

إن عملية التكوين ليست بالمهمة السهلة ، المسؤولة على التكوين وعدد الأفراد الذين يوجهون إلى التكوين لذا توجد أكثر من طريقة للتدريب وتكون التكوينات ما يتم حسب مرحلة التوظيف ومنها ما يتم حسب نوعية الوظيفة. يبدأ العداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعال ومتكملا يمكن إقراره لإلعداد يفترض التنسيق بين هذين التربوية من التعليم العام والمعاهد التي تتولى تربيته بعد حصوله على وظيفة التكوين يشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكملة لإلعداد البد من إجرائها لتأمين الكفاءة المهنية الوصول إليها وتحقيقها عن طريق تكوين أثناء العمل هو تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرن استبعاد العادات السلبية في العمل ، وكذا توفير إمكانيات الترفع حينما تتقاوم معارف ومهارات الأفراد على الألخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتقنولوجيا يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تدخل يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكنه من أداء العمل ثـ- التكوين بغرض النقل والترقيةـ تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير الخالف المهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الخالف يتطلب تكوين لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف ويمكن تصور نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعرفات والمهارات الجديدة. فجأة أنه تم الاستغناء عنه بالخروج إلى المعاش يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستماع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتواترات الخاصة يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات يهتم بالتخصصات العالمية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الاستفادة ويتضمن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وتشمل على الأعمال يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعالقات الإنسانية كما يتضمن تعليم المعرف ومهارات إدارة جماعات العمل التنسيق أـ- التكوين داخل المؤسسة : يعني تقديم المعلومات والإرشادات الالزمة للعامل للتحكم في الوظيفة والأعمال الجيدة ضمن الظروف هذه الطريقة قد يكون تحت إشراف شخص أو جهة داخلية مثل عامل ذو خبرة رئيس مصلحة أو مشرف وهي تقدم مـ ا زيا مثل اكتساب التكوين في ظروف تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة ويمكن الاستعانة بممؤسسات خاصة أو اللتحاق بالبرامج على أي مؤسسة أن تسعى للتكوين الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تكوين خاصة تطمئن على جدية التكوين فيها وأن تفحص سوق التكوين ، تقوم الدولة أحياناً بدعم برامج التكوين ، ينقسم التكوين المرحلي إلى ثلاثة أنواع يتم هذا التكوين في المعاهد و مراكز التكوين وفي الجامعات ، مختلف الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف أو الترشيح أنه أساس ودعامة التكوين المهنيين ومن خالله يمكن تكوين المتربي وتدريبه حتى يكون قادراً على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علماً بأن الرصيد الثقافي ألي موظف كان يعتبر زاداً أساسياً تتعكس ايجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة ، يتعلق الأمر بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه وهذه صفة مشتركة في جميع التعريف ومؤداته أن المتكون ال يتلقى تكوين داخل هيئة مكونة وال من قبل عليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالعتماد على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخطى فيه من أجل