

أحمد حسينة

عناصر العملية التكوينية

مقدمة

تسمح عملية **تحليل المتغيرات والأبعاد** المختلفة التي تشكل جهازًا للتكوين،

برؤية الجهاز من **منظور طولي**، في كل مرحلة مهمة من "دورة حياته"،

بدءًا من التصميم وصولاً إلى الاستقرار أو الاستدامة.

تتغير أهمية وطبيعة كل بُعد بناءً على المراحل التي يتم النظر فيها. يتيح النمذجة الناتجة عن تنظيم هذه الأبعاد إدارةً شاملةً لجهاز الابتكار التقني-البيداغوجي.

علاوة على ذلك، يمكن اعتبار أن درجة عموميّتها تجعلها قابلة للتطبيق لتحليل أي جهاز تكوين.

"المتغيرات الهيكلية: المستويات"

يُعتبر الجهاز المركب من منظور نظامي مكونًا من عدة وحدات فرعية مترابطة ومتفاعلة باستمرار. في التعليم، تُميز المستويات الثلاثة التالية تقليديًا:

- **المستوى الكلي (Macro):** يشير إلى الهيكل الاجتماعي والسياسي والاقتصادي بمعناه الواسع.
- **المستوى الوسطي (Meso):** مستوى المؤسسات.
- **المستوى الجزئي (Micro):** مستوى الفاعلين المشاركين في جهاز التكوين.

عند محاولة تحديد المستويات المختلفة، يمكن التعرف على ما يلي:

المنظمات الدولية أو العابرة للحدود

الوزارات والحكومات والهيئات المشرفة.

المؤسسات المعنية (الجامعات، المدارس الثانوية، إلخ)

الوحدات الفرعية داخل هذه المؤسسات، مثل الكليات أو الأقسام، وصولاً إلى مجموعات أو تجمعات الأساتذة وفقاً للتخصصات أو الاهتمامات.

مجموعات الأساتذة مثل مجموعات التخصصات.

مستوى التدريس الذي يتم إدارته بشكل فردي.

أولاً: الفاعلون في هندسة التكوين



صاحب المشروع في التكوين

هو الكيان القانوني الذي يطلب تنفيذ عملية تكوين. وتشمل مهامه:

تحليل ملاءمة استجابة التكوين للطلبات المقدمة.

إعداد دفتر الشروط لتحديد أهداف التكوين بناءً على الاحتياجات المحددة للمهارات.

اختيار الجهة المنفذة للتكوين وتحليل واعتماد الاستجابة المقدمة.

-
- تحديد معايير اختيار المتكويين
 - تمويل عملية التكوين كونه المسؤول عنها.
 - وضع أساليب تقييم عملية التكوين. يقوم بتنفيذ هذه المهام المسؤول عن التكوين لدى صاحب المشروع.

الجهة المنفذة للتكوين

هي الكيان القانوني المسؤول عن تصميم وتنفيذ عملية التكوين المطلوبة. وتشمل مهامها:

بناء استجابة مبدئية للتكوين وفقاً لدفتر الشروط.

المشاركة في تطوير طرق التقييم عند الطلب.

صياغة الأهداف التعليمية بناءً على أهداف التكوين.

إعداد دفتر شروط لاختيار المتدخلين في العملية.

-
- وضع البرنامج النهائي للتكوين بالتعاون مع المتدخلين.
 - إعداد الميزانية والتحكم في التنفيذ.
 - ضمان الجوانب اللوجستية واستقبال المتدربين ومتابعة التنفيذ.
 - إجراء تقييم الرضا وإعداد تقرير تربوي عن العملية. يقوم بتنفيذ هذه المهام المسؤول عن التكوين لدى الجهة المنفذة.

اللجنة الوطنية للتكوين المهني (CNFP)

هي لجنة مختصة تتبع وزارة التجهيز لمعالجة القضايا الوطنية المتعلقة بالتكوين المهني. تضم 15 ممثلاً عن الإدارة و15 ممثلاً عن النقابات.

المراكز الإقليمية للتكوين المهني (CIFP)

- تتولى هذه المراكز:
- تنفيذ الأنشطة الوطنية للتكوين.
- المشاركة في وتفعيل السياسة الإقليمية للتكوين.
- توفير الموارد المتعلقة بالتكوين من خلال جمع وتوزيع الوثائق وتحديد الخبراء.

مجلس تحسين الأداء التابع للمركز الإقليمي

يمثل فضاءً للحوار وصياغة القرارات في مجال التكوين. يتولى:

وضع خطة عمل متعددة السنوات.

متابعة تنفيذ التوجيهات الصادرة.

مدير المصلحة

مسؤول عن الحفاظ على المهارات الفردية والجماعية اللازمة لتحقيق أهداف الخدمة.
يوجه سياسات التكوين ضمن إطار إدارة الموارد البشرية.

المسؤول الهرمي

مسؤول عن تطوير مهارات الفريق وتحقيق أهداف الوحدة.
يشخص الفجوات في المهارات وينظم مقابلات التقييم السنوية.
يشجع الموظفين على الانخراط في التكوين.

رئيس المشروع في التكوين (على المستوى المحلي)

يُعيّن من قبل المسؤول عن المجال لتنسيق الأنشطة وتنفيذ أهداف التكوين بالتعاون مع الجهات المعنية.

اللجنة المحلية للتكوين (CLF)

هي هيئة استشارية للحوار بين الإدارة وممثلي الموظفين لمناقشة وتقييم قضايا التكوين.

المكون

متخصص في مجال معين، معروف بمزاياه البيداغوجية، يساهم في نقل المعرفة والمهارات للمجموعة أو للفرد للوصول إلى الأهداف البيداغوجية. يكون تدخله مدعم بإنتاج دعائم بيداغوجية.

المنشط

هو الشخص الذس يحضر، بوجه، يحث ويسهل عمل الفوج

المتكون

هو الشخص الذي يشارك بنشاط في عملية اكتساب المعرفة والمهارات المهنية، بهدف تطوير وتحسين كفاءاته.

برنامج التكوين لمؤسسة التكوين

يعد برنامج التكوين وثيقة تصف الأهداف والمحتوى وطرق التدريب المهنية. يجب وضعه بناءً على احتياجات وتوقعات المتعلمين، بالإضافة إلى متطلبات سوق العمل.

يجب أن يكون محتوى برنامج التكوين مفصلاً وواضحاً ودقيقاً. يجب أن يتضمن المواضيع التي سيتم تناولها، المهارات التي يجب اكتسابها، الأساليب التعليمية التي يجب استخدامها، التقييمات التي يجب إجراؤها، والموارد اللازمة لتنفيذ التكوين.

يمكن أن يختلف محتوى برنامج التكوين بناءً على عدة معايير:

مستوى التدريب (مبتدئ، تحسين، تخصص)،

القطاع (تكنولوجيا المعلومات، التسويق، المالية، إلخ)،

الجمهور المستهدف (موظفون، باحثون عن عمل، طلاب، إلخ)،

مدة التدريب،

ونمط التعليم (حضورى، عن بُعد، مدمج، إلخ).

أهمية برنامج التكوين

برنامج التكوين ضروري لنجاح التكوين. يسمح بترتيب العملية بأكملها ويضمن جودة التعليم المقدم. في الواقع،

يسمح برنامج التكوين بتحديد الأهداف والمهارات والأساليب التعليمية المستخدمة لتحقيق هذه الأهداف.

كما يسمح بقياس تقدم المتعلمين والتأكد من أنهم اكتسبوا المهارات المطلوبة لتمكينهم من ممارسة مهنتهم بنجاح.

تنعكس أهمية برنامج التكوين أيضاً في النتائج التي يحصل عليها المتعلمون. في الواقع، برنامج تكوين مصمم جيداً:

يعزز التعلم وتذكر المعرفة

يقلل من مخاطر الانسحاب من التدريب

يحسن الدافع والمشاركة لدى المتعلمين

يعزز الإدماج المهني

الأهداف المهنية والتربوية للتكوين

الأهداف التكوينية هي النتائج المتوقعة في نهاية التكوين.

ينبغي أن تكون مصاغة بوضوح وملائمة لاحتياجات المتعلمين.

تعتبر الأهداف التكوينية دليلاً للمتعلمين والمكونين

تسمح بقياس تقدم المتعلمين والتأكد من أنهم اكتسبوا المهارات المطلوبة

لتمكينهم من ممارسة مهنتهم بنجاح.

محتوى التكوين

يعد وصف مفصل للمواضيع التي سيتم تناولها، والمهارات التي يجب اكتسابها لتحقيق أهداف التكوين. يجب أن يكون محتوى التكوين واضحاً ودقيقاً ومناسباً لاحتياجات المتعلمين.

شروط الوصول

تشير شروط الوصول إلى كيفية سير عملية الاختيار للتكوين (اختبارات، مقابلات، إلخ)، إذا كانت هناك متطلبات مسبقة لازمة للاستفادة من التكوين، وتحديد التعديلات المحتملة التي يجب وضعها بناءً على الخصائص الفردية.

الطرق والوسائل التعليمية

تصف الطرق التعليمية كيفية تدريس المهارات والمعارف:

دروس نظرية، دراسات حالة، تمثيل أدوار، زيارات، إلخ.

الوسائل التعليمية هي الوسائل التقنية المستخدمة لنقل المعارف والمهارات.

يجب أن تكون ملائمة لأهداف التكوين واحتياجات المتعلمين.

يمكن أن تشمل الوسائل التعليمية نوع المساحة المخصصة لتنفيذ التكوين،

والتجهيزات المستخدمة والمقدمة للمتعلمين.

التقييمات

هي أدوات لقياس التقدم والنتائج التي حققها المتعلمون.

تسمح بتحديد ما إذا كانت أهداف التكوين قد تم تحقيقها وإذا كان المتعلمون قد اكتسبوا المهارات المطلوبة لتمكينهم من ممارسة مهنتهم بنجاح.

يجب أن يقدم برنامج التكوين نوع التقييم المطبق أثناء وبعد التكوين

(استبيانات رضا).

طرق التنظيم

تشير طرق التنظيم إلى المعلومات المتعلقة

بمدة التكوين،

وتكراره،

وعدد ساعاته ،

ومكانه ،

ومواعيده ، إلخ.

يجب أن تكون طرق التنظيم واضحة ودقيقة للسماح للمتعلمين بتنظيم أنفسهم والتخطيط لجدولهم الزمني وفقاً لذلك.