

1. لمحة تاريخية عن تطور نشاط التكوين

نشاط التكوين موجود عبر التاريخ فهو ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال ويشهد على قدم هذا النشاط ما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التعليم والتكوين فيها.

ويقصد بمفهوم التكوين هنا نقل المعلومات والمهارات الفنية من فرد لآخر عن طريق التأهيل المباشر فقط، وليس عن طريق الكتابة والقراءة، والسبب في ذلك يرجع إلى أن الحضارات القديمة لم تزود الحرفيين ولا المهنيين بالقراءة والكتابة. فالتكوين والتدريب في هذه الحضارات كان يتم عن طريق نقل معلومات ومهارات من شخص ذو خبرة إلى شخص آخر مبتدئ، فيغرس فيه روح العمل. وخير مثال عن ذلك هو تدريب وتكوين الصبية على حرفة أو مهنة تحت إشراف صانع أو معلم ماهر عن طريق التمرين والتدريب على العمل.

وأما بالنسبة لتجميع المعلومات فهناك اعتقاد عام بين أواسط المفكرين والباحثين بأن الإنسان بدأ بتجميع المعلومات وتحريرها منذ بداية العصر الحجري. ولأسباب موضوعية، وخاصة عند ظهور الثورة الصناعية، فقد اختير عام 1750 ليكون تاريخاً فاصلاً بين عهدين للتكوين، الأول يشمل التكوين في الحضارات القديمة، والثاني يبدأ بالثورة الصناعية وما أحدثته الاختراعات التكنولوجية والميكانيكية وما إلى ذلك من تأثير في النتاج الفكري والإنساني.

1.1. التكوين في الحضارات القديمة

إن تاريخ التكوين ليس حديثاً، بل إنه قديم قدم المجتمعات المنظمة، وما وصل إلينا من معلومات عن الحضارات القديمة يدل على وجود نوع من التكوين في تلك الحضارات، كما أن هناك دليلاً قائماً على الدور الذي لعبه التعليم والتكوين في تقدم الحضارة القديمة. فأصحاب الحرف والمزارعين في الحضارات القديمة لم يكونوا متعلمين أي لم يجيدوا القراءة والكتابة، وبذلك فإن التدريب في الحضارات القديمة كان يقصد به التعليم فقط. حيث يتلقى الصبي تدريباً من خلال

المحور الأول: التطور التاريخي للتكوين وواقعه في الفكر الإداري ————— الدكتور ياسر عبد الرحمن

التعليمات المباشرة، والملاحظة والتدريب تحت إشراف صانع أو معلم ماهر دون أن يسبق هذه العملية عملية تأهيل في العلوم والمعرفة كما هو الحال في عصرنا الحالي. ونتيجة لعملية التدريب هذه ظهر نظام الحرف في الحضارات القديمة حيث ينقل الأشخاص من ذوي الخبرة المعرفة والمهارة إلى أشخاص مبتدئين. وبقي نظام الحرف (نظام التكوين) حتى عام 2100 قبل الميلاد عندما شملت شريعة حمورابي قواعد وإجراءات وضوابط لنظام تكوين وتدريب الحرفيين. ولم يقتصر نقل المعرفة والمهارات على الحرفيين فقط، بل تعدتهم إلى بعض المهن الأخرى كالطب والمحاماة والتعليم.

2.1. التكوين في الإسلام

لقد أولى الإسلام اهتماما كبيرا لتكوين العاملين اهتماما بالغاً بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل إليهم، حيث كان الرسول صل الله عليه وسلم يقوم بتدريب من يستعملهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات، وكان يستشير أصحابه عندما يريد اختيار رجل منهم لتحمل مسؤولية كبرى، وكان حين ينصب والياً يبين له سلطاته وما يفرض عليه من واجبات. وكان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يحرص على أن يجتمع بعماله وبالمسلمين كافة في موسم الحج، وكانت هذه المؤتمرات السنوية من أهم وسائل التكوين يتبادل فيها الأمراء والعملاء الرأي في كل ما يقابلهم من معضلات إدارية في مناطقهم. وكان عمر أيضاً يرسل بتوجيهاته المفصلة للولاة والعمال ويعظهم فيها ويذكرهم بواجباتهم وبالعدل والرفق بالرعية.

3.1. التكوين في عصر النهضة الصناعية

لقد شهدت الفترة الواقعة بين (1700 و 1785) تسليط الضوء على النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثقت خلالها جيل جديد من المديرين بمفاهيم وأساليب جديدة، حيث من أهم ما ميز هذا العصر هو تحول المجتمعات من الزراعة إلى الصناعة وكان نتيجة إلزامية على أصحاب الأعمال توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة مما استدعى ذلك ضرورة التكوين، وهذا ما حدث في إنجلترا

المحور الأول: التطور التاريخي للتكوين وواقعه في الفكر الإداري ————— الدكتور ياسر عبد الرحمان

حيث تحولت أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره، إذ كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي. وقد مر هذا التحول بعدة مراحل، تمثلت المرحلة الأولى بنظام الإنتاج المنزلي والذي يقوم على وجود مزرعة ملحقة بالبيت وكان التكوين في ظل هذا النظام يتم عن طريق نقل المعرفة من أفراد الأسرة ذوي الخبرة الى الأفراد المبتدئين بالتمرين والتدريب حتى يتقنوا العمل.

والمرحلة الثانية فقد عرفت بمرحلة حرف الخيامات حيث يقوم المتعهدون بالتعاقد على إنتاج أسر بأكملها، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة نظام المصانع حيث تم إدخال نظام الآلات التي زادت من الكفاءة الإنتاجية لكنها تطلبت في نفس الوقت تكاليف كبيرة وتدريب العاملين بشكل أكبر والاهتمام بشكل أوسع بالمطالب الإنسانية المتعلقة بالعاملين.

لقد اقتضى الاهتمام بالمطالب الإنسانية للعاملين أن يستعين أصحاب العمل في أواخر القرن التاسع عشر الميلادي بفئات جديدة من الموظفين هم موظفي التوظيف وموظفي العلاقات الصناعية ومفتشي المصانع لتنحصر مهامهم في المحافظة على أنظمة وإرشادات الصحة والسلامة وأنظمة العمل والقرارات الإدارية والاهتمام بسجلات العاملين في العمل وبعض الخدمات الترفيهية والاجتماعية، بالإضافة إلى اقتراح تحسين ظروف العمل وتعليم وتدريب صغار العاملين وأسرههم.

وبذلك كانت نواة أعمال شؤون الموظفين وبرامج التكوين في العلاقات الإنسانية في ثلاثينات القرن الماضي كميادين لها أهميتها، ويرجع الفضل إلى حركة الإدارة العلمية في أوائل القرن العشرين التي أيقظت رجال الأعمال ولفتت أنظارهم إلى أهمية العنصر البشري في الإنتاج. كما أنها هي التي ركزت على أهمية اختيار الأفراد وتدريبهم حسب متطلبات الوظائف.

وأما فترتي الحرب العالمية الأولى (1914-1918) والحرب العالمية الثانية (1939-1945) فكان لهما تأثير واضح في تطوير وسائل اختيار وتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الإنتاج،

المحور الأول: التطور التاريخي للتكوين وواقعه في الفكر الإداري ————— الدكتور ياسر عبد الرحمان

إضافة إلى دراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف العمل أو الإجراءات التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الإنتاج. فخلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي أعقبتها مباشرة أخذت المشروعات تعد برامج تكوينية لتكوين صغار الإداريين وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الإدارية الشاغرة. ومن أشهر هذه البرامج برنامج التدريب في مجال الصناعة وبرامج تدريب المهندسين والإداريين خلال الحرب.

بشكل عام تطور نشاط التكوين والتدريب في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها الهند حيث كان الهنود على علم بالتدريب الإداري في القطاع العام منذ قديم الزمان، وفتحت في الهند مدارس وأكاديميات خاصة بالتدريب الإداري، وكذلك الأمر في بريطانيا والولايات المتحدة وفرنسا حيث أنه في العشر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت أكثر من اثنتي عشر دولة في العالم بإقرار برامج تدريبية لموظفيها. وبذلك اكتسب التكوين الذي كان لسنوات خلت يتم بصورة نادرة غير منتظمة طابع الانتظام والاستمرار في معظم دول العالم.

أما على الصعيد العربي فقد أنشئت المنظمة العربية للعلوم الإدارية عام 1969 تحقيقاً لأغراض ميثاق الجامعة العربية والتي من بينها التعاون في سبيل تقدم العلوم الإدارية والعمل على تحسين الجهاز الإداري في الدول العربية.

للإشارة فإن نشاط التكوين بدأ يستحوذ على اهتمام أرباب العمل عندما بدأ الاهتمام بحقوق الموارد البشرية وبأهميتها في المؤسسة؛ فكان لابد من تكوينها حتى تتحصل هذه المؤسسة على نتائج مقبولة تواجه بها التقدم التكنولوجي، فالتكوين ناتج من إرادة المؤسسة في الوصول على ما تهدف إليه، وذلك بتنمية طاقاتها أو موارد البشرية.

على صعيد آخر؛ نلخص الباحث *Parmentier* المراحل الكبرى التي عرفها التطور التاريخي لوظيفة التكوين في أربعة مراحل كما تظهر في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): التطور التاريخي للتكوين

المرحلة	الملاح البارزة
(1975-1971)	اهتمام المؤسسات يركز على تحسين الإنتاج، التكوين حق من حقوق العمال ولكن ينظر إليه على أنه عبء فهو يقتصر على تكييف الموظف مع منصب عمله.
(1982-1976)	ظهور عروض التكوين وازدياد المؤسسات التي تغطي الطلب عليه، مع تفاقم مشكلة البطالة أصبح ينظر إلى التكوين بأنه أداة لإصلاح الاضطرابات في سوق العمل لا كإستراتيجية تنموية.
(1992-1983)	مع ظهور الاقتصاد المعرفي أصبح ينظر إلى التكوين بأنه استثمار ويعد أداة دعم محتملة في مواجهة التطورات الاقتصادية، بالإضافة إلى ظهور هندسة التكوين.
(منذ سنة 1993)	خلال هذه المرحلة ازداد الطلب على إكساب الموظفين مهارات ومعارف جديدة، وأصبح التكوين وظيفة محورية في تنمية الكفاءات والتطوير المهني والشخصي للأفراد.

مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية تطورت النظرة إلى التكوين، ففي المرحلة (1971-1975) كان ينظر إلى التكوين على أنه عبء على المؤسسات بمعنى أنه كان يعتبر تكلفة، وفي المرحلة (1976-1982) أصبح ينظر إليه على أنه أداة لإصلاح الاضطرابات في سوق العمل، أما في المرحلة (1983-1992) فقد تغيرت النظرة إلى التكوين مع ظهور الاقتصاد المعرفي إلى اعتباره استثمار مهم في المورد البشري، وأخيرا في المرحلة (1993- إلى يومنا هذا) فقد زاد الطلب على التكوين لإكساب الأفراد مهارات جديدة وأصبح وظيفة محورية لتنمية الكفاءات.

المحور الأول: التطور التاريخي للتكوين وواقعه في الفكر الإداري ————— الدكتور ياسر عبد الرحمن

من خلال العرض السابق نستنتج أن هناك نظرتين مختلفتين لوظيفة التكوين، الأولى تقليدية، والثانية نظرة حديثة أو معاصرة، يمكن شرحهما باختصار كما يلي:

أولاً: النظرة التقليدية للتكوين

التكوين التقليدي يقصد به ذلك التكوين الذي يتم في الفصول الدراسية وداحل قاعات التدريس وفي أماكن منعزلة عن أداء المهام الوظيفية سواء كانت هذه الأماكن داخل أو خارج المؤسسة. فهو يعتمد على تزويد وحشو عقول المتكونين بكميات هائلة من المعلومات والمعارف بهدف تنمية مهاراتهم الوظيفية واستخدام هذه المعارف والمعلومات بعد عودتهم لبيئة العمل والاستفادة منها في تطوير الأداء وتحسين الإنتاجية، كما يشمل استخدام طرق تقليدية مثل المحاضرات، المناقشات، تمثيل الأدوار والمحاكاة ودراسات الحالة، كما يشتمل أيضاً على مكونين ومصممي برامج ليس لديهم الكفاءة اللازمة لتقديم الخبرات والمهارات والمعارف لوظائف وأعمال متغيرة وجديدة.

يتبين لنا أن التكوين التقليدي يعاني من أوجه قصور متباينة أدت إلى إضافة مشكلة التكوين إلى المشاكل الأخرى التي تعاني منها المؤسسات، فكثيراً ما تنفق بعض المؤسسات أموالها في التكوين لمواجهة وحل معظم مشاكلها حتى وإن كان بعضها لا يحتاج إلى التكوين كحل، وتتمثل أهم سلبيات وعوائق التكوين التقليدي في:

- مكان التكوين وبعده عن الوظيفة وظروف أدائها؛
- الكم الهائل من المعلومات؛
- يتم التكوين في وقت غير مناسب لكل من المؤسسة والمتكون؛
- ارتفاع التكلفة؛
- الافتقار إلى تكنولوجيا التكوين؛

المحور الأول: التطور التاريخي للتكوين وواقعه في الفكر الإداري ————— الدكتور ياسر عبد الرحمان

- صعوبة تقييم أداء النظام التكويني سواء على مستوى المكونين أو المتكونين أو القائمين على تصميم البرامج التكوينية؛

- تصميم برامج التكوين لا ينطلق من واقع المؤسسة التي يعمل بها المتكونين.

ثانيا: الاتجاهات الحديثة (المعاصرة) للتكوين

ساهمت الثورة التكنولوجية وظهور العولمة وازدياد حدة المنافسة إلى اكتشاف توجهات حديثة ومعاصرة للتكوين تغطي أوجه القصور التي كان يعاني منها التكوين التقليدي، وتمثل هذه التوجهات في:

- تحول التكوين من إجراءات إلى إستراتيجية ووسيلة للتعلم المستمر؛
- ضرورة توافق التكوين مع التغيير الذي يواجه المؤسسة واحتياجاته؛
- تغيير النظرة إلى التكوين من كلفة إلى استثمار؛
- تدعيم البعد الجماعي للتكوين؛
- التأكيد على تكوين القادة والمديرين ومساهمتهم في نجاح التكوين؛
- التنبؤ أو الاستباق مسألة حتمية في التكوين؛
- الأخذ بالاتجاه التكنولوجي وتكنولوجيا المعلومات؛
- الحقائق التكوينية.