

المحاضرة الرابعة: خصائص العملية التكوينية

تمهيد:

ان عملية التكوين هي تصميم والبناء بطريقة تنظيمية، وهي منظومة مشكلة من مجموعة من حلقات مترابطة تنطلق من حاجيات المؤسسة للتكوين باتباع خطوات منهجية، وهو البرنامج المخطط والمصمم من اجل تحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة وعلى مستوى المؤسسة ككل من خلال تغييرات قابلة للقياس في المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي للفرد.

خصائص التكوين:

1 التكوين نشاط رئيسي: التكوين حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد المواصفات الوظيفية وتعيين الخصائص التي يجب توافرها في الفرد الذي سيشغلها، فالتكوين يستمر مع الفرد حتى بعد التوظيف، ويستمر مع ارتفاع العامل الى مركز أعلى والوقوف على احداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.

فالتكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي.

2- التكوين نظام متكامل: النظرة الى التكوين باعتباره نظاما متكاملًا تفيد أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة الى تحقيقها، وتفيد كذلك هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيط به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي، ويمكن توضيح أشكال التكامل كما يلي:

التكامل في مدخلات التكوين أي في المجالات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي (الأفراد، الوظائف، الخبرات، المعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية).

التكامل في الأنشطة التكوينية وهي الاجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية، وللعمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرنامج، إعداد المكونين والمعدات التكوينية، تنفيذ البرنامج التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

التكامل في نتائج التكوين: ينبغي لنتائج التكوين ان تتكامل فلا يكون التركيز مثلا على مجرد اعداد أكبر عدد من المكونين ذوي المهارة الوظيفية، واهمال الجانب السلوكي لديهم، كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية العوائد الاقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

3-التكوين نشاط متغير ومتجدد: بما أن التكوين يتعامل مع متغيرات يتوجب عدم التجمد في قوالب، بل يجب ان يتصف بالتغيير والتجدد، فالوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسات الشركات وتتعدد أهدافها واستراتيجياتها. وبالتالي فإن المادة الأساليب العلمية يجب أن تأخذ بكل جديد في مجال العمل أو في المتغيرات البيئية التي تؤثر على المنظمة.

4-النظرة المستقبلية: إن برنامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح اليها سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

5-الشمولية: التكوين يوجه لكامل العمال صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فهو لا يقتصر على فئة معينة، لان العامل مهما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما ان وظيفته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة.

6-التكوين كعملية استثمارية: يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد، وإكسابه مهارات وطرق جديدة تساعده على تحسين أداء عمله، ومسلكا يسهل على المستخدمين الاستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة، والقدرة على التحكم في التقدم العلمي والتقني المنتشعب في مختلف المجالات، وتجنب الحوادث وبالتالي رفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة. وعليه فان العنصر البشري يمثل عنصرا استثماريا.

7-التكوين كأداة استراتيجية: يمثل التكوين بالنسبة لتسيير الوظائف عملية استراتيجية متناسقة، حيث من واجب الإدارة ان تأخذ في الحسبان تطوير قدراتها البشرية في مشاريعها التنموية، سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وأن تتولى على ضوء المسؤوليات الأولى ما يلي:

-وضع التوجيهات الكبرى لسياسة التكوين

-وضع نظام للتشاور حول التكوين بين المسؤولين والموظفين

-وضع مخططات التكوين وتنفيذ وتنسيق مختلف العمليات المرتبطة به، وتقييم هذه السياسة
ومراجعتها