

سابعا: تحديد أهداف عملية التكوين:

لقد ذكرنا سابقا، أن الغاية الأساسية للتدريب هي تشكيل وإعادة تشكيل النمط السلوكي لأفراد المؤسسة لسد الثغرة الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه، حيث تعتبر أهداف التدريب نتائج يجري تصميمها وإقرارها قبل البدء في عملية التدريب.

وتستند أهداف التدريب إلى ثلاث خطوات أساسية لفهم الأساليب التي يتم من خلالها الوصول إلى الأهداف المرجوة والتي تشمل: هدف المهارة، المعرفة، الاتجاه⁸

- تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات: حيث أن التدريب الجيد يجب أن يغطي ما يحتاج إليه المتدرب من معلومات تساعد مباشرة في أداء

وظيفته، ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديه أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم، لذا يجب اختيار مواد التدريب المفيدة للمتدربين، بحيث تمدهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب⁹.

- تنمية المهارات: بهدف قيام الفرد بالواجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل وبأقل قدر ممكن من الجهد وأهمها المهارات الفنية مثل مهارات كتابة التقارير والتحليل المالي وإعداد الوصف الوظيفي، والمهارات الذهنية الممثلة في تحليل المشكلات واتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الجماعات، والمهارات الإنسانية¹⁰.

- تنمية الاتجاهات الايجابية في العمل: من خلال تآيد سياسة المؤسسة والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء، وتنمية روح العمل الاجتماعي، مع تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة¹¹. كما ويعد الهدف الأساسي للتدريب العمل على تضيق الفجوة القائمة بين نظام عمله بأنواعها المختلفة يمكن الأفراد من الإلمام بكل ما هو جديد في ظل التقدم التكنولوجي الهائل في معظم مجالات الحياة¹².

بن مهدي رزوق، هندسة التكوين: أهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن