

الدرس الرابع: أنواع التكوين

أنواع التكوين-

إن عملية التكوين ليست بالمهمة السهلة ، فهي تشمل برامج عديدة لأغراض متباينة ، كما تختلف هذه البرامج من مؤسسة لأخرى أو من معهد لآخر حسب طبيعة العمل ، وحسب مقدرة المؤسسة أو الجهة المسؤولة على التكوين وعدد الأفراد الذين يوجهون إلى التكوين لذا توجد أكثر من طريقة للتدريب وتكوين العمال ، وعلى المؤسسة أن تحدد وتختار أحسنها أداء لأهدافها وأقلها تكاليف ومن هذه الأنواع من التكوينات ما يتم حسب مرحلة التوظيف ومنها ما يتم حسب نوعية الوظيفة.

1- التكوين حسب مرحلة التوظيف-

أ- توجيه و إعداد الموظف

يبدأ الإعداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعال ومتكامل يمكن إقراره للإعداد يفترض التنسيق بين هذين الأمرين ، فالموظف لا يمكن اعتباره مؤهلاً بطريقة كافية إذا اكتفى بمجرد ما تقدمه له المؤسسات التربوية من التعليم العام والمعاهد التي تتولى تدريبه بعد حصوله على وظيفة

ب- التكوين أثناء العمل

التكوين يشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكملة للإعداد لا بد من إجرائها لتأمين الكفاءة المهنية والعملية عند الموظف ، على ضوء التطورات الطارئة على وظيفته ومقتضياتها التي يطمح الوصول إليها وتحقيقها عن طريق تكوين أثناء العمل هو تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرين ، استبعاد العادات السلبية في العمل ، رفع معنويات الموظف ، وكذا توفير إمكانيات الترفيع أي تحسين قدرات الموظف

ت- بغرض تجديد المعرفة والمهارة-

حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة ، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تدخل المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والأجور ، وحفظ المستندات ، يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف و مهارات جديدة تمكنه من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

ث- التكوين بغرض النقل والترقية-

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف يتطلب تكوين لسد هذه الثغرة في المهارات

والمعارف ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف و المهارات الجديدة.

ج- التكوين لتهيئة المعاش

في بعض المؤسسات الراقية يتم تهيئة العمال من كبار السن للخروج إلى المعاش وبدلا من أن يشعر الفرد فجأة أنه تم الاستغناء عنه بالخروج إلى المعاش يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج إلى المعاش.

2- التكوين حسب نوع الوظائف

أ- تكوين مهني

يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات

ب- تكوين مهني و فني عالي

يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الاستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

ت-تكوين تخصصي

ويتضمن معارف و مهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وتشمل على الأعمال المحاسبية ، المشتريات والمبيعات ،الإنتاج ،المعارف و المهارات .

ث- تكوين للإشراف والإدارة

يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية كما يتضمن تعليم المعارف و المهارات الإدارية و الإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية الأدنى الوسطى أو العليا ، وهي معارف تشمل العمليات من تخطيط تنظيم ورقابة اتخاذ قرارات توجيه وقيادة و تحفيز ، إدارة جماعات العمل التنسيق والاتصال.

3- التكوين حسب مكانه-

أ- التكوين داخل المؤسسة :

يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعامل للتحكم في الوظيفة والأعمال الجيدة ضمن الظروف والشروط الداخلية ،الواقعية للمؤسسة وهو معتاد عليها ويؤدي فيها أيضا نشاطاته الجديدة بعد التكوين وفي هذه الطريقة قد يكون تحت إشراف شخص أو جهة داخلية مثل عامل ذو خبرة رئيس مصلحة أو مشرف خارجي وتعتبر هذه الطريقة من اقل الطرق تكلفة ، وهي تقدم م ا زيا مثل اكتساب التكوين في ظروف العمل العادية للعامل.

ب-التكوين خارج المؤسسة

تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة والأدوات متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة أو الالتحاق بالبرامج الحكومية.

ت- شركات التكوين الخاصة

على أي مؤسسة أن تسعى للتكوين الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تكوين خاصة تطمئن على جدية التكوين فيها وأن تفحص سوق التكوين ، وأن تقوم بتقييم مثل هذه المكاتب والشركات الخاصة.

ث- البرامج الحكومية-

تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التكوين ، وذلك من خلال برامج تتركز على رفع المهارات والمعارف في مجالات تهتم بها الدولة.

4 -التكوين المرحلي-

ينقسم التكوين المرحلي إلى ثلاثة أنواع

أ- التكوين الأولي

يتم هذا التكوين في المعاهد ومراكز التكوين وفي الجامعات ، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف ونوعيته و إعداده لممارسة الوظيفة ، وقد يتحقق الهدف عبر مراحل إذ يشتمل مختلف الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف أو الترشيح لذلك واختيار العناصر الكفأة للتأطير مع تحديد المدة التي يجب أن يقضيها المتريص.

ب- التكوين أثناء الخدمة

يعتبر هذا التكوين مهنيا مستمرا ، هدفه تعويض النقص المتعلق بالمجال النظري والتطبيقي للمهنة ، لأنه أساس ودعامة التكوين المهنيين ومن خلاله يمكن تكوين المتريص وتدريبه حتى يكون قادرا على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علما بأن الرصيد الثقافي لأي موظف كان يعتبر زادا أساسيا تتعكس ايجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة ، ويهدف هذا الأخير إلى إعداد الفرد مهنيا حتى يستطيع التكيف مع الوسط المهني الذي يعمل فيه ويساعده هذا الإعداد على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجديد.

ت- التكوين الذاتي :

يتعلق الأمر بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه وهذه صفة مشتركة في جميع التعاريف لمفهوم التكوين الذاتي ، ومؤداه أن المتكون لا يتلقى تكوين داخل هيئة مكونة ولا من قبل

مكون خاص ، وعليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه وممارسة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه.

