

الدرس 8 :

التنفيذ واساليب التكوين

تنفيذ التكوين:

نعني بها مرحلة التنفيذ الفعلي للعملية التكوينية بحضور كل المعنيين، من مؤطرين و متكونين وتحضير المكان والوسائل والدعم المادي والبشري المناسب.

ولإنجاح تنفيذ التكوين ينبغي أن تكون أهداف كل عملية تكوينية واضحة في أذهان المتكونين وترتبط باحترام المواعيد، أي أن كل نشاط مبرمج خلال العملية، ينبغي أن يبدأ في حينه، وينتهي في الوقت المقرر له. والتنظيم وعدم ترك أي شيء للصدفة إذ على كل عنصر من هيئة التأطير أن يعي جيدا المهمة المسندة إليه، ويعمل على تنفيذها في المكان والزمان المعينين لها. وينبغي أن يحس المتكون، خلال الندوة، بأنه فعلا يكتسب معارف أو مهارات أو مواقف لا خبرة له بها فيما سبق، وهذا بطبيعة الحال لن يتأتى إلا إذا كان المؤطرون من ذوي الكفاءة المطلوبة. مع مراعاة التنشيط: إن أسلوب التنشيط التعاوني-خلاف التسلطي أو التسيبي - يمكن المتكونين من الاندماج في نشاطات العملية عن طواعية.

إن العمل بهذه الأساليب سوف يجعل المتكونين يهتمون بالعملية التكوينية، وينغمسون في جوها، ويقبلون المشاركة في العمليات اللاحقة بدافع البحث عن المعرفة، وليس خوفا مما يسلط عليهم من عقاب في حالة الغياب.

ويمكن أن نلخص الخطوات التي تمر بها مرحلة الإنجاز، والشروط المصاحبة لها في ما يأتي:

- الافتتاح الرسمي للعملية التكوينية وتقديم المؤطرين.
- التذكير بالبرنامج.(جدول الأعمال) وشرح الأمور التنظيمية
- تقديم العروض وإنجاز الأعمال في المواعيد المحددة لها.
- احترام طرق العمل و عدم الخروج عن المضامين (المحتويات).

- توزيع الوثائق (نشرات - ملخصات العروض - ببيوغرافيا. أقراص مضغوطة..)

- المرونة وتعديل البرامج عند الضرورة.

أساليب التكوين :

من اهم الاساليب التكوينية شيوعا واستخدامها هي:

اسلوب المحاضرة:

يعتبر من اكثر اساليب شيوعا واقدمها حيث يقوم المكون بإلقاء المادة بشكل مباشر، حيث تكون العملية بين المكون والمتكون من جانب واحد وهو المكون (المحاضرة) ويتناسب مع إيصال المعلومات والقواعد واداء العمال الأكبر عدد ممكن ويعاب فيه انخفاض مشاركة العمال في برامج التعلم وقلة الفرص لنقل المادة المتعلقة الى الواقع وهناك بعض العوامل لنجاح المحاضرة وهي:

- ان تكون مرتبة ومسلسلة بشكل منطقي.
- توفير وسائل الايضاح في حالة الضرورة.
- ادخال عامل الاثارة.

اسلوب المناقشة:

هو اسلوب دراسي وتكويني ناجح له ميزة عن محاضرة في انها توفر تغذية عكسية من التحكم في سير المناقشة وتوفر المناخ لتبادل الاداء ووجهات النظر بحرية تامة وتتميز اثار المناقشة بنوع الثبات ويلعب المكون دورا مهما في نجاح هذا الاسلوب، حيث يكون العدد لا يزيد عن 25 ولا تزيد المدة عن ساعتين.

اسلوب دراسة الحالة:

اسلوب حديث يقدم فيه للمتكونين حالات ومشاكل من واقع العمل تستخدم على الموضوعات التي تواجه المتكون بموقف معين فتضع في موقف المدير الحقيقي وعليه يتخذ القرار لإعداد خطة عمل معينة.

اسلوب تمثيل الادوار.

يتم استحداث موقف او حالة معينة الشائعة في المؤسسات ثم يقوم المشرف على تكوين بإعطاء للعامل دورا معيناً ويطلب منه القيام بتمثيله و اتخاذ القرار المناسب.

اسلوب سلة القرارات:

يعتبر اسلوب مهم في محاكاة الواقع وهو كمقياس لقدرة المدير ومهارته في التعرف على المشكلة واتخاذ القرارات وتتكون من الخطابات والوسائل والقائم المالية والتقارير ويطلب من العامل اي يقوم في وقت محدد بالود على اتخاذ القرار وبعدها مناقشتها الا انها تنتقد بانها مكلف من حيث الاعداد والتنفيذ.

اسلوب التكوين الحسي (تكوين الحساسية):

المحور الاساسي الذي يقوم عليه هذا الاسلوب هو مناقشة السلوك لذلك يستخدم على العلاقات الانسانية وزيادة الحساسية العامل تجاه سلوك الاخرين ومن خلال اللقاءات المتكررة يقوم العامل بتقويم سلوك بعضهم البعض وذلك اقناعهم بتعديل سلوكهم. اسلوب المؤتمرات والندوات: المؤتمرات هو اجتماع يشترك فيه عدد من العمال لدراسة موضوع معين لهدف الوصول الى حل المشكلات ويتم الاستفادة منه من خلال تبادل الآراء حول المواضيع في ضوء معرفتهم وخبرتهم. اما اسلوب هو القدرة فتبادل فيه عدد من المختصين طرق موضوع محدد من جوانب مختلفة وهو اسلوب موجه للإداريين في مستوى الادارة العليا و عيوبها يستعرف وقتا طويلا وجهد.

اسلوب اللجان:

يتمثل في تشكيل لجنة تضم عدد من المتكويين لتحليل ومناقشة مشكلة للوصول الى قرار جماعي ويسهم هذا الاسلوب في تحسين قدرة العمال المتكويين على اتخاذ القرارات مستقلا وتحتاج اللجان الى مدة زمنية طويلة لاتخاذ قرار وصعوبة اجتماعهم نظرا لانشغالهم في وظائفهم.

اسلوب تدوير العمل(التدوير الوظيفي):

يتم نقل العمال داخل المؤسسة من قسم الى اخر او من قبل عمل الى اخر ويصاحبها تكوين وتوجيه من قبل المشرف على التكوين لتعريف العمال بالعمل الجديد والغرض من هذا التنقل ان يتقن العمال عددا من العمليات المتشابهة.

اسلوب المهمات الفردية:

يوجه هذا الاسلوب الى عضو برنامج التكوين باعتباره عاملا في موقف التعلم والتكوين ويتوقع منه ان يعمل منفردا وتقييم النتائج من قبل المشرف وذلك بشرح اخطاؤه وكيفية معالجتها مستقبلا.