

الدرس الثامن: ماهية هندسة التكوين

هندسة التكوين هي منظومة حديثة مشكلة من مجموعة حلقات مترابطة ببعضها ، تتطرق من رصد حاجات المؤسسة للتكوين بإتباع خطوات منهجية و متسلسلة و بالاعتماد على توجهات المؤسسة و إستراتيجيتها المستقبلية، و دراسة بطاقات الكفاءة و بطاقات مركز العمل لتحديد النقص الحاصل في المستويات التكوين بمنظومة الأفراد و التي هي الثروة الحقيقية

و كذا مواجهة التحديات المهنية و التحديث المستمر على مستوى التكنولوجي، و تتم بذلك تحديد الحاجات الضرورية لبلوغ الأهداف المرسومة و تحديد الأولويات و ذلك بالنظر للإعتمادات المالية الممنوحة للتكوين و يتم بعد ذلك إعداد المخطط التكويني تعرف هندسة التكوين :على أنها عملية مبنية على تنظيم دقيق يتم من خلاله نقل الخبرات و المعارف لزيادة مهارات و معلومات المستهدفين من التكوين أو تغير سلوكياتهم و قناعتهم للوصول إلى الأهداف الرئيسية للتدريب التي يتوقف تحقيقها على درجة كفاءة هؤلاء المتدربين و مجهوداتهم المبذولة

متطلبات هندسة التكوين:

إن هندسة التكوين لا تقتصر علانظرة الكلاسيكية المبنية على منظومة تكوين خاصة بالأفراد بل تتعدى ذلك لتصل إلى البيئة التي ينطلق منها التكوين ، و كذا التقليد الذي تقوم عليه المؤسسة و تبنى على الأسس التالية:

- أن يتم التكوين ضمن شروط و ظروف جيدة في جو يسوده الاحترام و التسامح و توفير جو يسمح بفتح العقل
- خلق جو مادي و ببيكولوجي يمكن فيه للمشاركين العمل و التعلم
- تشجيع الإكتشاف الشخصي و إدخال فكرة الاختلاف موجود و مرجو
- نمط سلوك المكون و نمط التكوين الذي يتوقعه و ينتظره المشاركين
- يسهر المكون على تحضير بيئة جيدة للتعلم مسبقا
- التركيز على الموضوع المدروس على الاحتياجات و المشاكل الحالية للمشاركين
- يجب أن يستعمل تقنيات تشاركية متنوعة تركز على تجربة و معرفة المشاركين

- يشغل المشاركين في مجموعة صغيرة حيث يجب عليهم التفكير في النشاطات التي هم بصدد المشاركة فيها
- يسهر على أن يبقى التكوين لنا يسمح بالتأقلمات الممكنة للنشاطات المقترحة طيلة التكوين
- و من بين الاحتياجات التكوينية نجد :
أولا الاحتياجات التدريبية الفعلية

- تحديد الأعداد و نوعية الأفراد المراد تدريبهم و تحديد الاتجاهات و الأهداف من العملية التدريبية و المعارف و العلوم اللازم لتطوير العمل :
- تحديد احتياجات التدريب عن المدير المسير للمؤسسة ، و ذلك بحصر احتياجات مؤسسته من خلال إلمامه بدرجة كفاءة مرؤوسيه و معرفة جوانب الضعف و القصور فيهم و التقييم الموضوعي للمستويات العلمية و الثقافية و درجة الاستيعاب و غير ذلك
 - تحديد الاحتياجات من خلال تحليل المؤشرات المرتبطة بالتقييم العام لمدى إلمام القادة و المرؤوسين بالمعارف الحديثة و مدى التقيد بقواعد الضبط و الربط الحديثة
 - تحديد الاحتياجات من خلال بطاقات تقويم الأفراد أنفسهم ، و ذلك بمسألتهم عن نقاط الضعف التي تواجههم، و كيفية التغلب عليها و سبل الارتقاء بمستويات أدائهم

ثانيا : تصميم الدورات التدريبية :

تصمم و تحدد الدورات التدريبية حسب احتياجات التدريب العامة لأقسام المؤسسة، و هذا يرتبط بمضمون هذه الدورات و العلوم المحددة ، و تجهيز مباني و مقرات مناسبة و مرافق لازمة لذلك و كل ما تتطلبه العملية التدريبية، و دراسة الخطة الزمنية لكل دورة و مكان عقدها و إعداد المتدربين و شروط الترشيح لها

ثالثا: الدقة في اختيار المدربين و المتدربين:

يجب توخي الدقة التامة في اختيار المدربين الأكفاء و المحترفين للمهمة التدريبية سواء كانوا من المؤسسة ذاتها أو بالاستعانة بمدربين من الخارج فالعملية التدريبية تركز بشكل كبير على كفاءة المدرب و ذكائه

رابعاً: تحديد المتطلبات المالية:

من متطلبات نجاح العملية التدريبية : تخصيص مبالغ مالية وفق الميزانية المحددة من المتخصصين في هذا المجال ، و عدم التقليل من شأن هذه المتطلبات و المماثلة في تنفيذها ، مع العلم أن العملية التدريبية ذات تكلفة عالية ، مع ذلك لا سبيل للتماطل و التراجع أو التوقف عن العملية التدريبية

خامساً: الإشراف و التقويم للعملية التدريبية

