالوهاب، 1981: 19].

- أشار التعريف السابق إلى أنّ التَّكْوِينِ هو عمل منظم لأنّه يرتكز على التخطيط، والتنظيم.  
- أبرز أنّ التَّكْوِينِ عملية تسعى للوصول إلى أهداف معينة، أي أنّ التَّكْوِينِ عملية هادفة لأن التَّكْوِينِ وسيلة، وليس غاية في حد ذاته. بيّن أنّ التَّكْوِينِ عملية مستمرة يخضع إليها الفرد طوال كل مشواره العملي.

- أوضح أنّ التَّكْوِينِ يهتم أساسا بالفرد وعليه يمكن أن نفرق بين التَّكْوِينِ، والتعليم فالتَّكْوِينِ يهتم بالفرد نفسه، والتعليم يهتم بموضوع التعليم.

فالتَّكْوِينِ هو عمل إنساني لا يتحقق إلا بعد بذل جهد مصوب نحو غاية محددة وهو تطوير الفرد فيبنى بذلك على خطة معينة أو تصور لكل ما يراد من ورائه من أهداف تسعى لتطوير هذا المورد البشري لأن التَّكْوِينِ كعملية تركز على الفرد نفسه من خلال توفير مضامين ووسائل كأدوات مساعدة للوصول إلى الهدف المنشود وبذلك تكتسي طابع التخطيط والتنظيم.

والتَّكْوِينِ فعل بيداغوجي يكتسب وليس مجرد تسجيل للمعلومات أو مجرد تعليم لعادات معينة. فالتَّكْوِينِ ينبغي أن يسعى إلى البناء وإلى تحليل المواقف، وإملاك المهارات، والكفاءات مع إمكان استثمارها من جديد في التَّكْوِينِ، وفي السلوك، وفي تحليل المواقف المختلفة. [فوزية شيباني، 2011: 27].

من خلال التعريف السابق نستنتج أن التَّكْوِينِ لا يقتصر على كونه معارف ومعلومات تلقن أو تعطى جاهزة للمطالبة باسترجاعها بعد ذلك، بل هي ذلك الفعل الذي يجعل من المتدرب يمتلك المعارف الكافية لتطوير مهاراته وممارستها في العمل الميداني بل والأكثر من ذلك استثمارها في مواقف جديدة سواء كان ذلك على مستوى الماكينات أو على مستوى العلاقات الإنسانية.

يستخدم مصطلح التدريب حسب [هارميت وآخرون، 1992] كمجموعة من الإجراءات والوسائل والأساليب ويتم تشجيع المتعلمين على تحسين تعليمهم المعرفة، والسلوك، والمواقف، وهو مجموعة من الدورات التي تشكل كلها، وتهدف إلى تمكين المتعلمين من تحقيق أهداف معينة، والبرنامج يمكن أن يمتد عدة سنوات. [SteveBlouin, 2000:207].

إن التَّكْوِينِ عملية واسعة منظمة مخطط لها تسير وفقا لأهداف محددة عبر مراحل متسلسلة ومتراصة في تفاعل فيما بينها تهتم بالموارد البشري من جميع مناحيه المهنية معارفه، مهاراته الفنية، سلامته الصحية والبدنية من خلال تكييف سلوكه في التعامل مع الآلات لأنه مهما كان الإتقان الأروغونومي للأجهزة فيبقى الوعي الإنساني بخطورة الاستعمال السيئ للأجهزة والآلات هو من يسهم في تحقيق السلامة المهنية. والذي يتحقق من خلال إيضاح مخاطر العمل وأهمية تنفيذهم للوائح والتشريعات الخاصة بالأمن الصناعي وذلك بواسطة التكوين. والجوانب الاجتماعية التي تركز على العلاقات

الإنسانية والتفاعل بين الشبكة الاجتماعية والتي تجعل المورد البشري عنصرا إيجابيا متفاعلا متأثرا وتأثرا. بالقدرة على حل مشكلاته واختيار أحسن البدائل المتاحة.

فالتكوين لا يقتصر على فئة دون سواها بل هو عملية شاملة تستهدف جميع الفئات من أسماها إلى أدناها لأنّ الكل معني ومهما كان نوع وظيفته سواء طغى عليها الجانب اليدوي أو الفكري سواء كان رئيسا أو مرؤوسا لأنّ كل مورد بشري مهما كان موقعه من المهم أن يتكيف مع محيط عمله ومتطلبات العمل الميداني المتعلقة بمهامه بل والأكثر من ذلك الاستعداد للترقية لوظائف مستقبلية.

فالتكوين عملية مستمرة لا تتوقف عند اكتساب المورد البشري عند اكتساب حد معين من المعارف أو إتقان مهارات محددة، بل هي مستمرة على الدوام تعنى بالفرد من جميع نواحيه وعبر كل مراحل المهنية لأنها تسعى لتكييفه وتطويره على ممارسة مهامه الحالية وتعنى بتغييره وتطويره للقيام بمهام مستقبلية، فال مورد البشري معني بالتكوين كعملية هادفة في كل مرحله.

وحسب [الحسن بو عبد الله، ناني نبيلة، 2010: 8] أنّ من ضمن التعاريف الشاملة الدقيقة التي يمكن استخلاصها عن [M.FABRE, 1994] هو أنّ التكوين نظام حيوي يتحسس للتغيرات السياقية من حوله، ويسعى باستمرار للاستجابة الملائمة لها، عبر سيرورة يسعى من خلالها لتكوين شخص معين، في تخصص معين، لأجل أهداف معينة، وبواسطة برنامج تكويني معين.

وعن [الطاهر مجاهدي، 2009: 42] لمحاولة لتقريب التدريب من الأطر النظرية لعلم النفس، قدمها لوبلا 1985 عن [بوحفص عبد الكريم، 1999: 61] بالعبارات التالية: إذا اعتبرنا أنّ علم النفس يعتبر العمل سلوكا وأنّ هذا السلوك مكتسب، فإنّ مثل هذه الأنماط من السلوك (تدريب، تكوين) لا يمكن أنّ تفهم إلا من خلال تطورها، فعبارة التطور تكون بذلك قد تعدت مفهوم التعلّم الذي يمكن اعتباره مكيف لدراسة الميكانيزمات المستخدمة من طرف الفرد للاستجابة لمتطلبات الموقف الجديد، بهذا يكون الربط المباشر بين علم النفس، والتدريب عبارات إعادة الهيكلة عند هذا الحد يصبح الفرد مركز اهتمام البحوث يبقى أنّ نوسع هذه النظرة إلى التدريب، لأنّه ليس فقط مهارات سلوكية وإنما هو اتجاهات، أنماط وعلاقات مع الآخرين، وتصورات عن الذات، ويتوسع هذا التعريف إلى البعدين التاليين:  
الأول: يتمثل في الحديث عن الإنسان بدل استخدام عبارة الفرد.

الثاني: وهو امتداد للأول ويتمثل في الامتداد الزمني الذي يجب أخذه بعين الاعتبار.

فلا يمكن تناول التدريب منفردا بل هو تفاعل عدة أجزاء وعناصر ومراحل، فلا يمكن الفصل بين مكوناته أو الحديث عنها كأنها أجزاء متناثرة بل هي متشابكة متداخلة تصنع ذلك التكاملي البنائي والتساند الوظيفي فيما بينها. كما لا يمكن الفصل بين خطواته فلا تبدأ مرحلة بانتهاء أخرى بل الكل في تفاعل إيجابي تستفيد كل مرحلة من التي تسبقها وتخدم التي تليها.

للتفكير في مكونات النظام الأساسي، وتجزئته إلى نظم فرعية الأمر الذي يمكن من فهم، وتفسير النظم الكبيرة المعقدة. فالتكوين من وجهة نظرنا منظومة قائمة بذاتها تتكون من كلية مكونات متكاملة، ومتفاعلة فيما بينها أين يحتل كل مكون موقعه المناسب، ويؤدي دوره الخاص، وكونه مستقلا فهذا ما يجعله يمتلك أهدافا يسعى لتحقيقها من خلال عملياته إلا أنّ النظرة المنظومية تجعله يتحسس لما حوله من تغيرات، ومتطلبات يسعى لتبنيها، وهذا ما يكمن في سر بقائه وقوته ومصادقته لأنّ أهدافه المسطرة مستمدة من محيطه وليست دخيلة عنه.

**التكوين والتعلّم:** عرف في المعجم التربوي بأنّه عملية تحفيز، وإثارة قوى المتعلم العقلية، ونشاطه الذاتي. بالإضافة إلى توفير الأجواء، والإمكانيات الملائمة التي تساعد المتعلم على القيام بتغيير في سلوكه الناتج عن المثبرات الداخلية، والخارجية مما يؤكد حصول التعلّم، وقد عرّفه [محمد سعيد، 2010] بأنّه نشاط يهدف إلى تحقيق التعلّم، ويمارس بالطريقة التي يتم فيها احترام النمو العقلي للطالب، وقدرته على الحكم المستقل، وهو يهدف إلى المعرفة والفهم.

إنّ التعليم هو إكساب الفرد لحصيلة معرفية يحدث بواسطتها التعلم يراعى فيها النمو العقلي للفرد وهو عام وشامل في مجمله يركز على الموضوع ذاته خلافا للتدريب المركز على المتدرب بإكسابه ما يهدف التوصل إليه من تعديل في سلوكه بغض النظر على الوسيلة والموضوع كما يتميز بالتحصص في مجال معين.

ويعرف التعليم على أنّه تلك العملية التي تهدف إلى إمداد الفرد بمعلومات تفسيرية أو تعليمية عامة، تساعد على مواجهة المواقف المختلفة، وعلى حل المشاكل العامة المحتمل حدوثها في كل زمان، ومكان كما تنسجم برامج التعليم بالشمول، والعمومية خاصة في مراحلها الأولى، حيث يكتفي الفرد بتحصيل المعلومات، والمعارف، والسلوكيات العامة [بن عمار حسبية، 2009: 8].

وعن [عبدالفتاح ياغا، 2010: 14] التدريب لا يتوقف على تزويد الأفراد بالمعلومات وإعدادهم فكريا، وعقليا لمواجهة الحياة، كما هو الحال في التعليم، وإنما يهدف إلى زيادة كفاءة الأفراد، وقدراتهم ومهاراتهم بذاتها مثلما يهدف إلى تغيير سلوكهم، واتجاهاتهم في المنظمة أو علاقاتهم في العمل الأفضل يهدف التعليم إلى تزويد الفرد بحصيلة معينة من العلم، والمعرفة في إطار ومجال معين. فالتعليم يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الفرد للدخول في الحياة العملية بينما التدريب هو الوسيلة التي تمكن الفرد من ممارسة عمل بذاته، واستغلال حصيلة التعليم من أجل أغراض الحياة العملية. ويمكن تلخيص أوجه الاختلاف بين التعليم، والتدريب في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (01) يوضح أوجه الاختلاف بين التعليم والتدريب نقلا عن [عبدالفتاح ياغا، 2010: 16]**

التدريب	التعليم
- يطلق لفظ التدريب على الدراسة المتخصصة التي يتلقاها الموظف (أو الفرد) في المعاهد أو المراكز التدريبية.	- يطلق لفظ التعليم عادة على الدراسة التي تلقاها الفرد الناشئ في دور العلم كالمدراس، والجامعات.
- تعرّف عملية التدريب بأنها عملية تعليم المعرفة وتعليم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم، وأهداف المنظمة على السواء.	- تعرّف عملية التعليم بأنها عملية تزويد الأفراد لحصيلة معينة من العلم، والمعرفة في إطار، ومجال معين.
- يهدف التدريب إلى زيادة كفاءة الأفراد وقدراتهم ومهاراتهم على أداء مهامهم بذاتها مثلما يهدف إلى تغيير سلوكهم، واتجاهاتهم في المنظمة أو علاقاتهم في العمل إلى الأفضل، وهو الوسيلة التي تمكن الفرد من ممارسة عمل بذاته واستغلال حصيلة التعليم من أجل أغراض الحياة العملية.	- إعداد الأفراد فكريا، وعقليا مثلما يهتم بالمعارف كوسيلة لتأهيل الأفراد للدخول في الحياة العملية.
- يهتم التدريب بالفرد ويركز على الشخصية، وتركز العملية التدريبية على الفرد نفسه وليس على موضوع التدريب.	
- يركز التدريب على إحداث التفاعل الحقيقي مع الفرد أكثر منه على الموضوع.	

	<p>- تقع مسؤولية التّدريب على عاتق المعاهد ومراكز التّدريب والدوائر الحكومية ومديري التّدريب والمتدربين أنفسهم.</p>
--	---

وعن (حسن الدوري) وعلى الرغم من هذه الاختلافات بين التّدريب، والتعليم إلا أنّه من الصعب علينا أن نضع حدا فاصلا بينهما. هناك العديد من الارتباطات بين كل من الإعداد السابق، وبين التّدريب الذي تلقاه الموظف في مراحل متقدمة من حياته الوظيفية، وبمعنى آخر فإنّ التّدريب بعد دخول الخدمة يبني بالضرورة على الإعداد السابق، وأنّ التّدريب يبدأ حيث ينتهي التعليم، بما يتضمنه ذلك من ضرورة التنسيق بين المرحلتين، والنظر إليهما على أساس أنّ كلا منهما تكمل الأخرى.

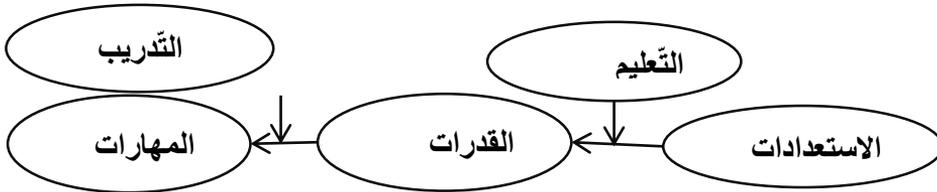
وحسب [عبد الرحيم مطر، 2010: 224] إنّ التّدريب شكل من أشكال التعليم، وذلك لانطباق بعض مبادئ التعليم على التّدريب التي تعتبر مهمة في تصميم، وإعداد البرنامج التّدريبي الرسمي، وغير الرسمي، وتشمل على:

- الرغبة في التعلم.
- القدرة على التعلم.
- يجب أن يكون التعليم مدعوماً، ويكافئ عن السلوك الجديد بطرق تشبع الحاجات الإنسانية كالدفع، والتميز، والترقية.
- يجب أن تكون مادة التّعليم هادفة، وذات معنى للمتعلّم.

ويحقق التّكوين أهدافه من خلال ظاهرة التعليم التي تعرف بأنّها عملية تنمية ثقافية للفرد لا تحتاج لوجود هدف وظيفي محدد ومن خلالها تتم تنمية القدرات الفكرية التطبيقية بشكل عام. وتؤدي مراعاة مبادئ التعليم إلى الفعالية للبرنامج التّكويني باعتبار أنّ التّكوين هو محاولة للتأثير في اتجاهات المتكويّن عن طريق تعليمهم قيما، ومبادئ جديدة، وإضافة خبرات نافعة لهم يتم التّصرف على أساسها في المستقبل.

عن [محمد جمال كفاي، 2006: 163] أنه توجد علاقة، وثيقة بين التّكوين، والتّعليم فالّتعليم يعد الأساس الذي يبني عليه التّكوين، والذي يعتبر امتدادا طبيعيا له، وإذا كان التّعليم يهدف إلى تكوين، وإعداد الفرد فكريا وعقليا لمجابهة ظروف الحياة عامة، وظروف العمل خاصة، فإنّ التّكوين يهدف إلى زيادة وتنمية المعارف السابقة، وصل المهارات، والخبرات لأداء مهام، ووظيفة محددة.

ويمكن توضيح حلقات المسار التّكويني التعليمي عن طريق الشكل الآتي:



الشكل رقم (01) يمثل المسار التّكويني التعليمي للفرد: نقلا عن [محمد حافظ حجازي، 2005: 314] و يفسر [محمد حافظ حجازي، 2005: 314] الشكل على النحو الآتي:

الاستعدادات: يولد الإنسان وهو مزود بمجموعة من الاستعدادات، وهي قابلية الفرد للقيام بنشاط عقلي معين بناء على تكوينه الطبيعي الموروث.

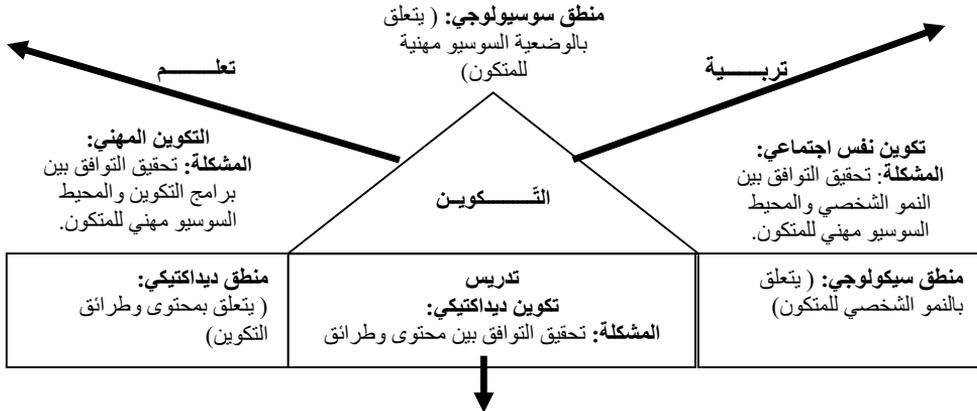
القدرات: إذا كانت الظروف ملائمة للاستعدادات لدى الفرد، تحولت إلى ما يسمى بالقدرات وهي ما يستطيع أن يقوم به الفرد من أداء فعلا.

المهارات: عندما تتوفر لدى الفرد القدرات الأدائية المكتسبة بواسطة التّعليم، يحاول بأدائه إلى مستوى الإتيقان الأدائي الموفرة للجهد، والوقت، والمحقة للأهداف المنشودة، والتي لا يمكن تحقيقها إلا بواسطة عملية التّدريب، ويمكن تعريف المهارة على أنها مدى إجادة، وكفاءة استخدام القدرات المتاحة لدى الفرد.

### 3. منطلقات التّكوين وأبعاده

عن [لحسن بو عبد الله، ناني نبيلة، 2010: 8] يقترح [M.FABRE, 1994: 26] أن أيّ حديث عن التّكوين يرتكز على واحد أو أكثر من منطلقاته التي تتمظهر في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- لماذا نكوّن؟ (لأجل أهداف محددة).
  - من نكوّن؟ (المتكوّن).
  - فيما نكوّن؟ (التّخصص).
- تتم الإجابة عن هذه الثلاثية الاستفهامية كما يلي:
- عندما يطرح السؤال: فيما نكوّن؟ تأتي الإجابة بمنطق ديداكتيكي يبحث في طبيعة التخصص والمعرفة وتعليمية المواد.
- عندما يطرح السؤال: من نكوّن؟ تأتي الإجابة بمنطق نفس اجتماعي يبحث في الوسائل الأكثر ملائمة لخصائص المتكوّن وأقدر على تنمية شخصيته.
- عندما يطرح السؤال: لماذا نكوّن؟ تأتي الإجابة بمنطق سوسيو مهني، يبحث في مدى تحقيق التّكوين للأهداف المؤسسية والاجتماعية التي سطر لأجلها.
- وعلى أساس هذه الثلاثية المنطقية بنى [M.FABRE.1994] ما أسماه مثلث التّكوين كالتالي:



الشكل رقم (02) مثلث التّكوين لـ [M.FABRE.1994] نقلا عن [لحسن بو عبد الله، ناني نبيلة، 2010: 9] عن [لحسن بو عبد الله، ناني نبيلة، 2010: 10]، في مثله هذا يبين نقاط الالتقاء، والاختلاف بين عدة مصطلحات كثيرا ما تختلط على المتخصصين، والدارسين فهو يرى أنّ التّكوين يلتقي مع التّدرّيس في كونه يتضمّن تنقيح المعارف، ولكنه أيضا إكساب القيم، السلوكيات مثل التربية، فالتّكوين أقل تخصيصا من التّدرّيس، وهو أقرب إلى التربية في مظهرها الشمولي، فهو يعنى بالشخصية من جميع جوانبها، ولكنه أعمق أثرا انطولوجيا من التّدرّيس أو التربية [M.FABRE, 1994: 23].

فالتّكوين الفعال مرتبط بمدى قدرة برامجه، واستجابتها لإحداث التوازن بين الأبعاد المطروحة:

البعد السيكولوجي: بمدى توفر البرامج التكوينية على تطوير، وتنمية الجانب المتعلق بشخصية المتكوّن والتي يحرص على نموها من جميع جوانبها.

البعد السوسيو مهني: بمدى قدرة البرامج التكوينية على استجابتها لمتطلبات المحيط المهني للمتكوّن.

**البعد الديدأكتيكي:** بمدى توفر البرامج التكوينية على محتويات وطرائق متناسبة مع التّمو الشّخصي للمتكون.

فيكون التّكوين بذلك عملية شاملة تهدف إلى نمو شخصية المتكون من جميع جوانبها، والهادفة إلى جعل شخصية المتكون متزنة نفسيا ذات مهارات، وكفاءات تتماشى مع متطلبات المحيط المهني، بهندسة برامج تراعي في جميع مراحلها تخطيطا، وتنفيذا، وتقييما لهذه المتطلبات.

#### 4. مبادئ التّكوين

إنّ نجاح العملية التكوينية مرهون على توافر جملة من الشروط أهمها تلك المبادئ التي تسير بمقتضاها سيرورة الفعل التكويني ولقد ذكرها [بوسعدة قاسم، 2011: 7] فيما يلي:

**تقديم المعلومات:** إن طريقة تقديم المعلومات، ومراقبة تطورها بالغة الأهمية ويمكن إتباع التوجيهات التالية:

- يجب أن تكون أهداف وعوامل نجاح البرامج التكوينية واضحة عند المتكّوين وذلك قبل بداية تنفيذها.
- يجب أن نقسم المهام إلى مكوناتها البسيطة، وذلك لتسهيل تعلمها، كما يجب أن تكون عناصر المهام مركبة في الصّعوبة من السّهل إلى الصّعب.
- يمكن أن يتم تقديم المعلومات في أي مكان ليس فقط في المؤسسات الخاصة بالتّكوين.
- دور المتكّون:** يجب أن تتوافر فيه بعض الخصائص وهي:
- لكي ينجح المتكّون في مهامه يجب أن يكون ملما بموضوع التّكوين، إلى جانب قدرته على إيصال المعلومات إلى غيره.
- على المتكّون أن يتحكم في استجابته العاطفية أثناء القيام بمهامه.
- على المتكّون أن يحدّد الأهداف والطرق وتسلسل المواضيع، والتوقيت اللازم لكل مرحلة من مراحل التّكوين.

إنّ معرفة المتكّون لمستويات المتكّنين، ومشاكلهم، وإمامه بمحتويات البرامج التكوينية يساعد على تحديد طريقة التّكوين ودرجة إشراك المتكّنين، وتحكمهم في تعلّمهم [بوسعدة قاسم، 2011: 8].  
فالتّكوين عملية هادفة لتحسين مستوى الفرد والمنظمة وحتى تبلغ أهدافها وجب توافر شروطا أهمها: إبلاغ المتكون بالأهداف المسطرة بوضوح، التسلسل في ممارسة المهام من أسهلها إلى أصعبها كما وجب تقسيم الرئيسية منها إلى مهام جزئية علما بأن عملية التّكوين مستمرة من حيث الزّمان والمكان. فلا تقتصر عند حدود المؤسسات التكوينية فمكان العمل هو مكان فعال للعملية التكوينية. كما أنّ للمتدخل (المدرّب) دورا هاما في نجاعة الدّورات التكوينية إن توفرت فيه خصائص معينة كالقدرة على التّواصل والإمام بل والتّمكّن في محتوى التّكوين. الهدوء والرّزانة، التّحكم في التّوقيت من حيث الضبط والتوزيع بمنطقية عبر المراحل، والدراية بمستوى المتكّنين للانطلاق بواقعية. و مشاركتهم في العملية التكوينية بجعلهم عنصرا مشاركا فعلا لا متلقيا فقط.

**خصائص المتكّنين:** إنّ معرفة خصائص المتكّنين كفيلا بالمساعدة على معرفة الطرق المناسبة لتعليمهم وإيصال المعارف، والمهارات إليهم وفيما يلي بعض الخصائص:

- ليس الاختلاف الوحيد بين المتكّنين هو اختلاف سرعة تعلّمهم بل هناك اختلاف بينهم في الحالات العاطفية والانفعالية، التي يجلبها كلّ واحد منهم إلى مواقف التّعلم، إنّ الفهم الجيد لشخصيات المتكّنين، وقواعدهم العلميّة والثّقافية كفيلا بالمساعدة على حسن اختيار إستراتيجية التّكوين.
- إن مستوى تحفز المتعلم يتناسب مع مستويات التّحفيزات التي يستجيب لها. ونوعيتها علينا أن نعرف ما إذا كانت للمتكّون حوافز داخلية، أو مادية، كما يجب اعتبار حاجات المتكّنين، وذلك لهدف استغلالها في التّعلم.

- تؤثر المعلومات السابقة للفرد على كمية وسرعة ما يمكن تعلمه، كما تؤثر على درجة استجابته لمختلف الحوافز والعقوبات.
- فالمتكونين يختلفون في سرعة الاستيعاب وفي الميول وفي المكتسبات القبلية والاختلاف في ردود الأفعال والاستجابة للمواقف المتنوعة في شخصيات المتدربين على المستوى العاطفي والانفعالي. كل هذا من شأنه أن يؤثر في اختيار الأساليب المناسبة الكفيلة التي تضمن لكل فرد متكون أن يستفيد بقدر المتاح بما يقدم من معارف ومهارات في الدورات التكوينية.
- **سيرورة التّعلم:** تدل سيرورة التّعلم على عملية تطور واستيعاب المعلومات، ويمكن تسهيل السير عن طريق فهم المبادئ التي تتحكم فيها والتي يمكن توضيحها فيما يلي:
- إنّ مصدر الميل إلى الشيء والاهتمام به حسب [غيث، 1984:27]، يأتيان من التجارب الناجحة ويسهلان عملية التّعلم، وهو ما يعتبر في حد ذاته جزاء للفرد.
- هناك طرق متعددة للتّعلم، منها المحاولة والخطأ والاستبصار، وكلها طرق ناجحة في المواقف المناسبة.
- يمكن للتّعلم أن ينطفئ إذا أكثرنا التّكرار ونتج الملل والتّعب، لهذا يفضل التّدريب الموزع على التّدريب المركز.
- من أهم العوامل المساعدة على التّعلم الإنساني المعقدة، القدرة على التمييز والتعميم، لهذا على المكوّن أن يوضح أوجه الشبه والاختلاف بين عناصر مواضيع التّعلم، وذلك لتسهيل عملية فهم المواضيع واستيعابها.
- **التعزيز والعقاب:** إنّ قانون الأثر مفاده أنّ السلوك المعزز يزيد من احتمال وقوعه في المستقبل. يؤدي العقاب إلى إضعاف احتمال الاستجابة من خلال شيء أو حادث كما يؤدي إلى الهروب وتجنب السلوكات المعاقب عليها. كما يؤدي إلى الإحباط.
- يمكن للسلوكات غير المرغوب فيها أن تنطفئ إذا لم تعزز، ولم يعاقب على تركها وذلك عن طريق الإهمال.
- حتّى يكون العقاب والتعزيز أكثر فعالية، يجب أن يكون مباشرة بعد الاستجابة ومتناسبان في القوة مع الاستجابات [زيدان، 1985: 102].
- يمكن للمعززات الاجتماعية (رضا الجماعة، المركز الاجتماعي) أن تؤثر على التّعلم والتأثير على سلوكات الأفراد، وذلك تبعاً لطبيعة الوسط وجاذبية الأفراد.
- لنماذج شخصيات الأفراد أثر على مستويات التأثير بالمعززات والعقوبات، وذلك لاختلاف استجابتهم لنفس المثيرات [أبو سعدة قاسم، 2011: 9].
- أما عن [جعري بلال، 2009] فيرى أن من مبادئ التكوين:
- **التكوين نشاط مستمر:** أي أنّ التكوين ليس أمراً كمالياً تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه باختيارها وليس مجرد حل مؤقت لمشكلة تواجه الإدارة، ولكن التكوين نشاط ضروري ومستمر، أي ملازم للتطور الوظيفي للفرد وشامل لجميع المستويات التنظيمية فالتكوين يمثل نشاطاً رئيسياً ومستمرًا من زاوية تكرار حدوثه على مدار الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة.
- **التكوين نظام متكامل:** ويقصد بذلك أنّ هناك تكامل وترابط في العمل التكويني [صلاح عبد الباقي، 2000:218] فالتكوين ليس نشاطاً عشوائياً كما أنّه لا ينبع من فراغ ولا يتجه إلى فراغ من جانب آخر. فيكون هذا التكامل في الأنشطة التكوينية:
- تصميم البرامج التكوينية.
- تنفيذ البرامج التكوينية.
- تقييم البرامج التكوينية.
- التكامل بين المكونات الأساسية للتكوين وهي:

- الأفراد المطلوب تكوينهم.
- الخبرات والمعارف المطلوب إكسابها للمتكونين.
- القائمين بالعمل التكويني من مكونين ومسؤولين آخرين.
- المشكلات التي تعاني منها المؤسسة.
- **التكامل في نتائج التكوين:** حيث ينبغي أن تتوافر قدر كاف من التّكامل والتّوازن بين هذه النتائج وهي:
  - التكامل الاقتصادي المتمثل في انخفاض النفقات وتحسين النتائج وخفض الوقت اللازم لأداء العمل [صلاح عبد الباقي، 2000:219].
  - النتائج السلوكية المتمثلة في السلوك الجديد للمتكونين وعلاقتهم الإنسانية الأفضل وإقبالهم وتحمسهم للعمل.
  - النتائج البشرية والتي تتمثل في إعداد متزايدة من العاملين الذين تتوفر لديهم معلومات أو خبرات وقدرات معينة تعتبرها الإدارة لازمة لأداء عمليات واجبات محددة.
- **التّكوين نشاط متغير ومتجدد (غير جامد):** ويقصد بذلك أنّ التّكوين عملية مرنة تتصف بالتغير والتجدد باستمرار وذلك لتعامله مع متغيرات عديدة في داخل المؤسسة وخارجها ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قالب، وإنما يجب أن يتصف بالتغير، والتجدد هو الآخر. فالفرد الذي يتلقى التّكوين عرضة للتغير في عاداته وسلوكه ومهاراته، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل، وكذلك تصبح إدارة التّكوين مسؤولة عن تحديد وتطوير النشاط التّكويني.
- **التّكوين نشاط إداري وفني:** فالتّكوين باعتباره عملا إداريا ينبغي أن تتوافر فيه مقومات العمل الإداري الكفاء، ومنها وضوح الأهداف والسياسات، توازن الخطط والبرامج وتوافر الموارد المادية والبشرية وأخيرا توافر الرقابة المستمرة.
- **التّكوين له مقوماته الإدارية والتنظيمية:** يستند التّكوين إلى مقومات إدارية وتنظيمية حسب [كامل بربر، 1997: 161] وهي:
  - وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة.
  - توفر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل.
  - توفر القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الموظف على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل.
  - توافر نظام سليم للاختيار والتعيين حيث لا يجب النظر إلى التّكوين كوسيلة لإصلاح عيوب وأخطاء عمليات الاختيار والتعيين، والأساس الصّلب للتّكوين الفعال هو الاختيار السليم للعاملين.
  - توافر نظام سليم لقياس أداء العاملين وتقييم كفاءتهم، حتى يمكن استنتاج الاحتياجات التّكوينية بدقة وموضوعية.
  - توفر نظام الحوافز المادية والمعنوية يربط بين التقدم الوظيفي والمزايا وأشكال التقدير المادي والمعنوي التي يحصل عليها العامل من ناحية وبين أدائه الوظيفي من ناحية أخرى ومن هنا يبرز التّكوين في نظر العاملين باعتباره أداة تساعدهم في تحسين أدائهم الوظيفي، ومن ثم يدركونه على أنه وسيلة للحصول على تلك الحوافز الإيجابية المستهدفة بذلك يتحقق للتّكوين الجدية ويقبل عليه المتكونين بقناعة وتحفز.
- **التّكوين عملية منظمة ومحددة:** إنّ العملية التّكوينية تقتضي الاعتماد على التّخطيط العلمي الفعال لتحقيق الأهداف المرجوة، حيث يجب أن يكون التّكوين استثمارا مخططا في مجال تطوير المعرفة والمهارات والمواقف التي يحتاج لها الفرد لأداء عمل ما، كما أن التّكوين ليس نشاطا مفتوحا بلا حدود، فهو لا ينبع من فراغ ولا ينتج إلى فراغ وإنما هناك علاقة وثيقة بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به والمناخ العام الذي يتم به العمل التّكويني [جغري بلال، 2009: 34].

و حسب [عبدالباري ابراهيم، 2008: 309] أن الأبحاث والدراسات توصلت إلى مجموعة من المبادئ أهمها:

1. التكوين جزء من التنمية الإدارية ووسيلة من وسائلها.
2. التكوين وسيلة أساسية تتكامل مع وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية الحديثة.
3. التكوين عملية شاملة.
4. التكوين عملية مستمرة.
5. التكوين عملية مخططة تتكون من عمليات فرعية مترابطة.
6. التكوين يجب أن يكون ذا معنى للمشاركين.
7. التكوين يجب أن يستند إلى نظريات العلوم السلوكية.
8. التكوين ينبغي أن يراعي مبادئ الكفاية والفاعلية.
9. التكوين يجب أن يكون متجددا دوماً.

وعن [زكي محمود هاشم، 1989:285] أنه من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:

**التكرار والمران:** التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في التكوين.

**الإرشاد والتوجيه:** الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته، فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدون، فإرشاد المتعلم إلى الطريق الصواب فيه اقتصاد للوقت والجهد حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلاً من تعلم الحركات الخاطئة ثم يبذل بعد ذلك جهداً في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.

**الدافع والحافز:** كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها مثل الترقيّة أو زيادة مستوى الدخل...

**مراعاة الفروق الفردية:** إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.

فحتى تكون العملية التكوينية ذات فعالية ونجاعة يجب التحكم بكل ظروفها والتعرف بدراية بخصائص الأطراف المشاركة والمتفاعلة فيها كما وجب الاطلاع على الدراسات العلمية المتعلقة بمبادئ التعلم لاستغلالها في العملية التدريبية.

وعن [مجاهدي الطاهر، 2009:91] أنّ من مبادئ التكوين ما يلي:

**الطريقة الكلية والجزئية في التعلم:** الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة. أما الطريقة الجزئية فهي التي تقضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظ أو تعلمها على حدي. وفي مجال العمل يقسم العمل إلى أجزاء يتعلمها العامل جزء جزء، والوضع الرّاهن لهذه المشكلة هو أن الطريقة تتوقف على طبيعة المادة المراد تعلمها فالمادة الصعبة أو المعقدة يستحسن تقسيمها أما السهلة فيمكن تعلمها مباشرة، فالتدريب يبدأ بشكل عام وتقريبي ثم يتدرج إلى الأمور الدقيقة، والمعقدة ومنه الانتقال من الأعمال العادية إلى المعقدة.

**التعلم عن طريق العمل:** القائم على الجهود الذاتية الإيجابية للمتعلم أكثر ثباتاً فجرد الملاحظة أو مشاهدة العمل لا تفيد بقدر ما يفيد قيام العامل نفسه بأداء السلوك المطلوب.

**انتقال أثر التدريب:** يقصد بانتقال أثر التدريب في عملية التعلم إمكان الاستفادة مما تعلمه الفرد في مواقف لاحقة، أو إمكان تطبيق الخبرات التي اكتسبها في ميدان معين على ميادين أخرى جديدة.

**4. خاتمة**

التكوين عملية إنسانية مركبة تتفاعل فيها أطراف وعوامل عديدة فلا يمكن تنظيمها بسهولة دونما دراسة متأنية لكل هذه العوامل من مراعاة لخصائص الفئة المستهدفة من التدريب بخلفياتها الثقافية والعلمية ومستواها الوظيفي، مع مراعاة للفروق الفردية ليستفيد الجميع منها. والاجتهاد في حسن اختيار المتدربين المؤهلين للقيام بمهامهم بفعالية بإدراكهم لمبادئ التعلم وخصائص السلوك الإنساني، والإلمام بمحتويات ومضامين البرنامج التكويني والقدرة على التحكم والتكيف مع المواقف الطارئة. تحتل المؤسسة مكانة هامة، وبهذا يجد التكوين مبررا له لما يمكن أن يحدثه من آثار إيجابية على مستوى الفرد، والمؤسسة، وحتى المجتمع، وهو كفيلا بتفجير الطاقات الكامنة، وتجسيد أبعاد تسيير الموارد البشرية فالتكوين هو الجهد المخطط، والمنظم من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة، وتحسين، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم، وهو مرتبط بمفاهيم كالترقية، والتعليم، والذي يعد الأساس الذي يبنى عليه التكوين، ويعتبر امتدادا طبيعيا له. والتكوين يحمل بعدا سوسيو مهنيا يشير إلى الاستجابة لمتطلبات المحيط المهني، وبعد سيكولوجي يتعلق بشخصية المتكون، ونموها، وبعدا ديداكتيكيا يشير إلى مدى تناسب المحتوى، والظرائق مع النمو الشخصي للمتكون، ونجاح العملية التكوينية مرتبط بجملته من المبادئ تسيير بمقتضاها سيرورة التكوين من أهمها الاستمرارية، والشمولية، والتكامل، والتجدد، والتغير، والتكرار، والمران، الإرشاد والتوجيه، الدافع، والحافز، ومراعاة الفروق الفردية.

## 5. المصادر و المراجع

1. زيدان، م. م. (1985). *نظريات التعلم وتطبيقاتها التربوية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
2. هاشم، ز. م. (1989). *إدارة الموارد البشرية* (الطبعة الأولى). الكويت: السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع.
3. حجازي، ع. أ. (2016). *هندسة الوسائل التعليمية*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
4. بوسعدة، ق. (2011). *تكوين المعلمين وإشكالية مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية*. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
5. بربر، ك. (2008). *إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات* (ط1). بيروت: دار المنهل اللبناني.
6. درة، ع. ب. إ. & الصباغ، ز. ن. (2010). *إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين* منحنى نظمي. عمان: دار وائل للنشر.
7. عبد الباقي، ص. (2000). *إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر الإبراهيمية.
8. الهيتي، خ. ع. ر. م. (2010). *إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي*. عمان: دار وائل للنشر.
9. ياغا، م. ع. ف. (2010). *التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق* (طبعة 1). عمان: دار وائل للنشر.
10. بن عمار، ح. (2009). *تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية: دراسة حالة تكوين المكونين في ولاية قسنطينة* (رسالة ماجستير). الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.
11. بوحفص، ع. ك. (2010). *التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
12. مجاهدي، أ. (2000). *فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء* (أطروحة دكتوراه تخصص علم النفس العمل والتنظيم). الجزائر: جامعة الجزائر 2.

13. لحسن، ب. & نبيلة، ن. (2010). شبكة لحسن بوعبدالله للتقييم المنظومي لبرامج التكوين. سطييف: منشورات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية.
14. شيباني، ف. (2010). دور البرامج التكوينية في إحداث التغيير في السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية بوحدة من وحدات قطاع الأمن بأم البواقي (رسالة ماجستير تخصص علم نفس العمل والتنظيم). قسنطينة: جامعة قسنطينة.
15. عبد الوهاب، ع. م. (1981). مدخل علمي لفعالية الأفراد والمنظمات. الرياض: السعودية.
16. عقيلي، ع. و. (2007). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر.
17. جغري، ب. (2009). فعالية التكوين في تطوير الكفاءات: دراسة حالة مركب المحركات والجرارات – قسنطينة (رسالة ماجستير). قسنطينة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
18. برقي، ح. (2013). أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية). الجزائر.
19. هاشم، ز. م. (1989). إدارة الموارد البشرية. الكويت: جامعة الكويت.
20. مختار، أ. م. (2008). معجم اللغة العربية المعاصرة (المجلد الأول). القاهرة: عالم الكتب.
21. Peretti, J.-M. (1998). *Ressources humaines et gestion du personnel* (2ème édition). Paris: Vuibert, p.99.
22. Blouin, S. (2000). *L'évaluation de programmes de formation et l'efficacité organisationnelle*. Québec: Université de Sherbrooke, Canada.
23. Horner, D. (2010). *Le CECRL et l'évaluation de l'oral : Anglais*. Paris: éd. Belin.

## REFERENCES

1. Zidan, M. M. (1985). *Theories of learning and their educational applications*. Algiers: University Publications Bureau. (in Arabic)
2. Hashim, Z. M. (1989). *Human resource management* (1st ed.). Kuwait: Al-Salasel Printing, Publishing and Distribution. (in Arabic)
3. Hijazi, A. A. (2016). *Engineering of educational media*. Amman: Osama Publishing and Distribution House. (in Arabic)
4. Bousaada, Q. (2011). Teacher training and its problematics. *Journal of the Researcher in Humanities and Social Sciences*. Algeria: Kasdi Merbah University Ouargla. (in Arabic)
5. Barbar, K. (2008). *Human resource management: Trends and practices* (1st ed.). Beirut: Dar Al-Manhal Al-Lubnani. (in Arabic)
6. Durra, A. B. I., & Al-Sabbagh, Z. N. (2010). *Human resource management in the twenty-first century: A systems approach*. Amman: Wael Publishing House. (in Arabic)
7. Abd Al-Baqi, S. (2000). *Human resource management*. Alexandria: University Press for Printing and Publishing Al-Ibrahimiyya. (in Arabic)
8. Al-Hiti, K. A. R. M. (2010). *Human resource management: A strategic approach*. Amman: Wael Publishing House. (in Arabic)

9. Yagha, M. A. F. (2010). *Administrative training between theory and practice* (1st ed.). Amman: Wael Publishing House. (in Arabic)
10. Ben Ammar, H. (2009). *Human resource training in the Algerian educational system: A case study of trainer training in Constantine Province* (Master's thesis). Algeria: Mentouri University Constantine. (in Arabic)
11. Bouhafis, A. K. (2010). *Strategic training for human resource development*. Algiers: University Publications Bureau. (in Arabic)
12. Mujahidi, A. (2000). *Effectiveness of vocational training and its impact on performance* (Doctoral dissertation, specialization in work and organizational psychology). Algeria: University of Algiers 2. (in Arabic)
13. Lahcen, B., & Nabila, N. (2010). *Lahcen Bouabdallah network for systemic evaluation of training programs*. Setif: Laboratory Publications of Human Resource Management and Development. (in Arabic)
14. Chaibani, F. (2010). *The role of training programs in creating change in organizational behavior: A field study in a security sector unit in Oum El Bouaghi* (Master's thesis, specialization in work and organizational psychology). Constantine: University of Constantine. (in Arabic)
15. Abd Al-Wahhab, A. M. (1981). *A scientific approach to the effectiveness of individuals and organizations*. Riyadh: Saudi Arabia. (in Arabic)
16. Aqili, A. W. (2007). *Contemporary human resource management*. Amman: Wael Publishing House. (in Arabic)
17. Jaghri, B. (2009). *Effectiveness of training in developing competencies: A case study of the engines and tractors complex – Constantine* (Master's thesis). Constantine: Faculty of Economic Sciences and Management Sciences, Algeria. (in Arabic)
18. Barqi, H. (2013). *Foundations of the training system and evaluation of its effectiveness in industrial institutions* (Master's thesis in economic sciences). Algeria. (in Arabic)
19. Hashim, Z. M. (1989). *Human resource management*. Kuwait: Kuwait University. (in Arabic)
20. Mukhtar, A. M. (2008). *Dictionary of contemporary Arabic language* (Vol. 1). Cairo: Alam Al-Kutub. (in Arabic)
21. Peretti, J.-M. (1998). *Human resources and personnel management* (2nd ed.). Paris: Vuibert, p.99. (in French)
22. Blouin, S. (2000). *Evaluation of training programs and organizational effectiveness*. Quebec: University of Sherbrooke, Canada. (in French)
23. Horner, D. (2010). *The CEFR and oral assessment: English*. Paris: Belin. (in French)