# الفاعلون في التكوين(LES ACTEURS DE LA FORMATION)

**مقدمة:**

للتكوين الديناميي فاعلون مختلفون: المشاركون، المكونون، أصحاب طلب التكوين ، المحللون، أصحاب مبادرة التكوين، المشرفون أو مسيرو التكوين. من هم ؟ ما هي الوظائف التي يشغلونها؟ ما هي أهميتهم؟

سنجيب على هذه الأسئلة بتحليل مكانة ووظيفة كل واحد منهم من منظور إدماجي.

## 1. المشاركون

المشاركون هم الأشخاص الذين يستفيدون من أنشطة التكوين نظرا لانتمائهم لنظام. ويمكن تحديد نمطين لمكانة المشارك تبعا للتصور الذي يراد للتكوين. في التكوين التقليدي يكون المشارك عادة شخصا متقبلا ومنعزلا. وأما من منظور الإدماج فهو معني بكل مراحل التكوين: قبل التكوين، من أجل فحص الحاجات، وأثناءه من أجل المشاركة في أعمال مجموعات أو القيام بإنتاج شخصي يترجم عن مدى تمكنه من الكفاءات المهنية المطلوب اكتسابها، وبعد التكوين من أجل ضمان تحويل الكفاءات المكتسبة أثناء التكوين.

## 2. المكونون

المكون هو الشخص الذي يقوم بتنشيط التكوين. قد يعمل باسمه أو باسم هيأة تكوين عمومية أو خاصة.يتغير هنا أيضا دور المكون تبعا لنمط التكوين. في تكوين من النمط التقليدي، المكون هو "المحاضر": يعطي عروضا ويفسح المجال بل يحفز النقاشات من النمط أسئلة\إجابات. أما في النمط الإدماجي فإن هذا الدور يتطور ليصبح دور منظم لوضعيات مشكلة، أو دور منشط يحفز المشاركين ويبحث عن كيفية تجعلهم نشطين أثناء التكوين.

## 3. المحلل

المحلل هو شخص يتدخل من جانب التحليل والتقويم و\أو من جانب الإرشاد من أجل ضمان نجاح التكوين. يتم اللجوء إلى المحلل كلما سمحت بذلك ميزانية التكوين وذلك من أجل ضمان نجاح التكوين.

وعليه، فالمحلل هو الشخص الذي يساعد في اتخاذ الحيطة وضمان الأولوية لنوعية التكوين وليس تبعا للمصالح الشخصية للفاعلين في القرارات التي سيتم اتخاذها. أما عن الوظائف التي يؤديها، فالمحلل يلعب، حسب الحالات، وظيفة مرشد أو مراقب أو مقوّم. كما إمكان المحلل أن يتدخل في مختلف مراحل التكوين:

- قبل التكوين: من أجل القيام بفحص الحاجات، غالبا ما يكون هذا هو دوره الأهم؛
- أثناء التكوين: إذا أردنا للتكوين أن يتم بشكل حيادي لأن المكون قد لا يكون أفضل مقوم إذ أنه يشكل طرفا في التكوين ومن هذا المنطلق فإنه يوجه أحيانا نتائج التقويم عن وعي أو عن غير قصد؛
- بعد التكوين: إذا أردنا التحقق من تاثير التكوين أداء العمل.

**4. صاحب طلب التكوين**

صاحب الطلب هو المراقب على الموارد المتعلقة بإنجاز التكوين (الوزارة التي تنظم تكوينا للمؤطرين أو للعاملين والموظفين، المؤسسة التي تمول تكوين عامليها أو موظفيها، ...). وهو غابا الشخص الذي يوقع على الوثائق الرسمية (العقود، الإذن، ...).لا ينبغي الخلط بين صاحب طلب تكوين و "الممول" الذي يقدم الميزانية لتمويل التكوين, مثلا يمكن لوزارة التربية الوطنية تنظيم تكوين بتمويل من طرف اليونسف.

فصاحب الطلب هو مدير التكوين في الوزارة لأنه هو الذي يضمن وجود تمويل حتى ولو كان ذلك التمويل خارجيا. يعرف صاحب الطلب كذلك من كونه هو الذي يعطي إشارة الانطلاق للتكوين، كما يمكنه توقيف التكوين إذا تبين له وجود ما يستدعي ذلك.

**5. صاحب مبادرة التكوين**

صاحب المبادرة هو الشخص أو مجموعة الأشخاص التي تعود إليهم مبادرة التكوين. على سبيل المثال، في قطاع التربية قد يكون صاحب المبادرة : 1. معلم أو معلمة من مؤسسة تربوية ما عاش (ت) تجربة إيجابية لتكوين ويرغب في أن يعيشها زملاؤه. 2. مفتش عَلِم بوجود طريقة جديدة للقراءة ويرغب في تكوين المعلمين التابعين له3. إحدى وكالات الأمم المتحدة ترغب في تنمية التربية البيئية في النظم التربوية. إن صاحب المبادرة في المنظور الإدماجي للتكوين شخص مهم لأنه غالبا ما يكون شخص من القاعدة (معلم أو معلمة، أو مدير مدرسة،...) يبحث عن تطوير النظام.

### 6. المشرف أو مسير التكوين

إن المشرف أو (المسير) التكوين هو شخص يتقلد مهمة التقدم بالتكوين: ضمان السير الجيد للعمليات، صياغة تقارير حول حالة التقدم في التكوين، مواجهة صاحب الطلب، الحصول على الإذن من طرف صاحب الطلب، ... الخ. إنه ينتمي لمقاطعة صاحب الطلب وهو الذي يعينه.

في وضعية مشروع التكوين لا يوجد مشرف بل مجموعة من الأشخاص تتعهد بتسيير التكوين: تستخدم عادة عبارة مجموعة الإشراف أو لجنة الإشراف. إن لجنة الإشراف لها دور مهم في المنظور الإدماجي للتكوين لأنه هو الذي يسير المفاوضات بين مجموعة الفاعلين.هذا، ويظهر في التكوينات متعددة المكونين صنفان من المسيرين : 1. المشرف الذي يدير التكوين (على المستويات الإداري والمالي والمادي) و 2. مسير برنامج على المستوى البيداغوجي وهو الذي ينسق مختلف وحدات التكوين وتدخل مختلف المكونين.

### 7. صاحب السلطة

نعني بها الشخص صاحب السلطة السلمية الذي يتبع له مباشرة كل مشارك وله على المشارك حق إشعاره بنوعية نشاطه المهني، خاصة وقْع التكوين ميدانيا: فهو مدير المؤسسة التربوية بالنسبة لأحد معلميه الذي يتلقى تكوينا. من أجل ضمان كل الفرص لتجسيد كل الكفاءات المكتسبة ميدانيا ينبغي لكل مدير مدرسة بعث معلما لتلقي تكوين، أن يكون على علم بما يجري أثناء التكوين ومن تداعيات التكوين على الميدان، والأمثل هو أن يكون مساهما في المفاوضات حول أهداف التكوين.