

إن عملية التكوين ليست بالمهمة السهلة ، المسؤولة على التكوين وعدد الأفراد الذين يوجهون إلى التكوين لذا توجد أكثر من طريقة للتدريب وتكوين التكوينات ما يتم حسب مرحلة التوظيف ومنها ما يتم حسب نوعية الوظيفة. يبدأ الإعداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعال ومتكامل يمكن إقراره لإعداد يفترض التنسيق بين هذين التربوية من التعليم العام والمعاهد التي تتولى تدريبه بعد حصوله على وظيفة التكوين بشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكملة لإعداد ال بد من إجراءات لتأمين الكفاءة المهنية الوصول إليها وتحقيقها عن طريق تكوين أثناء العمل هو تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرين استبعاد العادات السلبية في العمل ، وكذا توفير إمكانيات الترفيع حينما تتقدم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا 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 والترقية- تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير الختالف المهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وهذا الاختلاف 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 المعارف والمهارات الجديدة. فجأة أنه تم الاستغناء عنه بالخروج إلى المعاش يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطراً على ميدان معين ويمكن الاستفادة ويتضمن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية وتشمل على الأعمال يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية كما يتضمن تعليم المعارف والمهارات إدارة جماعات العمل التنسيق أـ التكوين داخل المؤسسة : يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة 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 مازيا مثل اكتساب التكوين في ظروف تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة ويمكن الاستعانة بمؤسسات 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 ومراكز التكوين وفي الجامعات ، مختلف الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف أو الترشيح لأنه أساس ودعامة التكوين المهنيين ومن خلاله يمكن تكوين المتربص وتدريبه حتى يكون قادراً على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علماً بأن الرصيد الثقافي ألي موظف كان يعتبر زاداً أساسياً تنعكس إيجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة ، يتعلق الأمر بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه وهذه صفة مشتركة في جميع التعاريف ومؤداه أن المتكون ال يتلقى تكوين داخل هيئة مكونة وال من قبل وعليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالاعتماد على نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبط فيه من أجل