

تنظيم محتوى عملية التكوين

بعد تحديد الحاجات ووضع الأهداف العامة والخاصة لعملية التكوين ثم ترجمتها إلى أهداف يداغوجية، يتعين على المسؤول عن هذه العملية تحديد محتوى التكوين وتنظيمه في برنامج، ويستحسن الاستعانة بخبراء في الميادين المقصودة عندما يتعلق الأمر بمحتوى جديد.

توفر التنظيمات الكبيرة على مصالغ خاصة بالتكوين يعمل فيها موظفون بمؤهلات علمية تسمح لهم بتنظيم عمليات التكوين والسهر على سيرها الحسن. يشرف على هذه المصلحة مسؤول يعطى مسؤوليات كبرى لتنفيذ مخططاته وعمليات التكوين التي تتألف منها، وإعطائها مصداقية تنعكس بالإيجاب على صورة التكوين كإستراتيجية لتنمية رأسمال البشري للتنظيم. من المفترض أن يعمل هذا المسؤول تحت سلطة المدير العام مباشرة باحتلاله مكانة عليا في التسلسل التنظيمي. يسمح هذا المركز التنظيمي لمسؤول التكوين بأداء دور حلقة وصل بين المصالح الحيوية الأخرى للتنظيم؛ منها على وجه الخصوص مصلحة الإنتاج ومصلحة تسيير الموارد البشرية، فهو الملاحظ والمنظم والمنسق.

وبالمقابل فإن التنظيمات صغيرة ومتوسطة الحجم لا تمتلك مصالغ خاصة بالتكوين، حيث تكون هذه الوظيفة تابعة لمصلحة أخرى هي مصلحة تسيير الموارد البشرية، وفي هذه الحالة تسهر مصلحة التكوين على التسيير الإداري لعملية التكوين.

يقدم علم النفس وعلوم التربية نظريات وطرق مختلفة لتنظيم نشاطات التعلم ومخططات سير الدروس، غير أن برنامج التكوين لا يعنى وضع نشاطات لعملية التكوين فقط بل يتعداها إلى هيكلة هذه النشاطات وتنظيمها لتحقيق أهداف

التكوين المعلم عنها، لهذا فقبل بناء البرنامج يجب اتخاذ القرارات حول استراتيجيات تنظيم عملية التكوين واستراتيجيات التعليم.

استراتيجيات تنظيم عملية التكوين:

يتعلق الأمر بالتخطيط لتطبيق محتوى التكوين بتحديد الأولويات من حيث الأهداف وطالبي التكوين والمتدخلين ومكان التكوين ونوع وطريقة التكوين والميراثية وغيرها من عناصر عملية التكوين.

1.7 منطق تنظيم محتوى برنامج التكوين:

بعد تحديد حاجات التكوين وصياغة أهداف التكوين؛ ومن خلالها الأهداف البيداغوجية تأتي مرحلة بناء المحتوى وتنظيم محتوياته وبعبارة أخرى وضع برنامج التكوين. يعكس برنامج التكوين التقسيم والتنظيم والتسلسل المختار لتبليغ محتوى التعلم. يمكن تنظيم نشاطات التعلم بطرائق مختلفة بحيث تخضع كل واحدة منها لمنطق التعليم والمهم.

منطق المتطلبات الأولية:

أول إطار مرجعي لوضع وتنظيم برنامج التكوين يتمثل في الأهداف البيداغوجية نفسها، ففي هذا الإطار نقول دائما بأن العلم تراكمي وهذا يعنى وجوب توفر حد أدنى من المعرفة لبناء المعرفة المستقلية وهذا يتطلب التعرف على المعرفة المكتسبة من قبل أو قل المعرفة الأساسية. فمثلا قبل تعلم كيفية تصليح محرك يجب أولا معرفة فكه وتركيبه.

منطق الانتقال من المألوف إلى غير المألوف:

منطلق آخر لبناء محتوى برنامج التكوين يتمثل في الانطلاق من المعرفة السابقة للمشاركين أو الميادين التي يعرفها هؤلاء. يرتبط هذا المنطق في بناء المحتوى بالمنطق السابق؛ ذلك أن المعارف الجديدة تكتسب بفضل المعارف السابقة. وفقا لهذا

المطلق في أن التطبيق نفسه نشاطا للتعلم. يسمح هذا المطلق المطلق كثيرا في برامج تكوين الإطارات باستخدام المعارف والمهارات المكتسبة في حل المشاكل وتحقيق الأهداف الإحرائية على مستوى التقييم وحل المشاكل خلال التكوين.

ينبغي أن يشير إلى أن اختيار طريقة معينة لتنظيم وتقديم محتوى برنامج التكوين يتوقف على عدة اعتبارات منها ما هو مادي، ومنها ما هو مالي، ومنها ما يتعلق بالطرق والوسائل الابداعية. كذلك يتوقف استخدام إحدى الطرق السالفة الذكر على المتدخل نفسه، فمن المتدخلين من يفضل تقديم المحتوى وفق مطلق الانتقال من العام إلى الخاص ومنهم من يفضل المطلق التاريخي ومنهم من يفضل التوفيق بين النظري والتطبيق وهكذا مما يحقق محتوى البرنامج والأهداف الابداعية والأهداف التنظيمية المعر عنها في الخطوات السابقة.

2.7 مكان التكوين:

يحدث أن تتم عمليات التكوين في موقع العمل وهذا الإجراء إيجاباته وسلبياته، كما يمكن أن يتم التكوين خارج موقع التكوين وهو إجراء له إيجاباته وسلبياته أيضا، ويكون التوفيق بين الإحرائين مراعاة مجموعة من مجموعة من العوامل منها طبيعة التكوين، والعبء المستهدفة، وسياسة التنظيم في مجال التكوين المتواصل وتطوير المصادر البشرية.

عبد الكريم بوحفص، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية