

هندسة التكوين أهدافها ومتطلباتها في الوقت الراهن

د / بن مهدي مرزوق
- جامعة تبسة -

ملخص:

تعتبر هندسة التكوين طريقة منهجية ومنظمة تُطبق على مفهوم النسق والأنشطة والتدريبات المتعلقة بالتكوين من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة، حيث تتجلى أهميتها في تحديد وترتيب جميع الخطوات المنهجية التي تخص برنامجا للتكوين، يجب أن يكون متجانسا ومؤديا لهدف التعليم المنتظر من خلال تقديم تصور واضح وشامل وواقعي يندرج ضمن السياسة العامة لكل مؤسسة، إذ يلبي حاجات التكوين ويعمل على توقع الحاجات المستقبلية كما تعمل على مبداء إيداع منظومة من الأنشطة الموجهة نحو إنتاج الأهداف والعمل على تحقيقها ومتابعتها وتقويمها.

تتضمن هندسة التكوين مشروع التكوين بالخصوص مسند بمنظومة حديثة مشكلة من مجموعة حلقات مترابطة بعضها، تنطلق من رصد حاجيات المؤسسة للتكوين من خلال تحديد سياسة التكوين، تحليل الاحتياج، تصور مشروع التكوين، تنسيق ومواصلة عملية انجاز المشروع. وفي الأخير تقويم مختلف الأنشطة المتعلقة بالمشروع في شتى المراحل.

Résumé:

L'ingénierie de formation est une méthode systématique et structurée appliquée au concept de modèle, des activités et des exercices liés à la formation afin d'atteindre des objectifs précis, son importance apparaisse dans la détermination et l'ordre de toutes les étapes méthodologiques relatives à un programme de formation, il doit être homogène et conduisant à l'objectif de l'éducation prévu en présentant une vision claire, complète et réaliste qui relève de la politique générale de chaque institution, car elle répond aux besoins de formation et travaille à anticiper les besoins du futur, elle travaille aussi sur le principe des activités du système d'innovation axés sur les objectifs de production pour les atteindre, les suivre et les évaluer.

L'ingénierie de formation comprend un projet de formation particulière soutenu par un système moderne formée d'anneaux unis, elle débute de l'affectation des besoins de l'entreprise de la formation en déterminant la politique de la formation, l'analyse des besoins, la visualisation du projet de formation, la coordination et la poursuite de la réalisation du projet. Et enfin l'évaluation des différentes activités liées au projet à différentes étapes.

مقدمة

يمارس الأفراد دوراً أساسياً في بناء كل منظمة أو مؤسسة، من خلال مجموع الأدوار أو الوظائف التي يقوم بها الأفراد أنفسهم في عمليات تحويل الموارد إلى منتجات هادفة لإشباع الحاجات الإنسانية، ومع التطور التقني والفني في مجريات دورات الإنتاج تضاعفت الرهانات المهنية وتعقدت المهام التي يواجهها العمال والموظفون في مساهمة التطورات التكنولوجية الراهنة، وتحقيق الجودة المطلوبة للسلع المعروضة أمام المستهلك.

وقصد تلين الصعوبات المهنية التي يواجهها الأفراد في محيط عملهم وخارجهم، وتجنب التداخلات في المهام والمصالح التي تزيد من تعقيد الوظائف المهنية، ولبلوغ خطط وظيفية فاعلة ورامية إلى زيادة تحفيز العمال أكثر في المجال المهني ورفع كفاءة الأفراد إلى أقصى قدر من الجاهزية، توجب على كل مؤسسة الشروع في تهيئة خطة تدريبية تمكنها من تجاوز الصعوبات الخاصة بالموارد البشري كأهم عنصر في المؤسسة.

الحقيقة إن المؤسسة توظف مختصين تكونوا وتلقوا معارف ومعلومات عبر مجموعة من المراحل التعليمية والتكوينية المهنية التي ساعدت في اكتساب الأفراد مجموعة من المعارف والخبرات كل حسب تخصصه، حيث من المفترض أن يشغل هذا الأخير منصب دون إن نلاحظ أي نقص في أدائه المهني خاصة بعد احتكاكه بمنصبه ولفترة طويلة.

غير أن الواقع غير ذلك، فنرى أن المؤسسات على اختلاف أنماطها وتخصصاتها تعتمد دوماً إلى إعادة تأهيل العامل قصد تكيفه بمنصبه المستحدث قصد زيادة فعاليته في الأداء، من خلال مجموعة من الحصص التدريبية التي يجريها العامل أو المهني داخل أو خارج المؤسسة.

إن النظرة الكلاسيكية حول مفهوم التدريب المقتصر على حصص تدريبية تعمل على تكيف العمال داخل محيط العمل، قد تغيرت في الوقت الراهن، وقد استمد هذا التغير قوته من مجموع الحلقات المتصلة في إجراء أي عملية تدريبية.

لعل أن التدريب اليوم أصبح يبني على خطط منهجية ومنظمة، وكيفيات جد معقدة تراعي المسافة بين الجهد الوقت والكمية المنتجة في أي قطاع من القطاعات وعبر كل مراحل العملية التدريبية، إذ أن هذه النظرة قد أخرجت مفهوم التدريب من المفهوم المجرد إلى المفهوم الكمي القابل للقياس وتحديد مستواه وجودته في عملية معقدة تعرف بهندسة التكوين ماهي هندسة التكوين؟ وماهي أهدافها ومتطلباتها؟.

المطلب الأول: هندسة التكوين، الأسس، والأهداف

هندسة التكوين هي منظومة حديثة مشكلة من مجموعة حلقات مترابطة بعضها، تنطلق من رصد حاجيات المؤسسة للتكوين بإتباع خطوات منهجية ومتسلسلة وبالاعتماد على توجهات المؤسسة واستراتيجيتها المستقبلية، ودراسة بطاقات الكفاءة وبطاقات مركز العمل لتحديد النقص الحاصل في مستويات التكوين بمنظومة الأفراد التي هي الثروة الحقيقية. وكذا مواجهة التحديات المهنية والتحديث المستمر على مستوى التكنولوجيا. وتتم بذلك تحديد الحاجيات الضرورية لبلوغ الأهداف المرسومة وتحديد الأولويات وذلك بالنظر للاعتمادات المالية الممنوحة للتكوين ويتم بعد ذلك إعداد المخطط التكويني.

1 ماهية هندسة التكوين

تعرف هندسة التكوين على أنها: عملية مبنية على تنظيم دقيق يتم من خلاله نقل الخبرات والمعارف لزيادة مهارات ومعلومات المستهدفين من التكوين أو تغيير سلوكياتهم وقناعاتهم للوصول إلى الأهداف الرئيسية للتدريب التي يتوقف تحقيقها على درجة كفاءة هؤلاء المتدربين ومجهوداتهم المبذولة.

ويعد التكوين الإعلامي من الركائز الأساسية التي تبنى عليها المضامين الإعلامية من حيث صياغتها وكيفية تقديمها، وذلك من خلال إنشاء خطة تدريبية للصحفيين الموظفين وأفراد المصالح الفنية والأقسام المعاونة لها.

وتهدف هذه الخطة التدريبية إلى تطوير كافة القدرات الإدارية وتنمية مهارات ومعارف الصحفيين والفنيين والتقنيين في جميع تخصصاتهم، كما تهتم بتقويم وتغيير السلوكيات المهني مما يسهم في رفع مستوى أداء الطاقم الإعلامي عن طريق إنجاح البرامج التدريبية المعتمدة بشكل تام مع عدم إغفال جانب الثقافة العامة للأفراد وغرس روح المثابرة وحب التعلم.

أولاً/ التدريب

التدريب أو التكوين عملية تعليمية متخصصة وموجهة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة¹، غير مُقاسة بمفهوم التعليم المقنن على إكساب قواعد متعلم المعرفة العامة، فالتدريب هو: إكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص، بهدف رفع كفاءة الأفراد إلى أقصى درجة من الجاهزية.

كما أن التدريب هو اكتساب المعرفة المتخصصة من خلال منطلق أن التدريب المتخصص لا يوجه إلا للبالغين والذين هم قيد الخدمة الفعلية في

شكل نشاط يتم في مجموعة متربين تتبادل الخبرات والمعارف بطريقة تنافسية.

وهو عملية مستمرة ومتواصلة جماعية ومخططة مسبقاً، يشترك فيها العنصر البشري وتساعده على تنمية كفاءته المهنية، وإحداث تغيير في سلوكه ومهاراته وقدراته، كما تساعده على تجديد وإثراء معارفه، لتحقيق أهداف التدريب².

أما في مجال الاتصال الجماهيري فقد عرفته منظمة اليونسكو التابعة لهيئة الأمم المتحدة على انه عملية مخططة تشمل على نقل المهارات والمعلومات والخبرات إلى مجموعة من الأفراد الذين يتولون نقل الرسائل الإعلامية إلى قطاعات واسعة من الجماهير³.

بهذا يتضح من التعريفات السابقة أن التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من اجل إحداث تغيير في سلوك الفرد وتحسين أدائه في العمل، كما انه يدور حول كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدرات ومعارف العاملين بالمؤسسة على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم، بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق ذاتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن المهم أن تتوفر عدة عناصر في العملية التدريبية لكي تتحقق الأهداف المرجوة فيها مثل جدية الشخص المتدرب، وتوافر كافة الإمكانيات المادية والمعنوية للمدربين، ووجود جهات تتولى تمويل وتنظيم تلك العملية بما يضمن لها الاستمرار.

١/ - أسس التدريب

يؤسس التدريب على إطار أو نموذج نظري_ برنامج_ يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية وتكون أهدافه واضحة وواقعية، كما يجب أن يلبي حاجات تدريبية حقيقية ويوفر المرونة وتتعدد الاختيارات، حيث تنسم عملية التدريب بالاستمرارية. وأن يعتمد التدريب وسائل متعددة لتحقيق أهدافه، التي يجب أن تكون واضحة ومحددة ومفهومة من قبل كل من الممرنين والمشرفين على التدريب، ويتم فيه تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمؤسسة⁴.

عند تخطيط البرامج التدريبية لا بد من اشتراك جميع الأفراد الذين لهم صلة بالبرنامج خاصة المتدربين والممرنين للاستفادة من وجهات نظرهم، وأفكارهم الجديدة وذلك من اجل أداء المهام الوظيفية بفعالية وكفاءة لتحقيق

الأهداف المرسومة وأن يتصف البرنامج بالمرونة بالشمولية ومواكبة التطورات الجديدة⁵

ب/ أهمية التدريب

تظهر أهمية التدريب من خلال تزويد الأفراد العاملين بالعارف والمهارات، ويغير سلوكهم واتجاهاتهم ايجابيا، للوفاء بمتطلبات أدوارهم الحالية والجديدة في المؤسسة، لمواكبة التغير المستمر في ظل التطور والنقدم التكنولوجي⁶.

ولكن التدريب ليس فقط مرتبط بالعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة ولكن التدريب له أسباب أخرى، من أهم هذه الأسباب: تقوية نقاط الضعف لدى العاملين في المؤسسة والتي تقلل من كفاءتهم لأداء أعمالهم حي يمارس التدريب دورا أساسيا في بناء المؤسسات أو المنظمات المعاصرة من خلال مجموعة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها والتي تتمثل كالتالي⁷:

- تطور مهارات ومعارف العاملين في مجال عمل معين .
- رفع كفاءة وفعالية العاملين من اجل تحقيق المدروسة للمؤسسة.
- يساعد التدريب على اكتساب العاملين المهارات المطلوبة من أجل اشتراكهم في عملية اتخاذ القرار.
- تزويد العاملين بالخبرات المطلوبة لمواكبة التطورات العلمية المتواصلة في مجال العمل المختلفة.
- جعل العاملين المؤهلين وقادرين على استخدام المفاهيم الإدارية الحديثة.
- بناء رأس مال الفكري البشري والاجتماعي.
- تتمية وتطور المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المتدربين.

ج/ أهداف التدريب

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

- تتمية المعارف والمهارات والاتجاهات: حيث أن التدريب الجيد يجب أن يغطي ما يحتاج اليه المتدرب من معلومات تساعده 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 تدمجهم 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 تأيد سياسة المؤسسة والدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء، وتنمية روح العمل الاجتماعي، مع تحسين مستوى اداء 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.

د/ عناصر العملية التدريبية

يمثل التدريب في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز. ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين اجزائه وعناصره، وأما عناصره فإذا أخذنا التدريب الإداري واعتبرناه نظاما مفتوحا فإنه يتكون من العناصر التالية¹³:

أ- المدخلات: وتضم الموارد البشرية بما تحتويه من أفراد عاملين الموارد غير البشرية مشكلة من الأموال التي تنفق في التدريب والأجهزة المستخدم، والمستلزمات الأخرى التي تدخل في عملية التدريب. أما عن المعلومات الطرق والأساليب فتدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب والطرق المستخدمة من التدريب، كما تشمل أيضا معلومات عن المؤسسة مثل هيكلها التنظيمي ومشكلاتها وأوضاعها المادية والأساليب الإدارية التي تمارس بها وتشمل كذلك معلومات عامة عن البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجيا التي تحيط بها.

ب- العمليات: وتنقسم العمليات داخل نظام التدريب إلى عمليات البحث وحصر الاحتياجات وتحديدها، وعملية تحديد الأهداف، وعملية تصميم البرامج التدريبية، يضاف إليها عملية تنفيذ البرنامج التدريبي، وأخيراً عملية التقويم والمتابعة.

ج- المخرجات: تتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون في شكل تحسن أو عدم تحسن.

د- التغذية العكسية: وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة لنشاط التدريبي.

2/ التعلم

إجراء التعلم أساسي في التكوين، حيث انه من المهم أن يكون للمكون فهم قاعدي لهذا الإجراء ليتمكن من تقرير المقاربة الأكثر مقاربة الأكثر فعالية التي يستخدمها في تموين وضعية معينة.

رغم إن التعليم يتناول زيادة المعرفة الإنسانية في شتى الحقول، وتتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الأجل بالمدرسة والمعاهد والجامعات¹⁴. إلا أن التعلم بهذا المعنى غير كاف لوحده من أجل إنجاز المهام وتحقيق الأهداف من حيث أن التعليم في هذا المستوى يقوم على اكتساب المعارف والمدرجات العقلية.

أما التعليم الخاص في مرحلة التدريب، يخص البالغين والذي يقوم على تقوية المهارات حيث يدعى المشاركون لتحديد وتسطير أهدافهم الخاصة للتعلم أين يكون مضمون التعلم منطلق من مشاكل تطبيقية يواجهها المشاركون باستمرار، هنا يكون التكوين قد اجري في اطار تشاركي، اين تكون الطرق متنوعة .

إن المقاربة التي حددها دافيد كولب الممتدة من التجربة الملموسة عبر مرحلة الملاحظة والتفكير، ثم التطبيق والتقييم، ثم النظري والمفاهيم إلى غاية التغذية العكسية¹⁵ تحتوي على التجربة، الملاحظة، التفكير والتطبيق. حيث يستند التفكير على التجربة ويجلب استنتاجات والتي يجب أن تضمن صياغة الأفكار الجديدة، والتي تستعمل فيما بعد لجلب تجارب جديدة مما يستلزم إعادة انطلاق الأجزاء.

تشير دورة دافيد كولب إلى أن هناك نوعين من التعلم يمثل الأول تعلم تلاحظي، والثاني يشير إلى تعلم استنتاجي.

التعلم التلاحظي: يتم عن طريق التجربة خلاطات من التجربة المعاشة. وينطلق الإجراء التلاحظي من مبداء نظرية= تطبيق مرورا

بيداغوجية (حث الاهتمام) العمل وصولا الى عروض برهانية، دروس اكااديمية، تمارين تطبيقية.

التعلم الاستنتاجي: ينطلق من مبدء أو قاعدة مطبقة قفي وضعية ما. وينطلق من مبدء الإجراء التلاحي (تطبيق - نظرية) مرورا بيداغوجية (أكاديمية - ممرضة)

إن فاعلية دورة التعلم تعتمد على إدخال هذين النمطين من التعلم في أي عملية تكوينية قصد الوصول إلى أحسن مستوى مرجو من دورات التكوين نظرا لتكاملتهما لبعضهما .

المطلب الثاني: متطلبات هندسة التكوين

تعتبر المعرفة العميقة لمقومات هندسة التكوين خصوصا تلك المتعلقة بسلوك الأفراد العاملين النفسية والاجتماعية داخل وخارج المؤسسة الاعلامية من الرهانات التي تواجه القائمين على عملية التكوين من حيث إعادة تقويم السلوكات السلبية عند الأفراد وتحفيزهم على تقبل السلوك الايجابي مثل: تقبل كل جزئيات التكوين، المشاركة الفعلية في التكوين، أن لا يتردد الفرد في إعادة التمرين حتى الإتقان، ربط العلاقة بين الواقع الافتراضي والواقع الحقيقي.

انه إذا من المهم أن يكون للمكون فهم قاعدي لهذه الإجراءات ليتمكن من تقرير المقاربة الأكثر فعالية التي يستخدمها في إسناد وضعية معينة في الميدان أو من اجل زيادة كفاءة الأفراد المهنية ورفع جاهزيتهم إلى أقصى حد ممكن من خلال التدريب.

أولا/ متطلبات بيئة التكوين

إن هندسة التكوين لا تقتصر على النظرة الكلاسيكية المبنية على منظومة تكوين خاصة بالأفراد بل تتعدى ذلك لتصل إلى البيئة التي ينطلق منها التكوين، وكذا التقليد الذي تقوم عليه المؤسسة ك ك للرابد ان ينى على الأسس التالية:

- أن يتم التكوين ضمن شروط وظروف جيدة في جو يسوده الاحترام والتسامح وتوفير جو يسمح بفتح العقل.

- خلق جو مادي وبسيكولوجي يمكن فيه للمشاركين العمل والتعلم.

- تشجيع الاكتشاف الشخصي، وإدخال فكرة الاختلاف موجود ومرجوة.

- نمط سلوك المكون ونمط التكوين الذي يتوقعه وينتظره المشاركين.

- يسهر المكون على تحضير بيئة جيدة للتعلم مسبقا

- التركيز على الموضوع المدروس على الاحتياجات والمشاكل الحالية للمشاركين

- يجب إن يستعمل تقنيات تشاركيه متنوعة تركز على تجربة ومعرفة المشاركين
- يشغل المشاركين في مجموعة صغيرة حيث يجب عليهم التفكير في النشاطات التي هم بصدد المشاركة فيها
- يسهر على ان يبقي التكوين لينا ويسمح بالتأقلمات الممكنة للنشاطات المقترحة طيلة التكوين

نانيا/ تحليل احتياج التكوين

تلخص مقومات النجاح في التدريب على تخطيط موضوعي ذي أهداف واضحة يشمل جميع أنواع التدريب الإعلامي، وعلى نواح فنية مرتبطة ارتباطا مباشرا بالعملية التدريبية في مجموعة من الخطوات يمكن إيجازها على النحو التالي:

أولا/ الاحتياجات التدريبية الفعلية:

الاحتياجات هي تحديد الأعداد ونوعية الأفراد المراد تدريبهم وتحديد الاتجاهات والأهداف من العملية التدريبية والمعارف والعلوم اللازمة لتطوير العمل الإعلامي، ويتم تحديد احتياجات التدريب بعدة طرق أهمها :

- تحديد احتياجات التدريب عن المدير المسير للمؤسسة، وذلك بحصر احتياجات مؤسسته من خلال إلمامه بدرجة كفاءة مرؤوسيه ومعرفة جوانب الضعف والقصور فيهم والتقييم الموضوعي للمستويات العلمية والثقافية ودرجة الاستيعاب وغير ذلك .

- تحديد الاحتياجات من خلال تحليل المؤشرات المرتبطة بالتقييم العام لمدى إلمام الصحفيين قادة ومرؤوسين بالعلوم والمعارف الحديثة، ومدى التقيد بقواعد الضبط والربط الجيد وما له من أثر كبير على العملية التدريبية، ويتأتى ذلك بدراسة التقارير السنوية المعدة من شعب وفروع التدريب المصالح والأقسام وتقرير لجان التفتيش المشكلة من قبل صحفيين ذو خبرة عالية.

- تحديد الاحتياجات من خلال بطاقات تقويم الأفراد أنفسهم، وذلك بمسألتهم عن نقاط الضعف التي تواجههم، وكيفية التغلب عليها وسبل الارتقاء بمستويات أدائهم.

ثالثاً/ تصميم الدورات التدريبية :

تصمم وتحدد الدورات التدريبية حسب احتياجات التدريب العامة لأقسام المؤسسة، وهذا يرتبط بمضمون هذه الدورات والعلوم المحددة، وتجهيز مبان ومقرات مناسبة ومرافق لازمة لذلك وكل ما تتطلبه العملية التدريبية، ودراسة الخطة الزمنية لكل دورة ومكان عقدها وأعداد المتدربين وشروط الترشيح لها.

رابعاً/ الدقة في اختيار المدربين والمتدربين :

يجب توخي الدقة التامة عند اختيار المدربين الأكفاء والمحترفين للمهمة التدريبية سواء أكانوا من المؤسسة التعليمية ذاتها أو بالاستعانة بمدربين من المؤسسات أو القطاعات الأخرى. إن نجاح العملية التدريبية لا يتوقف على المادة التعليمية أو التجهيزات والمرافق فقط، بل تتركز بشكل أكبر على كفاءة المدرب وذكائه وحسن تصرفه.

أما اختيار المتدربين فيكون أسهل في حال وجود حصر دقيق في متطلبات التدريب الفعلية مع ضرورة التنسيق مع المدراء ورؤساء التحرير عند اختيار المرشحين لتلقي دورات وخاصة عندما تزيد أعداد المتدربين عن إمكانيات المؤسسات التدريبية

خامساً/ تحديد المتطلبات المالية :

من أسس نجاح العملية التدريبية تخصيص موارد مالية وفق الميزانية المحددة من المختصين في هذا المجال، وعدم التقليل من شأن هذه المتطلبات والمماثلة في تنفيذها، مع العلم أن العملية التدريبية ذات تكلفة عالية، مع ذلك لا سبيل إلى التراجع أو التوقف عن إمداد العملية التدريبية بكل احتياجاتها؛ حتى يتم انشاء قوة عسكرية قادرة على حماية الوطن والمواطن

سادساً/ الإشراف وتقويم العملية التدريبية :

يخضع التدريب الإعلامي للإشراف المباشر من المستوى الأعلى عن طريق هيئة العمليات والتدريب، وتتم المتابعة المستمرة للعملية التدريبية وقياس مدى نجاح وفاعلية الخطة التدريبية المعتمدة وتصويب الأخطاء، وتقوية نقاط الضعف، كما يجب على مدراء المؤسسات ورؤساء التحرير تنفيذ توجيهات معدو الخطة التدريبية وتقييم نتائجها وتقديم مقترحاتهم عن سير التدريب للاستفادة من التقدم وتعميم الناجح من البرامج التدريبية.

3/ مراحل هندسة التكوين

أولاً/ مرحلة جمع المعلومات: تتعلق هذه المرحلة بتوفير كافة البيانات عن مختلف عناصر النظام التدريبي وكذا بيانات عن كافة المتغيرات المتصلة بعملية التدريب سواء داخل المؤسسة أو خارجها. وبالتالي فإن مرحلة جمع وتحليل المعطيات أو البيانات لا يجب النظر إليها من أنها عملية مرحلية ومؤقتة بل ينبغي أن تكون جزءاً متكاملًا من نظام المعلومات التي توفر للمؤسسة كافة البيانات والمعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في رسم السياسات والتخطيط واتخاذ القرارات¹⁶.

وتتضمن عملية جمع وتحليل المعلومات من أجل تخطيط التدريب العناصر التالية:

معلومات عن التنظيم الإداري للمؤسسة، الأهداف تطور النشاط، ممارسة الوظائف الإدارية
النظم والإجراءات، الأفراد العاملين، الظروف المحيطة، الإمكانيات
المادية¹⁷.

ثانياً/ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية:

يعبر عن الاحتياجات التدريبية بأنها التغيرات المطلوب إدخالها على السلوك الوظيفي للفرد وأنماط أدائه ودرجة كفاءته عن طريق التدريب. ويعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية أمراً في غاية الأهمية حيث إن التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يجعل النشاط التدريبي نشاطاً هادفاً وواقعياً ويوفر كثيراً من الجهود والنفقات.

ثالثاً/ مرحلة تصميم البرامج التدريبية:

يعتبر تصميم البرامج التدريبية الخطوة الثانية بعد تحديد الاحتياجات التدريبية، وعلى ضوء نتائج التحديد يتم السير بإجراءات تصميم البرنامج الذي يتم فيه الربط بين الاحتياجات التدريبية والأهداف التي توضع بدقة لسد الاحتياجات.

ويؤخذ بعين الاعتبار الظروف التنظيمية والبيئية المحيطة والعلاقة بين هذا البرنامج والبرامج الأخرى التي نفذت أو ستنفذ، ويجب أن تكون الأهداف واضحة حتى يعرف المدرب ما هو مطلوب منه وينفذه ويعرف (المتدرب ما يجب أن يصل إليه وعندها تتم كتابة أهداف البرنامج).

رابعاً/ مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية

بعد الانتهاء من تخطيط التدريب فإنه يجب أن يتم ترجمة هذا التخطيط إلى واقع تنفيذي لتحقيق الأهداف الموضوعية للتدريب، ويعتمد تنفيذ التدريب الناجح للتدريب على عدة عوامل تضم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة وإدراك المتدربين للحاجة التدريبية، كذلك لا بد من دعم الإدارة للتأكد من أن التدخل على مستوى مناسب لكل المتدربين ولمشكلة الأداء.

ويتطلب تنفيذ التدريب وجود اتصال فاعل بين المدرب والمتدربين وليس اتصالاً موجهاً نحو المتدربين فقط. وفي الوقت نفسه، ينبغي مراعاة عدد من العوامل لجعل مواد التدريب متطابقة مع حاجات المدربين التدريبية. إن تنفيذ البرنامج بنجاح يعتمد على عدة عوامل مثل: قدرة المنسق والمدربين ونوعية المدربين والظروف المادية وغير المادية التي تحيط بالبرنامج ونوع البرنامج التدريبي كأن يكون برنامجاً للقيادات الإدارية العليا أو الوسطى أو لتدريب المدربين أو البرامج ذات الطابع الفني في المحاسبة أو المالية أو غير ذلك¹⁹.

5-مرحلة تقييم أداء البرامج التدريبية

يعرف " التقييم " بوجه عام بأنه عملية التحقق بطريقة علمية وموضوعية من مدى ملائمة الدورات البرامج التي يتم تنفيذها، ومدى ارتباطها بالأهداف المتوخاة منها. وقد يترافق التقييم مع عملية التنفيذ أو يعقبها للتأكد من أن الخطة الموضوعية قد تم تنفيذها.

والتقويم يعد من الوظائف الأساسية التي يفترض بالمديرين والمشرفين ممارستها في جميع لمنظمات على اختلاف مجالاتها وأنشطتها لكونها تكمّل وظائف التخطيط والتنظيم والتنسيق والمتابعة .

وللتقويم أهمية كبرى فمن خلاله نستطيع تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف لأي عمل يتم انجازه حتى نستطيع من باب أولى من اتخاذ القرار أو حكم صحيح على هذا المنجز وبالتالي نتلافى السلبيات بنقوية نقاط الضعف أو تلافيتها وتعزيز نقاط القوة ودعمها.²⁰

فالتقويم كما انه يمثل المرحلة الأخيرة من مراحل العملية التدريبية إلا أنه قد يمثل أيضاً بداية جديدة لعملية تدريبية أخرى بناءً على المعلومات

المرتدة من المستفيدين والمنفذين للتدريب، ويضاف إلى أن عملية التقويم للبرامج التدريبية من الأمور الهامة حيث أنه من خلال عملية التقويم نستطيع تحديد التطوير والتغيير الذي نرغب فيه سواء كان في معارف المتدربين أو اتجاهاتهم أو مهاراتهم²¹.

وعملية التقويم تشمل جميع مراحل العملية التدريبية حتى نستطيع تعديل المسار عند انحرافه في أي مرحلة من مراحل العملية التدريبية وترتبط علمية التقويم للتدريب بالأهداف التي وضع من أجلها التدريب. ويتضح أن عملية تقويم التدريب أو تقويم البرامج التدريبية هي عملية مخططة وهادفة تسعى لمعرفة السلبيات ومحاولة تلافيها وتعزيز الإيجابيات²².

سادساً/ متابعة وتقويم البرامج التدريبية بعد التنفيذ

يهدف تقويم البرامج التدريبية إلى قياس مدى ما حققته البرامج التدريبية المسطرة من تلبية الاحتياجات التدريبية المصممة من أجلها ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف خطة التدريب ككل وتجري هذه العملية عقب الانتهاء من تنفيذ البرنامج التدريبي مباشرة وبطريقة شاملة.

خاتمة

ليس من الصعب أن نهم ونفتتح بمضمون إعلامي، ولكن الأصعب أن نصل إلى حقيقة إنتاج هذه المضامين والافتناع أن المنتج الإعلامي كباقي المنتجات الاقتصادية الأخرى، أشدها حساسية إلى مناخ المحيط الداخلي للمؤسسة المرتبط بعلاقة المهنيين مع بعضهم ومع مرؤوسيه، وكذا علاقتهم مع الخصائص المادية للوسيلة الإعلامية ومجموع التحولات السريعة التي تطرأ على التحديثات في الدعائم الإعلامية وكذا تغيرات المحيط الخارجي التي أصبح يشكل الجمهور عنصرها الرئيسي.

إن كل هذه التحولات الراهنة على مستوى الظواهر الإعلامية من جهة، وعلى مستوى تكنولوجيات الإعلام والاتصال من جهة ثانية، تتطلب تحديث كفاءات كل الأفراد داخل التنظيم الواحد لمسايرة هذه التغيرات الحاصلة، غير إن النظرة الكلاسيكية للتدريب لا يمكن أن تحل هذه المشاكل بنجاعة كافية إذ يستلزم إتباع طرق حديثة مبنية على هندسة دقيقة لتكوين في هذا المجال.

الهوامش

- 1- حسن احمد الطعاني، التدريب مفهومه وفعاليته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2002، ص 16
- 2- ساعد بن عبد الله المحيا، اتجاهات الطلاب نحو البرامج التدريبية في أقسام الإعلام في المملكة، السعودية، غير منشورة، 2007، ص 35.
- 3- المجلة العلمية لبحوث الإعلام، العدد 09، أكتوبر - ديسمبر، سنة 2000، ص 220.
- 4- حسن احمد الطعاني، التدريب مفهومه وفعاليته: بناء البرامج التدريبية وتقويمها، مرجع سابق، ص 17-18⁵ - المرجع نفسه، ص 19.
- 6- هيثم عبد المجيد محمد وآخرون، دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، نسخة الكترونية، ص 27
- 7- رابوية محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، سنة 1999، ص 177.
- 8- هيثم عبد المجيد محمد وآخرون، المرجع نفسه، ص 31
- 9- نفس المرجع، ص 31
- 10- هيثم عبد المجيد محمد وآخرون، دراسة تقييمية لأثر البرامج التدريبية في عمادة الجودة والتطوير بجامعة حائل، مراجع سابق، ص 31 .
- 11- المرجع نفسه، ص 31 .
- 12- حسن احمد الطعاني، التدريب (مفهومه وفعاليته) بناء البرامج التدريبية وتقويمها، مرجع السابق، ص 16
- 13- عايض الاكلي، دور التدريب في إحداث التغيرات في المؤسسة الحكومية العامة، دار النهضة، الجلد 13، العدد 2، السعودية، 2012، ص 107-112
- 14- عايض الاكلي، دور التدريب في إحداث التغيرات في المؤسسة الحكومية العامة، مرجع سابق، ص 25.
- 15- باولين دو لاغاز، دليل الجزائر، دار بتريك الدولية، باريس، فرنسا، 2013، ص 08.
- 17- بلال خلف السكارنة: تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، دار المسير للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ص 63-64
- 18- أبو النصر مدحت: إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص 135-136.
- 19- بلال خلف السكارنة، تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، نفس المرجع السابق، ص 65-66.
- 20- أبو النصر مدحت، إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق، نفس المرجع السابق، ص 135-136.
- 21- عيشي عمار، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 125
- 22- عيشي عمار، اتجاهات التدريب وتقييم أداء الأفراد، نفس المرجع السابق، 2012، ص 125