دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	المفاهيم المتعلقة بالتكوين والتمييز بينهما دراسة نظرية
المصدر:	المجلة العلمية لكلية التربية
الناشر:	جامعة الوادي الجديد - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	نور الدين، رادي
المجلد/العدد:	مج 1, ع 2
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2009
الشهر:	يناير
الصفحات:	135 - 153
رقم MD:	45223
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	المفاهيم، مهنة التدريس، استراتيجيات التعلم، التمهين، التدريب المهني، تنمية المهارات، السلوك، التكوين، برامج التدريب
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/45223

© 2022 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

كلية التربية بالوادي الجديد
المجلة العلمية

المفاهيم المتعلقة بالتكوين و التمييز بينهما

دراسة نظرية

إعداد

د. رادي نور الدين

أستاذ مساعد مكلف بالدروس بكلية العلوم

الاقتصادية و علوم التسيير - جامعة سيدي بلعباس الجزائر

(المجلـــد الأول – العـــدد الثاني - يناير ٢٠٠٩ م)

الملخص

لقد تم دراسة أهم المفاهيم التي لها علاقة بالتكوين ، بعـرض مختلَـف تعاريفهـا ، لأن المصطلحات في تطور و تغير مستمر و قد قمنا بالتمييز و التفريق بين بعض المفـاهيم الذي قد تظهر متشابهة في المعنى و تم توضيح الشروحات اللازمة لها.

لا يمكن للمصطلحات العلمية أن تظل ثابتة و إنما خاصة بالتطور و التغير.

إن مفهوم التكوين كثيرا ما تقترن بالتعلم و التدريب و التمهين،و التربص و التحويـل و الإتقان و الرسكلة.

الكلمات المفتاحية:التكوين،التعليم،التدريب،التمهين،الإتقان،الرسكلة.

Abstract

The concept of training is Often associated with concepts of education, Learning of coaching, training and retraining.
We studied the most important concepts related to training with different definitions, because the concepts that appear similar but differs finally.The educational concepts can not remain constant but a long-term develops and changes over the years.

Keywords: training, education, training, apprenticeship, perfection, retraining.

مقدمة الدراسة:

يعد تفسير المفاهيم و المصطلحات في البحوث العلمية و إعطاء مدلولاتها المختلفة من أهم الجوانب التي تساعد الباحث على توضيح فكرته الرئيسية من الموضوع الذي يعالجه.

ومتى تمكن الباحث من الإلمام بجميع المفاهيم و شرحها ، و حسن إستخدامها و توظيفها بما يناسب هدف الدراسة ، كانت النتائج قيمة و البحث سليما و ترى (Grawitz,1976,p22) أن المفهوم ليس الظاهرة نفسها بل هو تجريد فكرة، و تضيف أيضا أن المفهوم يخضع لحركتين : من جهة يقدم نشاطا أو حركة ميدانية حساسة لها علاقة بالعالم ، ثم يرتفع إلى مستوى أعلى بحذف كل المظاهر الخاصة لمحتواه ، حتى يصل إلى التجريد العام .

ويرى محمد علي محمد أن " المفهوم هو تجريد الأحداث أو وصف مختصر لوقائع كثيرة ويستهدف تبسيط التفكير عن طريق الإشارة إلى فئات من الوقائع برمز عام " (محمد،علم الإجتماع،ص١٠٠).

و في بعض الأحيان لا يعلم البعض أن المفاهيم هي بناءات منطقية و تجريدات و يؤدي ذلك الفهم إلى خلط المفاهيم بالظواهر الفعلية .

غير أنه لا يمكن أن تظل المفاهيم و المصطلحات العلمية ثابتة و إنما هي خاصة بالتطور والتغير ، كلما إستجدت ظواهر إهتم بها الباحثون(محمد،مقدمة في البحث الإجتماعي،ص٩٢) .

مشكلة الدراسة:

يدور الجدل حول ما تبديه بعض المصطلحات المتشابهة في تحديد أهداف القطاعات التربوية و التكوينية و من ثم تحديد اولويات كل منهما تجاه سوق العمل.

فالتعريف السطحي للتعليم و التكوين و كل المفردات التي لها علاقة بهما لا يعطي النتائج المرجوة و قد يؤدي إلى إحداث خلط في الدراسة موضوع البحث.

فتدقيق وتحديد كل مفهوم وتعيين حدوده يعد شرطا أساسيا لبناء أي بحث نظري أو ميداني في مجال التربية و التكوين و ذلك ببيان دورهما في سوق العمل.

و على ذلك فإن تدقيق التعريفات لكل المصطلحات المتشابهة من شأنه أن يسهم في تسهيل معالجة مشاكل قطاعي التعليم و التكوين و توثيق الصلة فيما بينهما للعمل من أجل تنسيق جهودهما تجاه سوق العمل.

إن الاستخدام الحسن للمفاهيم يؤدي إلى نتائج علمية جيدة، و لاشك أن لهذه المصطلحات وظائف أساسية تتمثل في توجيه الباحث، و تعين نقطة الإنطلاق.

أن الخلط و عدم التمييز بين بعض المفاهيم هو سبب فشل تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها ، الأمر الذي جعل الباحث يصوغ مشكلة الدراسة على النحو التالي:

كيف يمكن تجنب الخلط و الإلتباس في جهود المؤسسات المعنية بتلك المفاهيم؟

و إنطلاقا من سؤال الدراسة الرئيس، فإن الدراسة قد سعت إلى الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١)ما هي تلك المفاهيم التي لها علاقة التكوين؟

٢)ما هو دور كل مفهوم في المؤسسات المعنية بذلك؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى أهمية تحديد المفاهيم المتشابهة، و بالتالي معرفة اهداف التربية و التكوين و ذلك من خلال التعرف على مجموعة أهداف فرعية تسهم في تحقيق هذا الهدف العام و هي:

أولا:تحديد المفاهيم و التدقيق فيها.

ثانيا: تحديد الأهداف التي ترمي إليها المفاهيم.

ثالثا: قدرة المصطلح على التكامل مع المصطلح الأخر.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

١- تعالج هذه الدراسة موضوعا حيويا هو التحديد و التدقيق في بعض المفاهيم التي تبدوا متشابهة، و هو محل إهتمام الوزارات المعنية.

٢- يامل الباحث أن تسفر هذه الدراسة عن نتائج يمكن أن تفيد أي باحث يتطرق إلى موضوع التربية و التكوين.

مصطلحات الدراسة:

التكوين الإقامي :يقصد به التكوين المقام به في مراكز التكوين و التمهين.

التعليم: يقصد به التعليم المقام به في المدارس و الثانويات العمومية.

١)مفهوم التكوين و علاقته بالتعليم و التدريب و التمهين :

لعل كلمة " تكوين " تكرر كثيرا في هذا البحث، لذا فإن تعريفها الدقيق قد يعطينا توضيحات أكثر حول الموضوع الذي نتناوله .

فالتكوين هو أكثر الموضوعات التي لقيت و ما زالت تلقى إهتماما في الوقت الحاضر ، و يرجع هذا الإهتمام إلى الدور الفاعل الذي يلعبه التكوين في تنمية و تطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة و يعتبر التكوين أيضا من المواضيع الحساسة و الأساسية في عالم العمل و عالم الإقتصاد لأنه يهدف إلى تكييف الإنسان و تهيئته للعمل بدون صعوبات .

قبل التطرق لمفهوم التكوين ،من المفيد أن نوضح بعض المفاهيم التي لها علاقة به مثل التعلم ، التدريب و التمهين .

١.١ مفهوم التعلم :

فالتعلم كما يقول (Piaget): " هو المحور الأساسي لكل تربية(البخاري،١٩٩١، ص١٥١) ، كما أن التربية ظلت ولا تزال إنعكاسا لفلسفة كل أمة ، و تجسيدا لمبادئها

الروحية و المادية في الحياة ، كما أن النظام التربوي الممثل في الأساتذة و المؤسسات التربوية و الثقافية المختلفة ، هو المعبر عن طموحها الثقافي و السياسي .

و من الأهداف الحديثة للتعليم : " تهيئة المواطنين ليكونوا أعضاء عاملين و نافعين للمجتمع ، و لتحضير الفنيين و الأخصائيين اللازمين لتسيير الإقتصاد الوطني ، لهذا من الطبيعي أن يكون الإرتباط وثيقا بين الدراسة و العمل (غيات،١٩٩٣،ص٨٧).

و بما أن للتعليم علاقة بعالم العمل، فإنه من الضروري أن تكون له صلة وثيقة بالتكوين ويعتبران متكاملين.

و يعرف أيضا التعلم على أنه : " عملية عقلية داخلية نستدل على حدوثها عن طريق آثارها أو النتائج المترتبة عنها و ذلك في صورة تعديل يطرأ على سلوك الفرد من الناحية الإنفعالية مثل إكتساب إتجاهات و قيم و عواطف و ميول جديدة أو من الناحية العقلية مثل إكتساب معلومات و مهارات للإستعانة بها عند التفكير في مواقف معينة "(سيد، ١٩٨١،ص١٥٨).

٢.١ مفهوم التدريب :

قد تطرق بعض المؤلفين لمفهوم التدريب ، نذكر من بينهم:

الغزالي الذي يعرف التدريب بأنه : " المواظبة على نمط واحد (من الأفعال) على الدوام مدة مديدة "(البخاري،ص٥٥) .

أما بياجي (Piaget) فيعرف التدريب بأنه: " تكرار لنفس الموقف أو نفس رد الفعل ".

إن للتدريب علاقة وطيدة بالتعلم و قد بينها الغزالي و ذكر أهمية التدريب بالنسبة لعملية التعلم إذ يقول : " كما أن البدن في البداية لا يخلق كاملا و إنما يكتمل بالنشوء و التربية وكذلك النفس تخلق ناقصة و إنما تكتمل بالتربية و تهذيب الأخلاق و التغذية بالعلم " .

و يقول فاخر عاقل : " إن مشكلة إنتقال التدريب تدور بصورة رئيسية حول نقطتين : أولاهما مقدار تسهيل تعلم شيء تعلم شيء آخر و ثانيتهما مدى تسهيل التعلم المدرسي لمواجهة الحياة خارج المدرسة "(عاقل،١٩٦٧،ص٩٧).

و قد حدد جمانة البخاري معنى التدريب و بين إختلافه عن التعلم قائلا : " إن الإنسان لا يتعلم إلا بالتدريب فقد يتعلم الكائن الحي بصورة عامة من مجرد مرة واحدة دون تدريب وخاصة إذا كان موضوع التعلم بسيطا ، و كان الدافع عند المتعلم قويا جدا" .

و يتضح من هذا أن التدريب و إبرازنا لعلاقة التكامل التي تربطها ، نتطرق فيما يلي إلى مفهوم " التكوين " الذي يعتبر محورا أساسيا في بحثنا .

٣.١ مفهوم التكوين:

حاول الباحث ذكر مختلف التعريفات التي تتناول كلمة " تكوين " .

فنجدها في معجم (Larousse) تعني : " عملية تظهر سلوكات جديدة في الشخص لم تكن موجودة من قبل " .

أما التكوين المهني فإنه : " مجموعة معايير متفق عليها في تكوين العمال .

و بنفس التفسير تقريبا ورد في طبعة أخرى لنفس المعجم أن : " التكوين المهني هو مجموعة معايي ر يتطلب توافرها لتكوين العمال من خلال القيام بنشاطات معينة و تكون تكاليف تلك الأنشطة على عاتق الدولة أو المستخدِم ".

لقد حاول عدد من الباحثين ضبط معاني التكوين وفق مجموعة من التحديدات التي تُلخصها في التعاريف التالية :

ا)تعريف (De Montonollin,1979,p18) : " التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية ".

ب)تعريف (Mialaret,1979,p15) : التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني ، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات ".

ج)تعريف (Postic,1979,p25) : " التكوين يتضمن فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دورا" .

د) تعريف (Silvio Montarelto,1979,p25) : " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المتكون بالمعارف و الكفاءات المهنية المناسبة ".

ه)تعريف (Ferry,1982,p65) :

" يدل التكوين على فعل منظم يسعى إلى إثارة عملية إعادة بناء متفاوتة الدرجة في وظائف الشخص ".

و) تعريف (Morineau,Menager,1985,p51) : " يسعى التكوين إلى البناء و تحليل المواقف البيداغوجية و إمتلاك المهارات و الكفاءات البيداغوجية مع إمكان إستثمارها من جديد في التكوين ، بقدر الإمكان " .

ز) تعريف (Boterf et al, p106) : " التكوين عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذات إتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية ، و هدفه إكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد ، من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل ، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتراوح فيها المعارف و الكفاءات و السلوكات بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح و القابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني " .

و قد إستخلص(بو عبد الله و مقداد) من هذه التعاريف في كتابيهما :" تقويم العملية التكوينية في الجامعة "إن التكوين يحدث تغييرات على ثلاث مستويات وهي كالتالي :

أ ـ المستوى المعرفي :

يهدف إلى تنمية المستوى المعرفي و ذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة (Silvio Montarelto) و إعداد الكفاءات (Boterf).

ب ـ مستوى المهارات :

يهدف التكوين إلى إمتلاك المهارات و تنميتها من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون (Morineau, Menager, Boterf)

ج ـ مستوى السلوكات :

عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكون بالمعرفة و المهارات بل تتجاوز ذلك لتشرك سلوك الفرد (Demontomolin) (Boterf, Ferry) .

و عند القيام بتحليل لهذه المستويات نستخلص أن التكوين يزود المتكونين بالمعارف و هنا يتوافق مع التعليم العام و لكن يتعدى ذلك حيث يقوم بإعداد الكفاءات و إمتلاك المهارات حتى تصل إلى سلوك الفرد .

٤٠١ مفهوم التمهين :

رغم التطور الحضاري و التقني، الذي يتطلب التخصص أكثر فأكثر، فإن أرباب العمل والمدارس المهنية العمومية و الخاصة يقومان بعملية التمهين لصالح الشباب بفضل التدعيم المقدَّم من الدولة، الولايات أو البلديات، النقابات أو غرف التجارة (Encyclopédia).

كما ورد في نفس الموسوعة أن : " التمهين يقتسم التعليم بين الثقافة العامة و الأعمال التطبيقية التي تقدَّم في الورشات او المخابر ، تقوم بعض المؤسسات الكبيرة التي لها مراكزها الخاصة للتمهين بتكوين عمالها بنفسها " .

إن التمهين في شكله المهني يحتفظ بنفعيته عن طريق تكوين الشخص على ممارسة المهنة و هنا يظهر الإختلاف بينه و بين التكوين ، حيث أن هذا الأخير يزود الشخص بتكوين نظري خلال مدة زمنية معينة تتخللها فترات يتم فيها تدريب ميداني .

و لا يختلف التعريف الوارد في " مقر التكوين – تشريع" مع التعريف السابق ، حيث قدم تعريفا يمتاز بالشمولية لجوانب الحياة المهنية ، فهو يرى أن : " التمهين يجري بطريقة تناوبية في مؤسسات التكوين المهني حيث يتلقى المتمهِن دروسا نظرية و تكنولوجية تقدر مدتها بثماني ساعات (٠٨ س) في الأسبوع على الأقل في الأوساط المهنية ، الشركات العمومية و الخاصة عند الحرفيين الخواص ، و يخضع التمهين للقانون رقم ٠٧/٨١ المؤرخ في ٢٧ جوان ١٩٨١ و كذا النصوص المتعلقة بهذا القانون.

إن طريقة التكوين المهني تهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به ، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات "(مقر التكوين،١٩٨٩،ص٢٩) .

و فيما يخص تنظيم التمهين فإن " قانون العمل هو الذي ينظم عقد التمهين ، حيث يجب على المستخدم أن يكون مؤهَّلا معنويا و مهنيا ، و يجب عليه تـأمين التكـوين التقنـي للمتمهن ، مراقبة سيرته ، و من جهة أخرى يجب على المتمهن إحترام و طاعـة صاحب العمـل و لا يمكنـه أن يعمـل فـي جهـة أخـرى خـلال فتـرة التمهـين " (Encyclopédia).

و نستخلص من هذه التعاريف أن التمهين هو طريقة من طرق التكوين إذ يشجع الحـرف اليدوية عن طريق الممارسة العملية المتكررة و المتدرجة لمختلف العمليـات المرتبطـة بممارسة مهنة معينة.

٢.التمييز بين المهن و الحرف المهنية :

يعتبر التمييز بين مفهوم المهن و الحرف المهنية من أكثر القضايا جدلية فـي تـراث علم الإجتماع المهني ، و كثيرا ما أستخدم مصطلح المهن (Occupation) بنفس مفهوم مصطلح الحرف(Profession)و لذلك يكون من الأهمية بمكان تحديد الخط الفاصل بين هذين المفهومين (الزيات،١٩٨٠،ص٦٢) .

و مع ذلك هناك محاولات لوضع نموذج يحدد الإرتباط بين المفهومين يمكـن أنْ يُطلـق عليه الإصطلاح المتصل " الحرفي – المهني " و تدور الفكرة الأساسية في وضع هـذا النموذج حول الإختلاف بين مصطلح الحرف(Profession) و مـصطلح المهـن يستخدم عادة ليشير إلى نوع معين من العمل المتخصص الذي يقوم به الفرد داخل الهيئـة المهنية بهدف الحصول على الأجر ، غير أنه في كثير من الأحيان ، يساهم الأفراد مـن خلال مهنهم التخصصية التي يشتغلونها في أنشطة إجتماعية داخل المجتمع و هذا الإسهام يعتبر إسهاما تطوعيا لا يرتبط بمبدأ الحصول علـى الأجـر ، و بـذلك يعتبـر الجـزء المتخصص الدقيق في النشاط المهني للفرد من قبيل الحرفة المهنية و يعتبر الإسـهام الذي يساهم به الفرد في المجتمع من خلال المكانة التي ينظر بها المجتمع إلى المهنة مـن قبيل المهن الإجتماعية .

و لذلك كان إهتمام التفسير العلمي لهذا المفهوم مرادفا لمفهوم الأدوار المهنية ، و على ضوء ذلك يمكن التوصل إلى التمييز بين هذين المفهومين بالتعبير عن مصطلح " الحرف "

بـ " المهن الحرفية " و مصطلح " المهن " بـ " المهن الإجتماعية " (بافالكو) .

٣.مفهوم المتدرب ، المتمهن و دورة التدريب:

١.٣ مفهوم المتدرب : (Trainee)

المتدرب هو الذي يقوم بدورة ميدانية (Larousse) انطلاقا من هذا التعريف ، يمكننا القول بأن المتدرب في التكوين المهني هو المتتبع لدورة تكوينية نمطية ، يتمكن من خلالها إكتساب معارف ومهارات ترشحه لمهنة معينة تعود عليه بالمنفعة.

٢.٣ مفهوم المتمهن : (Apprenticeship)

لا بد من التمييز بين المتدرب و المتمهِن ، لأن هذا الأخير كما ورد في " مقرر التكوين – تشريع" :" هو الذي يتلقى دروسا خاصة بالتشغيل و تأهيلا مهنيا إبتدائيا معترفا به ، يسمح له ممارسته الحرفة في مختلف القطاعات و الأنشطة الإقتصادية ، يتم إكتساب هذا التأهيل من خلال التنفيذ التطبيقي و المتكرر و التدريجي لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة العمل من خلال التكوين النظري و التكنولوجي المكمل "(مقر التكوين،ص٢٩). و بنفس التفسير وردت في معجم (Larousse) أن المتمهن هو الشخص الذي يتعلم مهنته أو مازال مبتدئا بدون تجربة " .

٣.٣الفرق بين المتدرب و المتمهن :

و من خلال هذه التعاريف نرى أن المتمهن يختلف جوهريا عن المتدرب إذ يقوم بممارسة العمل مباشرة تتخللها دروس نظرية في أوقات محددة ، أما المتدرب فيتلقى تكوينا إقاميا بمؤسسة خاصة بالتكوين ، أي أنه يزاول دروسا نظرية لمدة معينة حسب المستوى تتخللها دورات تدريبية في مؤسسات إقتصادية أو عمومية .

٤.٣معنى دورة تدريبية : (Training)

إستعملت "دورة تدريبية " للدلالة على الفترة التي يقضيها القس (Priest) في الكنيسة قبل تلقيه عائدات مالية خاصة بالكنيسة ، أما حاليا فالمترشحون للمهن الحرة كالمحامي ، الموثق ، الصيدلي ، المعلم مطالبون بالقيام بدورات تدريبية قبل الترسيم في مناصبهم و ورد أيضا في معجم (Larousse) أن : " تطور الدورة التدريبية تتطلب ربطا وثيقا بين التعليم النظري و تطبيقه الميداني في المؤسسة " .

و تستعمل دورة التدريب كذلك في الترقية كالإعلام و تحويل تخصص العمال (Redeployment) داخل المؤسسات حتى يمكنهم من التكيف مع التغيرات التي تحدث في الإقتصاد .

حسب التعاريف السابقة ، يمكننا القول : أن الدورة التدريبية هي خطوة ضرورية يمر بها كل مترشح لمهنة معينة قبل الحصول عليها ، و أنه المعيار الأكثر دقة في تقييم أي مترشح لعمل معين .

٤.مفهوم التحويل الاتقان و الرسكلة :

١.٤ مفهوم التحويل (Reconversion)

لقد ورد في موسوعة (Encyclopédia) : " أن الحروب في بعض الأحيان ترغم بعض المصانع ، في بلد معين على توجيه إنتاجه نحو الحرب ، وفي نهاية النزاعات ، يقوم بتحويل إنتاجه في اتجاه معاكس أي إلى إنتاجه السابق الأصلي و هنا نقول إنه تمت عملية التحويل إن الإحتياجات اوقات السلم تختلف عن الإحتياجات في أوقات الحرب ، و

عملية التحويل التي تقوم بها المصانع غالبا ما لا تتلاءم مع هدفها الأصلي لأنه في بعض الأحيان تختلف الاحتياجات في أوقات السِلْم عما كانت عليه قبل الحرب " .

و في بعض الأحيان تستعمل كلمة التحويل للدلالة على معنى آخر : " إذا كان إنتاج غير مُربِح في الزراعة أو الصناعة (الفحم ، النسيج) فمن الضروري البحث عن إنتاج بديل له علاقة مع إحتياجات الإستهلاك الداخلي و مع آفاق التصدير ، و التحويل يمكن أن يوضع في المخططات بعيدة المدى و في سياسة تهيئة المحيط " .

و بنفس التفسير وردت في معجم (Larousse") إن التحويل هو تكييف النشاط الإقتصادي وفق الإحتياجات الجديدة للإنتاج ، أو إعطاء تكوين جديد للأشخاص حتى يتمكنوا من التكيف مع مناصب عمل جديدة " .

و ورد في موسوعة (Encyclopédia) : " إن تحويل الإقتصاد يصاحبه تحويل الأشخاص الذين تجب عليهم الرسكلة" .

يُحدَّد مفهوم " التحويل " كما سبق بوجهات نظر مختلفة و متنوعة و لها معاني واسعة ، فحسب ما ورد يمكننا أن نستعملها في المجالات التالية :

أ.عندما يكون هدفنا هو العودة إلى التخصص الأصلي بعدما نكون قد غيرناه لظروف معينة.

ب.عندما يكون هدفنا هو التكيف مع التطور و بالتالي التكون في تخصصات أخرى أكثر ملاءمة مع إحتياجات الإقتصاد ، و هنا يكون التحوّل من التخصص الأصلي إلى تخصص آخر .

إن عملية التحويل للحصول على تأهيل مخالف للأول تحتوي على :

- تكوين مهني متخصص .
- إتقان مهني .
- الرسكلة .

٢.٤ مفهوم الإتقان : (Perfecting).

الإتقان المهني يعرف بأنّه : " كل عملية تكوين تهدف إلى التكيف الدائم للعامل في منصب عمله ، مع الأخذ بعين الإعتبار التطور التقني و التكنولوجي ، و ذلك بالرفع الدائم لمستوى معارف العمال و لإمكانياتهم " (Journal,1990,p15) و بنفس التفسير أيضا ورد في معجم (Larousse) " أن الإتقان المهني هو كل عملية تحسين على مستوى المعارف " .

و من خلال هذين التعريفين يمكن القول: إنّ الإتقان هو عملية دائمة تتماشى مع التطور التقني و التكنولوجي ، و تهدف إلى تكييف الشخص مع متطلبات الإقتصاد الوطني .

٣.٤. مفهوم الرسكلة و علاقتها بالتحويل والإتقان :

أصل كلمة رسكلة هو (Retraining) و هي مأخوذة من اللغة الأجنبية ، و قد تحمل معنى التدريب الإضافي .

كما أنه ورد في موسوعة (Encyclopédia): " إن التطور السريع للتقنيات عجل تدهور قيمة المعارف التي بحوزة الإطارات و التقنيين في الصناعة ، فالرسكلة تمكنهم من التطلع والتعرف على التقنيات الجديدة في إختصاصاتهم ، و من التحكم في حياتهم المهنية ".

معنى هذا أن التدريب الإضافي ضروري لتكيف العمال و المهنيين مع التطور التكنولوجي.

كما جاء في معنى آخر أن : " الرسكلة تعني حصول الإطارات ، التي يجب عليها أن تتحول من فرع صناعي في طريق الزوال إلى فرع آخر ، على تكوين جديد يوفر لها مناصب شغل و في جميع الأحوال فإن الرسكلة هي شكل من تعلم الإتقان الذي يجب أن يكون محتواه وتنظيمه مكيفًا للجمهور الذي يريده " .

و قد عُرِّفت الرسكلة في وثيقة للتكوين أنها " كل عملية تكوين تُمكِن العامل أن يشغل منصب جديد تختلف فيه المهام عن المنصب الأصلي ، و لكن في نفس المستوى التأهيلي ".

و بنفس التفسير ورد أيضا في معجم (Larousse) أن : " الرسكلة هي تكوين مكمِّل يُعطَى لبعض الأشخاص لتمكينهم من التكيف مع التطور الصناعي و العلمي ".

و في معجم آخر لـ (Larousse) تعرف الرسكلة بأنها " تكوين مكمِّل مُعطى لمحترف لتمكينه من التكيف مع التطور الصناعي و العلمي .

و نرى أن هذا التعريف لا يختلف عن التعريف السابق ، إلا في تحديد الشخص الذي يقوم بالرسكلة.

تحدد مفهوم الرسكلة " كما سبق بوجهات نظر متشابهة و إن كانت متنوعة في بعض الأحوال ، فحسب ما ورد يمكننا أن نستعملها للتعبير عن المقاصد التالية :

عندما يكون لدينا آلات جديدة متطورة لا يمكن إستعمالها بسهولة .

عندما يصبح تخصص مهني غير مجد في مؤسسته ، و قصد مواصلة العمل يجب علينا أن نتعلم مهنة أخرى . و في هذه الحالة يتحتم علينا القيام بعملية التحويل (Reconversion) و هي عملية تعلم الشخص و تساعده على بقاءه في العمل .

النتائج:

إن التفريق و التمييز بين المفاهيم في البحوث العلمية و إعطاء مدلولاتها المختلفة من أهم الجوانب التي تساعد الباحث على توضيح فكرته في الموضوع الذي يعالجه،لاسيما أن موضوع التكوين يعد عنصرا مهما للنهوض بالتنمية الإقتصادية.فقد توصل الباحث ،أن تحديد المفاهيم و إعطاء التعاريف الدقيقة لها قد يسهل عملية البحث حيث تعطي للباحث المجال المناسب لدراسة و فهم موضوع دراسته.

فإعطاء التعاريف المتمايزة لمختلف المصطلحات المتشابهة لمفهوم التكوين لاسيما التعليم و التدريب قد تساعد على تحديد الإطار الذي تبدأ به أي دراسة و تبعد كل خلط أو إشكال الذي قد يتعرض له موضوع الدراسة.

فإن نتائج الدراسة أبرزت معظم المصطلحات التي لها علاقة بالتكوين و من أهمها: التعليم، التدريب، التمهين، التحويل، الإتقان ، و في ذلك إجابة عن السؤال الأول للدراسة، و هو ما هي تلك المفاهيم التي لها علاقة التكوين؟

كما توصلت نتائج الدراسة بعد شرح تلك المصطلحات و تبيان معانيها الدقيقة إلى إبراز دور كل واحد منها في جميع مراحل التكوين، و في ذلك إجابة عن السؤال الثاني، و هو، ما هو دور كل مفهوم في المؤسسات المعنية بذلك؟

المراجع:

أولا المراجع باللغة العربية:

١ – بياجي (Piaget):(١٩٩١)" علوم التربية " نقلا عن كتاب " التعلم عند الغزالي " لجمانة البخاري – الطبعة الثانية . الجزائر : المؤسسة الوطنية للكتاب .

٢- بياجي (Piaget): (١٩٩١) " معالجة علم النفس " نقلا عن البخاري،"التعلم عندالغزالي "، مرجع سابق.

٣- البخاري، جمانة :(١٩٨٧) " التعلم عند الغزالي " المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، مرجع سابق.

٤- الغزالي ، " الإحياء " نقلا عن لجمانة البخاري، " التعلم عند الغزالي " .

٥ – الزيات، كمال عبد الحميد :(١٩٨٠) " علم الاجتماع المهني " مطبعة جامعة القاهرة و الكتاب الجامعي .

٦- غيات بوفلجة :(١٩٩٣) " التربية و متطلباتها "" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

٧- بافالكو، رونالد ، " علم الاجتماع للمهن و الحرف " نقلاعن الزيات"علم الاجتماع المهني" .

٨- سهيل، إدريس ، جبور، عبد النور:(١٩٨٧) " المنهل الوسيط " قاموس فرنسي – عربي الطبعة السادسة : دار الآداب ، دار العلم للملايين بيروت .

٩- سيد، خير الله :(١٩٨١) " علم النفس التربوي " ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر بيروت .

١٠- فاخر عاقل :(١٩٦٧) " التعلم و نظرياته " الطبعة الأولى " ، دار العلم للملايين بيروت .

١١- علي محمد، محمد :(١٩٨٠) " علم الاجتماع و المنهج العلمي ، دراسة في طرائق البحث و أساليبه ،الأسكندرية دار المعرفة الجامعية الطبعة ١.

١٢- علي حمد، محمد :(١٩٨٣) ،" مقدمة في البحث الاجتماعي" دار النهضة العربية،بيروت.

١٣-" مقر التكوين – تشريع :(١٩٨٩) " وزارة التكوين المهني الجزائر .

ثانيا المراجع باللغة الاجنبية:

1-Boterf G and ALL : How to manage the quality of training? Ed Organization France. P 106.
2-Demontonollin M : Training in the vocabulary of psychology(edited by PIERON,H(PUF) University press of French, Paris 1979 p18.
3-Encyclopedia 360, TOME I : Copyright edited by Rombaldi 1970.
4-Encyclopedia 360 TOME XI : Copyright edited by Rombaldi 1972.
5-Encyclopedia 360 TOME X : Copyright edited by Rombaldi 1972.
6-Ferry G : Teachers between theory and practice, doctrine thesis , University of Paris X, Nanterre. 1982 .
7-Grawitz M : Methods of Social Sciences. 3rd Edition Dalloz 1976
8-Le Petit Larousse:illustrated in color.Encyclopaedic dictionary 1995.
9- Menager Morineau : The construction of objectives, innovation in teacher training. Mediaformation, 1985.
10-Mialaret G : The training of Teachers, rev science education, Jan. June 1979 p15.
11- Montarelto Marullo : For personnel management. Human and technical Edition ,1979 p25.
12-Postic M : training in the vocabulary of Education (edited by Mialaret G) University Press of French, Paris 1979.
13 - Establishment of an integrated system of professional training. Administration vocational training.Algiers Oct, 1990.