

## المحاضرة الثانية: تصنيف العملية التكوينية

### تمهيد:

ان عملية التكوين تقوم على برامج عديدة لأغراض متباينة، والتي تختلف من مؤسسة الى أخرى وهذا حسب طبيعة العمل، وحسب الجهة المسؤولة على التكوين لذلك توجد أكثر من طريقة للتكوين وسنذكر بعض الأنواع المختلفة له.

### انواع التكوين:

لقد تعددت التصنيفات واختلفت، ويمكن تصنيف التكوين تبعاً لما يأتي:

#### 1- من حيث الأهداف:

**1-1 تزويد معلومات:** أي زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع، بما يمكنه من التكيف مع عمله ومواجهة المشكلات للتغلب عليها.

**2-1 تدريب على المهارات:** وذلك عن طريق رفع مستوى أداء الفرد واكتسابه المهارات المعرفية والعملية المستخدمة في ميدان عمله وتطويرها بصورة مستمرة.

**3-1 تكوين اتجاهات:** تنمية الاتجاهات السلمية للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته والأثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه.

**4-1 التكوين للترقية:** وذلك عن طريق اعداد الفرد اعدادا جيدا لممارسة المهام التي يتطلبها العمل الجديد، باكتسابه المعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة.

**5-1 التكوين التكيفي:** ينطوي هذا التكوين على إعطاء المتكون معلومات جديدة ومفاهيم حديثة عن مجالات العمل المختلفة للتأقلم مع بيئة العمل الجديدة.

#### 2- من حيث المكان والموقع:

يمكن تصنيف التدريب بحسب المكان التي يتم فيه الى:

**1-2 تكوين داخلي:** ويتميز التدريب الداخلي بميزة أساسية وهي أنه يتم وفق تخطيط الإدارة، وتحت رقابتها، ومنهجها بحيث تصبح العملية التدريبية جزءاً من الخطة العامة للمنظمة، كما يمكن أن تقوم المنظمة بتوظيف الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة لديها لتحقيق أهداف التدريب.

**2-2 تكوين خارجي:** ويكون هذا النوع من التدريب في مراكز التدريب المتخصصة داخل البلد او خارجه، فهو يتميز بكونه يتيح افاق أرحب لتبادل الخبرات واكتساب المهارات حيث يتلقى الافراد

بوجهات نظر مختلفة ومتعددة، ينتمون الى مدارس وخلفيات مختلفة، وتصيح عملية التدريب بذلك مكانا تتركز فيه خبرات العشرات من المتدربين.

### 3 التكوين من حيث التوقيت:

**1-3 التكوين قبل الالتحاق بالعمل:** والذي يهدف الى إعداد الافراد علميا وسلوكيا على نحو سليم، وتأهيلهم للقيام بالأعمال التي سوف توكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم، ويطلق على هذا النوع من التكوين العديد من التسميات منها: التكوين الاعدايي التوجيهي..

أي التكوين الذي يمكن الفرد من تزويده بالمفاهيم الأساسية في مجال تخصصه وبالمهارات المتصلة بمجالات العمل الذي يتم إعداده له وتنمية الاتجاهات لديه نحو الوظيفة.

**2-3 التكوين أثناء العمل:** وهو الذي يقدم للعاملين الموجودين بالفعل في الخدمة، بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولا الى رفع مستوى الكفاءة لديهم.

### 4-التكوين من حيث التطبيق:

**1-4 التكوين النظري:** ويشمل المحاضرات النظرية والندوات وحلقات النقاش، ويسعى المحاضرون من خلال هذا التكوين إلى إيصال المعلومات إلى المتكون بخصوص تفسير بعض المفاهيم التقنية، التنظيمية ، والوظيفية لجانب من جوانب العمل.

**2-4 التكوين العملي:** ويكون إما عن طريق تكوين مبرمج يعتمد على قدرات وإمكانيات المكون، أو يكون عملا متكاملًا تفرضه طبيعة التكوين في المؤسسة، ويتم هذا النوع من التكوين غالبا في مراكز التكوين وفق خطوات معدة من قبل مصممي البرامج التكوينية او عن طريق المحاكاة أو المشاهدة

### 5-من حيث عدد المكونين:

**1-5 التكوين الفردي:** ويمثل هذا النمط من التكوين تطوير المهارات والقدرات الفردية والتي غالبا ما تتعلق بالعمال الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية او فنية أعلى .

**2-5 التكوين الجماعي:** وهذا النمط من التكوين يعتمد الأسلوب الجماعي في التكوين، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من العمال المراد تكوينها جماعيا بمراكز تكوينية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في أحد المجالات التي يعملون بها.

### 6-من حيث نوع الوظائف

**1-6 التكوين المهني والفني:** يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال كالصيانة، الميكانيك، الكهرباء، واعمال البناء.

**2-6 التكوين التخصصي:** ويتضمن معارف ومهارات تخص وظائف اعلى من الوظائف المهنية والفنية

ويشمل عادة الاعمال المحاسبية والهندسية والتقنية بمختلف أنواعها.

**3-6 التكوين الإداري:** ويشمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة،

اتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال.