

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة سعيدة الدكتور مولاي الطاهر

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية, تسيير و علوم تجارية

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد و تسيير المؤسسات

بغنوان :

دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب

"دراسة حالة: مركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار ب ولاية نعامة"

للفترة [2024/2023]

تحت إشراف الأستاذة:

-مصطفاي نبية

من إعداد الطلبة:

-كبوية محمد بوزيان

-ويس إبراهيم الخليل

نوقشت و أجازة علنا بتاريخ:.....

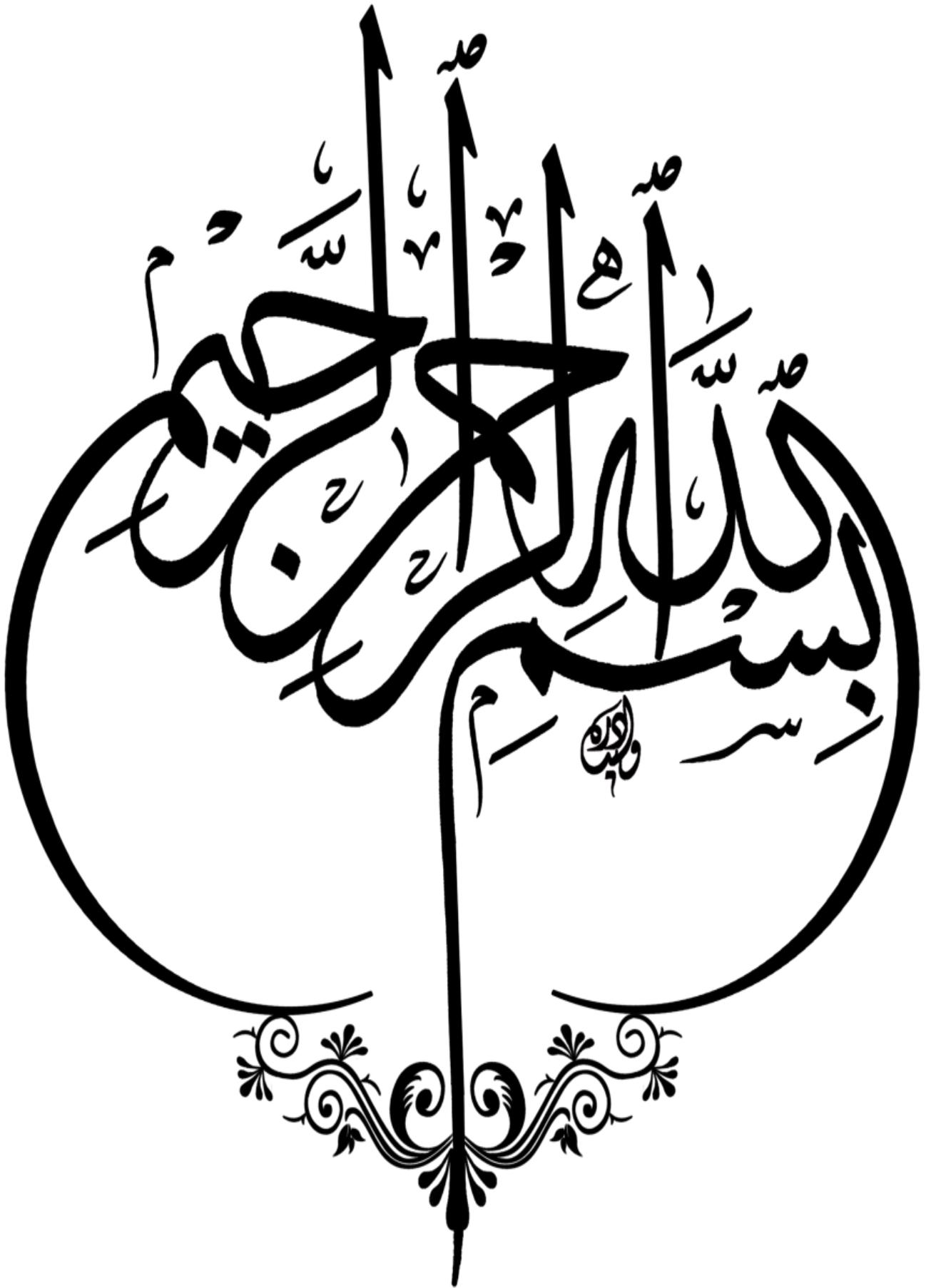
الدكتور.....رئيسا

الدكتور.....مشرفا

الدكتور.....مناقشا

الدكتور.....مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



الشكر

بسم الله الرحمن الرحيم الرحيم، والحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة الممتازة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد،

أمّا بعد، فعملاً بقول الرّسول عليه أفضل صلاة وأزكى سلام:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله " اعترافاً بالفضل وتقديراً للجميل

نتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى الدكتورة " مصطفىا نبية" التي تحملت

عناء الإشراف و التوجيه

و النصائح القيمة خلال انجاز هذه المذكرة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع عمال مركز التكوين المهني الإخوة عامري

بممكن بن عمار ب ولاية نعامة و طلابها .

إهداء

الحمد لله الذي هدانا إلى الطريق الحق والصلاة والسلام على رسول الله
وعلى آله وصحبه وأتباعه إلى يوم النشور أما بعد:
إلى من قال فيهم عز وجل "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" *الوالدين
العزيزين*

أهدي ثمرة جهدي إلى ملاكي و معنى الحب و الحنان و التفاني إلى
بسمة الحياة و سر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها
باسم جراحى إلى أعلى حبيب أمى الحبيبة إلى أطيب قلب و ارجح عقل
مثلى الاعلى و فخري الأكبر إلى من علمنى العطاء دون انتظار إلى من احمل
اسمه بكل افتخر إلى من أعطاني ولا زال يعطيني بلا حدود أبى الغالى
حفظهما الله و أدامهما تاجا فوق رؤوسنا و اتمنى من المولى أن يمد و يبارك
في عمرهما و ستبقى كلمتهما نجوما أهتدي بها اليوم و فى الغد و إلى الأبد
و إلى أفراد أسرتى سندي فى الحياة و لا احصي لهم الفضل اخوتى
و إلى كل من ساعدنى فى انجاز هذا العمل المتواضع و لو بكلمة طيبة
او دعوة صادقة إلى من وسعهم قلبى و لم يسعاهم قلمنى و اقول للأجيال القادمة
*أنظر إلى من دونك فى دنيا تستريح
*و أنظر لمن فوقك فى العلم تجتهد

إهداء

إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: "وَلَا تَقُلْ لَهُمَا أَفٍ وَلَا تَتَّهَرَهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا {23} وَأَخْفِضْ لَهُمَا جُنَاحَ الذَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا

رَبَّيَانِي صَغِيرًا {24} الإسراء 23-24

إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام (أمي الحبيبة) أطال الله في عمرها.

إلى من أفضلها على نفسي ولم لا فلقد ضحت من أجلي، ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي على الدوام (أمي الحبيبة) التي ربنتي رحمها الله. إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي (والدي) رحمه الله .

إلى أختي و عائلتي وأصدقائي، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث.

أهدي لكم بحث تخرّجي

داعياً المولى - عزّ وجلّ - أن يُطيل في أعماركم، ويرزقكم بالخيرات.

ويس إبراهيم الخليل

الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على مفهوم التكوين في خلق الكفاءات من خلال التدريب، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة ، المتغيرات المستقلة: تتمثل في دور المؤسسات التكوينية. المتغيرات التابعة: و تتمثل في مستوى خلق الكفاءات من خلال التدريب وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على دراسة الحالة مركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار ب ولاية نعامة ، نسخة spss 19 من خلال الملاحظة العلمية ، الوثائق الرسمية ، والمقابلة الشخصية، الإستبانة ومعالجتها الإحصائية عن طريق برنامج حيث وزعت 61 استبانة وتم قبول 50 منها. ولخصت الدراسة إلى وجود مستوى جيد من مفهوم التكوين لدى المترشحين نظرا لاهتمام المؤسسة بالتكوين ، العلاقة الارتباطية بين التكوين كمتغير مستقل وتنمية الكفاءات البشرية كمتغير تابع علاقة إرتباطية طردية قوية ، ويتجسد ذلك من خلال البعدين تقييم التكوين وتنفيذ البرنامج التكوين من خلال التدريب .

الكلمات المفتاحية:
تكوين، كفاءات، التدريب ; تقييم التكوين، تنمية الكفاءات البشرية.

Summary :

The study aimed to accurately understand the concept of competence development through training, in addition to examining the relationship between study variables. Independent variables are represented by the role of training institutions. Dependent variables are reflected in the level of competence development through training. A descriptive-analytical method was used to study the subject, relying on a case study of the Vocational Training Center, Ameer Brothers in Makam Ben Ammar in Naâma state. Version 19 of SPSS was used through scientific observation, official documents, personal interviews, questionnaires, and statistical processing. 61 questionnaires were distributed, and all 50 were accepted. The study concluded the presence of a good level of understanding of training concepts

key words :Formation, competencies, training; Training evaluation, human competency development.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر
	الإهداء
IV	الملخص
V- VII	فهرس المحتويات
VIII- IX	فهرس الجداول و الأشكال
ب	مقدمة
ب	الإشكالية
ج	الفرضيات
ج	مبررات اختيار الموضوع
ج	أهمية البحث
د	أهداف الدراسة
د	منهج الدراسة
د	تقسيمات الدراسة
الفصل الأول: دراسات أدبية حول التكوين المهني, الكفاءة المهنية و التدريب	
2	تمهيد للفصل
3-14	المبحث الأول: التكوين المهني تعريفه وأنواعه و مبادئه
3-11	المطلب الأول: تعريف التكوين المهني وأنواعه
11-14	المطلب الثاني: مبادئ التكوين المهني
15-39	المبحث الثاني: التدريب المهني و الكفاءة المهنية
15-26	المطلب الأول: التدريب المهني
26-39	المطلب الثاني: الكفاءات المهنية
40-50	المبحث الثالث: التكوين المهني بالجزائر

40-44	المطلب الأول:تطور التكوين المهني بالجزائر
44-50	المطلب الثاني:التكوين المهني بالجزائر و علاقته بالسوق
50-54	المبحث الرابع:المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل
52	المطلب الاول:التقنيات المعتمدة لتسهيل عملية ادماج طالبي الشغل في سوق العمل
52-54	المطلب الثاني:آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل
54	خاتمة الفصل
الفصل الثاني : الدراسات السابقة	
56	مقدمة الفصل
57-73	المبحث الأول:الدراسات الجزائرية و العربية
57-70	المطلب الأول:الدراسات الجزائرية
70-71	المطلب الثاني:الدراسات العربية
42	المبحث الثاني:الدراسات الأجنبية و التعقيب على الدراسات
71-72	المطلب الأول:الدراسات الأجنبية
72-73	المطلب الثاني:التعقيب على الدراسات السابقة
74	خاتمة الفصل
الفصل الثالث : الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بن عمار	
76	تمهيد
77	المبحث الأول: لمحة عن مركز التكوين المهني والتمهين "الشهيد بن الإخوة عميري" مكن بن عمار
77	المطلب الأول:نشأة مركز التكوين المهني بن عمار و بنيته التحتية
77	المطلب الثاني:أنماط التكوين بمركز التكوين المهني بن عمار
78-92	المبحث الثاني:تصميم الدراسة و الخطوات الاجرائية
78-79	المطلب الأول:المجتمع و عينة الدراسة
79-92	المطلب الثاني:تفسير و تحليل النتائج
93	خلاصة الفصل
95	الخاتمة
97-98	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال و الجداول

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
13	يبين مكونات العملية التكوينية	1
29	يمثل تمثيلية للكفاءة في المؤسسة	2
80	أعمدة بيانية ممثلة لمتغير الجنس	3
81	دائرة النسبية ممثلة لمتغير السن	4
82	أعمدة بيانية ممثلة لمتغير الحالة العائلية	5
83	أعمدة بيانية ممثلة لمتغير المستوى التعليمي	6
84	دائرة نسبية ممثلة لمتغير نمط التكوين	7
85	دائرة نسبية ممثلة لمتغير التخصص	8

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
20-21	مكونات العملية التدريبية	1
23	أنواع التدريب حسب مكان العمل	2
24-25	أنواع التدريب حسب المدة الزمنية	3
26	أنواع التدريب حسب نوع الوظائف	4
79	نتائج قياس ثبات الاستبيان	5
80	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	6
81	توزيع الأفراد حسب السن	7
82	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	8
83	توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية.	9
84	توزيع العينة حسب متغير نمط التكوين الذي التحق به المتربصين	10

85	توزيع العينة حسب متغير التخصص	11
86	نوع البرامج المتوفرة بالمركز	12
86	مجموع التخصصات المتوفرة كافية	13
87	نوع التكوين الذي يتلقاه المتربصين	14
87	ورشات مجهزة بوسائل تكنولوجية للتدريب	15
87	تماشى مقرر الدراسي مع متطلبات التخصص	16
88	المسئول عن التكوين.	17
88	شروط التكوين الفعال	18
88	تقييم المتربصين لبرامج التكوين	19
89	التكوين يرفع من الكفاءة من طريق التدريب	20
89	التكوين مهم و ضروري للحياة المهنية	21
89	المتربص يوظف ما تلقاه في التكوين.	22
90	الصعوبات التي تواجه المتربص	23
90	أراء المتربصين حول علاقة التكوين الجيد بزيادة القدرات و المهارات	24
90	نتائج اختبار الارتباط بين المتغيرات	25
91	نتائج تحليل الإنحدار	26
91	جدول معاملات الإنحدار	27

مقدمة

تحتل الموارد البشرية في عالمنا المعاصر مستوى عال من الاهتمام باعتبارها القوى الدافعية الحقيقية في أي مجتمع و هي مصدر لكل طاقاته واستثمار صريح للغاية إذا ما استغل على أكمل وجه حيث تعتمد المنظمات في تحقيق غاياتها إلى حد كبير على كفاءة أداء مواردها البشرية وعلى قدرتها على الإنتاج و التكيف مع مستويات التقنية المستخدمة في العمل ، ولقد أدى الاتجاه المتزايد نحو التخصص إلى أداء الأعمال وضرورة التكيف مع التقنيات الحديثة و الظروف المتغيرة و المتلاحقة في مجال الأعمال إلى زيادة الحاجة إلى تكوين الموظفين وإلى بروز التكوين المهني ليكون واحد من أهم الوظائف التي تسهم في توفير مستويات متطورة من القدرة الفاعلة للأداء بما يلبي احتياجات الأجهزة الحكومية لتحقيق غايتها و التكيف مع المتغيرات السريعة في المهارات المطلوبة والتدفق الهائل في المعارف و المعلومات وربط الأفراد بكل جديد في مجال أعمالهم.

والتكوين المتواصل بشكله الحديث ليس وليد الساعة إنما هو نتيجة لعدد من التطورات المتداخلة التغيرات البيئية المستمرة التي يعود عهدها إلى بداية الثورة الصناعية حيث تطورت الحياة الصناعية بشكل كبير وكل هذا ساهم في إظهار الحاجة إلى وجود وظيفة تهتم بتطوير وتنمية المهارات وقدرات وخبرات الأفراد مما يسمح لهم بمسايرة مختلف التطورات الحاصلة في مجال أعمالهم ،وعليه أصبحت وظيفة التكوين المتواصل تحظى باهتمام بالغ في المؤسسة باعتباره أحد الركائز الأساسية في تنمية الموارد البشرية وتأهيلها للقيام بجميع المهام و الأعمال المحاطة بها في كافة المستويات العامة والخاصة وعلى اختلاف أهدافها الإنتاجية ،حيث انه يؤدي إلى اكتساب المهارات المختلفة قدرات العاملين وصقل مواهبهم كما يعمل على زيادة تنمية أفكارهم وتكوين ثقافات واعية. والتكفل بالموارد البشري أساس كل تقدم وتطور حتى يصبح الفرد أداة للمعرفة تنمية كما يجب جعله قوة دافعة له، ولاشك أن التكوين المتواصل يمثل وسيلة هامة من وسائل تنمية الموارد البشرية وعلى رأسها تحقيق التوافق المهني لها مع البيئة الداخلية للعمل و متطلباته ومع البيئة الخارجية وتأثيراتها على كل الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على المجتمع.

إشكالية الدراسة:

ومن هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

- ما مدى مساهمة المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب ؟.

2- الأسئلة الفرعية:

ولدراسة الموضوع من مختلف جوانبه الأساسية تم طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهية أبعاد و تأثير التدريب و التكوين على مستوى الشخصي للمكونين ؟

- ماهية العلاقة بين التكوين و التدريب و الكفاءة ؟

وللإجابة عن سؤال الإشكالية طرحنا الفرضية الرئيسية التالية:

من أجل التوصل إلى إجابات، ومن أجل تحقيق الغاية المرجوة منه يسعى البحث إلى اختبار صحة الفرضية الرئيسية التالية:

تساهم المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات بتوفير برامج تدريبية متنوعة لتحسين مهارات المترشحين. والتي بدورها تنفرغ الى مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية

- 1- تتعدد طبيعة و برامج التدريب في المؤسسات التكوينية و تختلف أنواعها.
- 2- تساهم مؤسسات التكوين المهني في تحسين مهارات المترشحين عن طريق التدريب.
- 3- تعتمد مؤسسات التكوين المهني على إستراتيجية موجهة لتحسين كفاءة العنصر البشري.

4 - مبررات اختيار الموضوع

هناك عدة مبررات ودوافع دعنا إلى اختيار هذا الموضوع، وأهمها:

- تناسب طبيعة التخصص الأكاديمي مع موضوع الدراسة.
- الرغبة والاهتمام الشخصي في دراسة الموضوع.
- معالجة موضوع دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.
- التعرف على دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.

5- أهمية البحث:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي نتناوله والمتمثل في دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب

معرفة مستوى مساهمة المؤسسات التكوينية من خلال التدريب في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسة. تساهم الدراسة في إعادة النظر في ممارسات المؤسسات التكوينية.

يمكن الاستعانة بالنتائج المتحصل عليها لاستفادة منها في تفعيل دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب

6- أهداف البحث

- يهدف هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف نوردتها فيما يلي:

- معرفة الدور الذي تلعبه المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.
- معرفة واقع ممارسات المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.
- معرفة العلاقة بين ممارسات المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.
- تقديم اقتراحات من شأنها تطوير وتحسين الكفاءات الفردية من خلال التدريب.
- محاولة سد الفجوة البحثية في مجال دراسة العلاقة بين الكفاءة و التدريب.

7 منهج الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات ، والنظر إلى أهميته لتحقيق التوافق المهني للعامل بها وقد استخدمنا لذلك المنهج تحليلي من خلال وصف و تحليل دور التكوين المؤسسات التكوينية واعتمدنا على مقابلة مع المتربصين لجمع المعومات المطلوبة واستبيان كأداة لجمع البيانات ودعم المعلومات المحصل عليها من خلال المقابلة .كما سنعتمد في دراستنا هذه على الأسلوب الإحصائي وذلك لترجمة المعطيات المحصل عليها ميدانيا لأرقام يمكن التعليق عليها وتحليلها وتفسيرها وذلك للوصول إلى النتائج المرجوة.

8 هيكل الدراسة :

لتحقيق هذه الدراسة قسمت إلى فصلين نعرضها كآلاتي:
تناولنا في الفصل الأول: دراسات أدبية حول التكوين المهني ، الكفاءات المهنية و التدريب
الفصل الثاني:الدراسات السابقة.
الفصل الثالث :دراسة ميدانية بمؤسسة التكوين المهني لإثبات او نفي فرضيات الدراسة

الفصل الأول: دراسات أدبية

حول التكوين المهني ،

الكفاءات المهنية و التدريب

مقدمة الفصل:

يعد التكوين المهني أحد الركائز الأساسية لتطوير القوى العاملة وتأهيلها لمتطلبات سوق العمل المتغيرة. في ظل العولمة وتسارع التطور التكنولوجي، أصبحت الكفاءات المهنية والتدريب المستمر ضرورة حتمية لتحسين الإنتاجية وزيادة التنافسية. يتناول هذا الفصل استعراضاً شاملاً للدراسات الأدبية التي تتعلق بالتكوين المهني والكفاءات المهنية والتدريب. سنقوم بمناقشة الأطر النظرية المختلفة التي تحدد مفهوم التكوين المهني، وأهمية الكفاءات المهنية في السياق العملي، والأساليب المتبعة في التدريب المستمر.

كما سيتم تسليط الضوء على الدور الذي تلعبه المؤسسات التعليمية والتدريبية في تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لسوق العمل، بالإضافة إلى التحديات والفرص المرتبطة بعمليات التكوين المهني من خلال هذا الفصل، نهدف إلى تقديم فهم معمق لمفهوم التكوين المهني وأهميته، وتسلط الضوء على الكفاءات المهنية كعامل حاسم في التنمية المهنية، واستعراض أفضل الممارسات في مجال التدريب المهني.

المبحث الأول : التكوين المهني تعريفه وأنواعه و مبادئه

تمهيد:

التكوين المهني من المواضيع التي أثارت ولازالت تثير كيفية الاستثمار في المورد البشري بتطوير قدراته الفنية والسلوكية والتقنية وهو واحد من أحد أهم الوظائف التي تسهم في توفير مستويات متطورة من القدرة الفاعلة للأداء بما يلبي احتياجات الأجهزة الحكومية لتحقيق غاياتها والتكيف مع التغيرات السريعة في المهارات المطلوبة والتدفق الهائل في المعرف والمعلومات وربط الأفراد بكل جديد في مجال عملهم تؤهلهم لكي يكونوا عناصر منسجمة مع فريق العمل، متفاعلة مع الأهداف التنظيمية، كونه إحدى المتطلبات الأساسية لأي سياسة تنموية باعتباره إنتاجا اجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة و الرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي من ناحية و يرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى، والتكوين عملية منظمة ومستمرة تقوم بها المؤسسة لاكتساب الفرد العامل القدرات والمهارات الفنية والإنسانية اللازمة و تفعيلها بالشكل الذي يتلاءم مع طموحاتها و إمكانياته ودافع إلى أداء عمل فعال يتضمن استمرار المؤسسة وتطورها في ظل احتياجاتها والواقع أن الخاصية الأساسية لتحسين التكوين تتمثل في تغيير سلوك العمال واكتساب اتجاهات مساندة لسلوكياتهم في العمل تساهم بدرجة عالية في رفع معنويات الأفراد و شعورهم بالأمان والرضا والارتياح والتي تعكس بشكل مباشر على تحقيق الرضا المهني ويوجد العديد من التعاريف التي قدمها العديد من الباحثين في مجال التكوين نذكر منها :

المطلب الأول : تعريف التكوين المهني وأنواعه

تعريف بوتارف :

التكوين عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية الوظيفي أو المهنية، وهدفه اكتساب المهارات والمعارف لمعرفة مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتزاج فيها الكفاءات والمعارف والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح"¹.

تعريف ريمون فاتي:

التكوين هو مجموعة الأفعال القادرة على جعل الأفراد والجماعات يؤدون وظائفهم وأعمالهم الحالية أو التي تسند إليهم لاحقا بكل كفاءة وذلك من أجل السير الحسن للتنظيم.²

أما صالح حسن الداھري فيعرفه بأنه " عملية هادفة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء على مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج وبتطوير العالم الاقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب

علي غربي و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الطباعة للنشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2001 ، ص211¹

أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1992، ص 310²

متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله، وكذلك التكوين المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني منطور ومتغير وفتح مراكز التكوين المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تأهلهم إلى سوق العمل".³

هذا التعريف يبين مدى أهمية تكوين الأفراد من أجل استعدادهم يمكنهم من الدخول إلى عالم الشغل ولذلك فالأفراد تفتح لهم مراكز ومعاهد للتكوين تجعلهم يكتسبون مهارات وقدرات خاصة للتكيف مع المهن المختارة.

بتحليل ومقارنة التعاريف المذكورة، يمكن القول أن التكوين المتواصل يرتبط بثلاث مستويات: المستوى المعرفي: حيث أن التكوين يهدف إلى تنمية المستوى من تزويد المتكون بالمعارف المطلوبة والاهتمام بالمكتسب المعرفي وإعداد الكفاءات.

المستوى المهاري : فهناك من ركز على ضرورة امتلاك المهارات وتمييزها من أجل رفع مستوى الأداء.

المستوى السلوكي : إذ أن عملية التكوين لا يقتصر دورها على التزويد بالمهارات والمعارف بل يتعدى إلى مستوى سلوك الفرد.

وبتميز التكوين المتواصل بأنه:

- عملية منظمة تقوم على أساس التخطيط.

-عملية مستمرة.

له أهداف واضحة ومحددة.

ج- التعريف الاجرائي للتكوين المتواصل :

التكوين المتواصل عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله، تتضمن مجموع العمليات والاجراءات البيداغوجية التي يخضع لها الفرد العامل اثناء الخدمة، أي طيلة حياته المهنية، من أجل إكسابه مجموعة من المعارف والسلوكات التي تساعده على أداء عمله لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

كما يوجد بعض المفاهيم المتقاربة أو المترابطة مع مفهوم التكوين كالاتي :

1-الإعداد: يطلق عليه التوجيه وهو التكوين الذي يسبق عملية التوظيف يستهدف إضافة معلومات ومعارف جديدة للفرد، يبدأ من حيث ينتهي التعليم".⁴

2- الرسكلة إعادة التكوين تحدث عند انتقال الفرد إلى وظيفة جديدة نظرا لضرورة ماسة وإحاطته ببعض المعلومات المتخصصة التي سوف يحتاجها في الوظيفة الجديدة أدخلت على طرق وأساليب العمل

المرجع نفسه، ص364³

محمد عبد الله : إدارة الهيئات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، ط2، الإسكندرية مصر ، 2002 ، ص219⁴

3- التأهيل : يتمثل في خدمات معينة تقدم للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدرتهم على مباشرة عملهم الأصلي أو أداء أي أعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية والنفسية⁵ العلاقة بين التكوين والتعليم: الفرق بينهما ليس محددًا أو دقيقًا ، انه يشبه سلسلة تدرج من العام إلى الخاص أي من المعلومات العامة اللازمة للإدراك الملائم إلى المهارات النوعية للتنفيذ المناسب⁶ ففي حين يشكل التعليم الأساسي الضروري لبناء الإنسان ونمو شخصيته من خلال إكسابه المعلومات والمعارف والمهارات المتعلقة بأسس العلوم ومناهجها ونظرياتها التي تساعد على حل مشاكله اليومية، نجد أن التكوين يتناول جوانب أخرى تدفع إلى تقدم الفرد في مجال عمله مركزًا بذلك على الجانب العملي. بأن : (Y TANLY DAVID) و (DAVID EJOESTGH) يؤكدان على أن التعليم أعم من التكوين وأن هذا الأخير جزء من التعليم ويقول زكي محمود هاشم ((أن مراعاة مبادئ التعليم في عملية التكوين تؤدي إلى تحقيق فعالية البرنامج التكويني باعتبار أن التكوين هو محاولة للتأثير في اتجاهات المتكويين عن طريق تعليمهم قيما ومبادئ جديدة)). ونستخلص أن كلا من التكوين والتعليم يكملان بعضهما البعض، فالثاني ينتهي حيث يبدأ التكوين والعكس صحيح.

-الفرق بين التكوين المهني والتأهيل المهني والإعداد المهني:

أ-التكوين المهني: عبارة عن نشاط يراد به التعليم في شكل قسم تدريبي معرفي وبالتالي بذل الجهود اللازمة عن طريق التدريب⁷

ب-التأهيل المهني : يعني تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل : التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري يقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ والترقي فيه

ج- الإعداد المهني: "يقصد به تكوين الشخصية المهنية الأخصائي الاجتماعي وذلك بتعليم الطلاب أساسيات المهنة واكتسابهم الاتجاهات السلمية في مجال التفاعل الوظيفي⁸

ومن خلال ما سبق يمكن الإشارة إلى أن التكوين المهني هو ذلك المخطط والمنظم من طرف المؤسسة الذي يهدف إلى تكوين العاملين في المستويات المختلفة تكوينًا نظريًا وتطبيقيًا من أجل أحداث تغيير إيجابي في وظائفهم لتحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية.

⁵ كمال طاطاي : دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الروبية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2002، 2001 ، ص 09

. قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف، الإسكندرية دون سنة ، ص 441⁶
يوسف شبلي الزعيم : التأهيل المهني للمعوقين ، دار الفكر ، عمان، الأردن ، 2005 ، ص 52⁷

محمد سعد سالم : إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاجتماعية ، ط1، دار الطباعة الحرة ، 2005 ، ص 177⁸

يختلف التكوين المهني باختلاف نوع العمل الذي يراد التدريب عليه ونوع المدربين وخبراتهم السابقة ومكان التكوين والمستوى المطلوب للتكوين والموارد والأدوات المستخدمة في التدريب والمؤهلات الخاصة بالمدربين، كما يختلف باختلاف جودة السلعة المنتجة والوقت والمال المخصصين للتكوين، لذا يجب أن يكون نوع التكوين وفق هذه الظروف المختلفة، على أنه يمكن تصنيف هذه الأنواع المختلفة من التكوين على النحو التالي:⁹

1 - التكوين من حيث أهدافه

أ/ التكوين الحركي: هذا التكوين يعتمد على تعلم كيفية تشغيل الآلات وبالتالي اكتساب مهارات في هذا المجال أي من أجل اكتساب المهارات الحركية مثل: كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المؤسسة، كسياقه السيارة أو إدارة مقاب كهربائي وغيرها.

فالاستعمال المكثف للآلة يؤدي بالنتيجة إلى ضرورة اكتساب العامل كفاءات متعددة كي يتكيف مع متطلبات سوق العمل، هذا الأخير الذي يتغير باستمرار وسرعة كبيرة.

ب/ التكوين الاجتماعي: هذا النوع يمكن الفرد اكتساب مهارات وعادات وتقاليد خاصة بالمجتمع كتوفير مبدأ المشاركة في العمل هذا الأخير يهدف إلى اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية مثلاً: التعاون والتسامح بين الأفراد بالإضافة إلى المحافظة على المواعيد واحترام القانون وضبط النفس وغيرها من العادات الاجتماعية المفيدة.

كما يهدف إلى تغيير ما لدى الأفراد من اتجاهات وعادات غير مرغوب فيها قصد رفع الروح المعنوية وكذا مستوى الكفاءة الإنتاجية فمن خلال تنمية روح التعاون بين الأفراد وتوفير مبدأ المشاركة في الرأي يشعر الفرد بمدى أهميته وبالتالي تدعيم وإيجاد روح الود والتفاهم بين الأفراد، ذلك من خلال توفير الطرق المناسبة التي تعمل على القضاء على المشكلات القائمة.

ج التكوين المعرفي: إعطاء الفرد بدل كلمة عمال معلومات ومعارف هامة عن العمل داخل المؤسسة وكذا الاطلاع على سياستها التنظيمية والقوانين المعمول بها، هذا النوع يهدف إلى استيعاب الأفراد العاملين بالمصنع أو المؤسسة، وكذا استيعاب معلومات وبيانات هامة، كلوائح المؤسسة وقوانينها وسياستها ومركزها في السوق ونوع المنتجات وتقديمها للأفراد العاملين بالمؤسسة.

طارق كمال علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2007، ص 62⁹

2- التكوين من حيث وسائله: يتمثل فيما يلي:

أ/ التكوين عن طريق ما يسمى باختيار كالمحاضرات والنشرات المطبوعة مثلا: يختار المتكون وتقدم له المعلومات اللازمة حتى يتسنى له تعلمها وتطبيقها وبالتالي إمكانية اكتسابه مهارات وخبرات¹⁰

ب/ التكوين بالطريقة الإيضاحية: هذه الأخيرة تعتبر من أحسن الوسائل المستعملة في عملية التكوين وخاصة في حل المشاكل وإعداد مديري ورؤساء الأعمال، حيث أنها فعالة لتكوين وتدريب كل العمال والمديرين على مناقشة أمور العمل سويا.

مما سبق يتضح بأن هذه المناقشات الجماعية تتيح للعمال والمديرين للنقاش في الأمور التي تخص المؤسسة وبالتالي معالجة بعض المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها فهذه الطريقة مفيدة تترك المجال لما ما يسمى بالمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي إحساس العمال بانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها. ج التكوين عن طريق الأداء الفعلي للعمل : فالأداء هو إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة فمن الطبيعي أن يتعاون الأداء بين الأفراد، فالفرد الذي استلم وظيفة لأول مرة قد يأتي أداءه ضعيفا في المراحل الأولى من الإنجاز وهذا ليس عيبا، ولكن العيب أن ل يركز هذا الفرد على تحسين أدائه سواء بدافع منه أو على طلب أو أمر من رئيسه المباشر، إذ باستطاعته هذا الخير تقديم الأحسن وتوجيه عمله على الأداء الفعلي المقبول للعمل.¹¹

3- التكوين من حيث المتكونين:

أ تكوين العاملين الجدد الذين تنقصهم الخبرات الأساسية لأداء العمل: فهؤلاء العمال معينون حديثا وبحاجة إلى تأهيل وتدريب، ففي أغلب الأحيان تكون حاجة هؤلاء الأفراد إلى اكتساب معارف ومعلومات عن المؤسسة والوظيفة أو التدريب على أداء الوظيفة التي ينسبون إليها فمن بين الوسائل المساعدة على ذلك : دورات تعريفية تتضمنها المؤسسة في حالة ما إذا كان عدد العاملين كبيرا نسبيا او من خلال القيام بجلسات تعريفية بحيث يجلس الموظف مع عدد المسؤولين قصد تعريفه أو تقدم له معلومات على مواضيع معينة فعلى سبيل المثال، مدير الحسابات يقدم له معلومات عن الشؤون المالية، مدير العمل حول نظام العمل، مدير الإنتاج حول نشاط الإنتاج وغيرها، مما يمكن تعيين شخص يكون صديقا للموظف خلال الأسابيع الأولى من التعيين، حيث يساعد هذا الصديق الموظف في مختلف المواقف بإعطائه معلومات ومعارف حول ما يريد أن يعرفه.¹²

محمد عبد الفتاح دويدار: السلوك التنظيمي و تأثيره على التنمية البشرية، دار المطبوعات الجامعية ن مصر ، 1997، صص 210، 199

المرجع نفسه، ص 64¹¹

سعاد نانف البرنو طي ادارة الموارد البشرية ، ادارة الأفراد، ط 1 دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن ،ص، 451، 452¹²

في هذه الحالة يكون العامل الجديد لا يعرف شيئاً عن المهنة الموكلة إليه وبالتالي لابد من إعلامه بما تحتويه حتى يتسنى له أداء عمله بالشكل المطلوب ففي بداية الأمر قد تعترض العامل صعوبات التأقلم وغير ذلك ولكن بمجرد انتقاله إلى مرحلة مالية سيجد نفسه تكيف مع عمله.

ب/تكوين القدامى وذوي الخبرة: تدريبهم بما يكفل رفع مستواهم الثقافي والمهني وتعريفهم بمستجدات مهنتهم من تطورات وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية خاصة تفسح المجال أمامهم مناجل الحصول على الترقيات كما يرمي أيضا إلى تحويل العامل الشبه ماهر إلى ماهر.

فمن خلال تلك البرامج التكوينية المقدمة للعاملين يمكن تغيير سلوكهم الوظيفي وذلك لأجل تحسين الأداء أو لتغيير اتجاهاتهم نحو المؤسسة وأيضا لتهيئتهم لوظيفة مغايرة للوظيفة الحالية وتتطلب معارف ومعارف مختلفة. كما أن الحاجة لإعادة التأهيل تظهر عندما تجري المؤسسة تغييرات جذرية في التكنولوجيا أو التنظيم بحيث يصبح فجأة لديها عدد كبيرا من العاملين بمؤهلات لم تعد تحتاجها، وفي هذه الحالة أمامها إما أن تستغني عنهم أو أن تعيد تأهيلهم ليشغلوا وظائف أخرى غالبا تكثر ذات شروط وامتيازات أقل¹³. فهذا النوع من التكوين يجعل العامل القديم يكيف نفسه من اجل التأقلم مع المتغيرات والمستجدات التي تواكب العصر، فعلى العامل أن يكون مطلعا على هذه التغيرات حتى يتسنى له فهم عمله وتواقفه وتكييف نفسه معه.

4- التكوين من حيث مكانه:

أ/التكوين في أماكن العمل: يتم داخل إطار العمل يعتمد عليه مختلف المؤسسات هذا التكوين يتم داخل المؤسسة التي يعمل فيها العاملين ويعبر الأكثر انتشارا وشيوعا، إذ تقوم جهة أخرى خارجية بتصميم برامج التكوين.

ب/التكوين في أماكن خاصة التكوين في أماكن خاصة يتم في أماكن مخصصة ويعتبر مكلفا و يحتاج إلى إمكانيات عالية " لذا فان المؤسسة و المصانع التي تقوم بإجرائه هي شركات و مؤسسات كبرى و هو الأكثر فعالية وتأثيرا من الأنواع الأخرى كما أنه لا يعطل المصانع أثناء عملية التكوين، كما أن المكونين و المدربين لعملية التكوين التدريب بعيدا عن مكان العمل.¹⁴

ج التكوين المزدوج من خلال تسميته يتضح أنه ثنائي فهو ينقسم إلى قسمين أساسيين هما: التكوين النظري يتم في أماكن خاصة

محمد عبد الفتاح دويدار: مرجع سابق، ص 210¹³

طارق كمال مرجع سابق، ص 65¹⁴

د التكوين العملي يتم في المصانع أو الشركات وهذا النوع يستخدم في الصناعات التي تحتاج إلى قدر كبير من مهارة العمال، كما نجد أن بعض المراكز التربوية أو المدارس الفنية تكون تابعة للمؤسسة أو المصنع الذي يعمل به العاملون.¹⁵

5/ التكوين حسب فئة العاملون المتكونة:

أ/ التكوين الإداري: أن التكوين الإداري اليوم أصبح يهتم أكثر بالاحتياجات التعليمية داخل مؤسساتهم فضلاً عن اهتمامه بموضوعات إدارة الموارد البشرية باعتبارها إحدى وظائف الإدارة فهي أنواع عدة من المؤسسات فأساسيات التكوين الإداري تشمل:¹⁶

- * التخطيط الاستراتيجي، تحليل الأدوار وتحليل العمليات الخطط المساعدة ووضع معلومات للرقابة الإدارية.
- * القوة والسلطة في العملية.
- * أنماط القيادة وتأثيرها على الثقافة الإنتاجية.
- * توقعات الأفراد في مؤسساتهم.
- * المكونات الاجتماعية وفرق العمل.
- * الإدارة بالمشاركة.

فهذا النوع يعتمد على اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنساني، إذ يركز بشكل أساسي على تطوير تحسين الإنسانية والمعرفية للأفراد.

ب/ التكوين الصناعي: يعتبر تكوين العمال داخل المؤسسات أو الشركات التي يعملون بها هو النوع الأكثر شيوعاً حيث يقوم المدرب فيه على شرح الخطوات المختلفة لعملية الإنتاج كما أنه يقلل من بعض المشاكل التي تواجه العمال، وذلك لأن وجود المشرف يساعد العامل¹⁷ على استخدام الآلات بالطريقة المثلى، حيث يعتمد هذا النوع على تكوين العمال داخل حدود المصنع، حيث يكون هناك مشرفون يعملون على شرح الخطوات اللازمة للعمل فوجود المشرفين تحل المشاكل والعراقيل التي قد تواجه العامل

1 نفسه، ص 66 15

زيد منير عبوي، سامي محمد هشام حريز مدخل الى الادارة العامة بين النظرية والتطبيق ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 ، 2006 ، ص 126

طارق كمال، مرجع سابق، ص 66 16

6/ التكوين حسب الطريقة التدريبية أو حسب المهارة المراد اكتسابها للمتكون:

أ التدريب التخصصي ولمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات والمعارف وتطور المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المعنية ولذا فإنه غالباً ما يشارك التكوين المهني في رأي. بعض المتخصصين والباحثين، إلا أن هذا النوع من التكوين يرتبط ارتباطاً وثيقاً لمجال تخصصي محدد من الأطر الوظيفية أو المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات ومتطلبات المؤسسة.

هذا النوع يركز أساساً على ما يسمى بالتخصص، فالفرد المتكون وفقاً لتخصصه، فمثلاً إذا كان عامل تخصصه المالية فإنه يتدرب في الشؤون المالية حتى يتسنى له اكتساب مهارات ومعارف متنوعة.¹⁸

ب/ التكوين على اتخاذ القرار: فاتخاذ القرار يعني أن يوجد في موقف معين أكثر من طريق لمواجهة وضده الطريق تسمى بدائل، فإذا لم يكن هناك غير حل واحد يجد سلوكه حتماً لم يكن بصدور قرار وقد يكون هناك أمام متخذ القرار بإمكانية، اتخاذ القرار أو الامتناع عنه.

وفي هذه الحالة يكون أمام متخذ القرار بديلان لا بد يل واحد وهما إما اتخاذ القرار أو الامتناع عنه ويتطلب وجود القرار أن يكون اختبار واعٍ لأحد البدائل المتاحة وبذلك فهناك التكوين يكون على كيفية اتخاذ القرار، ففي وجود مشكلة ما، فالعامل مطالب بحلها عن طريق اتخاذ القرار بشأنها وذلك باختصار بديل من عدة بدائل بشرط أن تدرس المشكلة من جميع جوانبها فمثلاً: لدينا مشكلة انخفاض الإنتاج ولدينا عدة بدائل المتمثلة في:

1- تحسين النتائج

2- توسيع الإنتاج

3- الإعلان

4- تخفيض الأسعار اختيار الحل الذي يقدم أقل تكلفة ويكون متناسب مع الموارد الموجودة في المؤسسة، فهل المشكلة . يجب أن تكون في إطارها الحالي.

ج التكوين الفني: التكوين من أجل اكتساب مهارات في الأداة أو قدرة ذاتية لممارسة عمل معين فالفن يركز إلى حد كبير على المواهب الفردية والاستعدادات الفطرية للإبداع في نشاط معين، هذا النشاط يصل بالتكوين.

د/ التكوين اللغوي: التكوين على كيفية التعبير اللغوي واكتساب مهارات في مجال اللغة.¹⁹

خضير كاظم محمود ياسين كاسب خرشه : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان، الأردن ، 200، ص 141¹⁸

7- التدريب وفق الزمن هذا النوع من التكوين يعتمد على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب وذلك قصد

تحديد نوع التكوين:

أ/ التكوين قصير الأجل: هذا النوع غالبا ما يستغرق مدة زمنية قدرها أسبوع إلي ستة أسابيع وفي ظل هذا النمط التكويني يتم عقد الدورات التكوينية والتي تكون بصورة أو بطريقة مكثفة أو مركزة، فالمكون يعمل عادة بإعطاء صورة شاملة، فالدورات التكوينية عبارة عن كل شامل ومحدد من الخطوات الهادفة لتحقيق الاستفادة الموجودة من نتائج البرنامج التكويني، فمن عيوب هذا النوع من التكوين عدم توفر الوقت الكافي للمكون أو المدرب لتغطية الموضوع بصورة تفصيلية كما أن المتكون لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التكوينية.²⁰

ب/ التكوين طويل الأجل هذا التكوين يكون في فترة زمنية طويلة عكس النوع الأول حيث يمتد إلي سنة أو أكثر، فمن المزايا التي يتميز بها هذا النمط من التكوين نجد حصول المتكون على معلومات وافية وكاملة حول المادة التكوينية مما يجعلها أكبر بكثير قياسا أو مقارنة بالتكوين قصير الأجل، كما أن المكون بإمكانه أن يدخل في التفاصيل التي يرغب في إصالتها للمتكون وذلك لكونه يمتلك الوقت الكافي لذلك، غير أن في: النمط لا يخلو من العيوب المتمثلة .

- طول الفترة الزمنية والتي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب.

- التكاليف الباهظة والناجحة عن العملية التدريبية.

ولذلك يمكن القول أن هذا النمط رغم الفائدة الكبيرة التي يعطيها للعملية التكوينية إلا أنه غالي التكلفة، كما أنه يستغرق وقتا طويلا في التكوين في حين التوفيق بين النمطين حتى يمكن القليل من العيوب والحصول على نتائج جيدة.

المطلب الثاني: مبادئ التكوين المهني:

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التكوين إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة وتغير الاتجاه بما يتماشى ومصلحة المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

1 ضرورة خلق الدافع لهذا التكوين: تأخذ هذه النقطة بعين الاعتبار حتى الفروق الفردية الكبيرة بين

الأفراد يتم الاعتماد على التكوين الجماعي) الفردي أما إذا كانت هناك فروقا طفيفة يمكن الاعتماد على التكوين الجماعي بطبيعة الحال كلما كان دافع قوي لدى المتكون أدى إلى سرعة تعلم الفرد وبالتالي اكتساب معارف

محمد ابراهيم، حسان محمد حسين العجمي: الإدارة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 73¹⁹

حضير كاظم محمود ياسين كاسب الحرشة: مرجع سابق، صص، 143، 142²⁰

ومهارات جديدة، هذا يعني العمل على خلق العلاقة ما بين المتكون، ورغباته، أي ربطه بهدف يرغب فيه فمثلا وسيلة لزيادة الدخل، الترقية وغيرها.

ومما لا شك فيه أن الدافع لدى الفرد الجديد يكون أقوى من الدافع لدى الفرد القديم، هذا الأخير الذي يؤدي

العمل في وقته الحالي ويعاد تكوينه، فالتحفيز لا يقتصر على عملية التكوين أو على المكون وإنما أيضا للمشرف دون فعال في ذلك وبالأخص عند عودة المتكون إلى عمله، إذ يعمل على تكوينه ومتابعته وتشجيعه، ويعمل على معالجة نقاط الضعف لديه وكذا حثه على الالتحاق بعملية التكوين.²¹

فنجاح المتكون في عملية التكوين يرتبط بوجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها، فالأهداف غير الواقعية أو الخيالية التي يستحيل تحقيقها تجعل الفرد يشعر بالفشل، مما يعطل عملية التعلم، فعبء أو مسؤولية تحديد مختلف الأهداف تقع على عاتق المشرف.

وبذلك يمكن اعتبار أن دور التكوين المهني أساسي للتحكم في الإنتاج وفي تحسين تفسيره من خلال تنمية المهارات البشرية، باعتبار أن المورد البشري، هو السبب الرئيسي في تحسين الإنتاج وزيادة الفعالية، وذلك عن طريق خلق دافع قوي لعمل المتكون وبالتالي تحقيق الأهداف المرغوب فيها.²²

2 متابعة تقدم المتكون : إن كثير من الدراسات والبحوث أكدت على وجود ارتباط وعلاقة بين حجم أو كمية المعلومات التي تعطى للمكونين إضافة إلى تلك السرعة والفاعلية في التعلم، ولكن ما يجب مراعاة والانتباه إليه هو أن المعلومات الكثيرة لا تعني اكتساب مهارات أو معرفة وإنما الهدف هو الفهم السليم لتلك المعلومات، فالمتكون قد يجد صعوبات في مهمته، فمهمة المتكون تتمثل في تقييم درجة تقدم المتكون، وكذا التحقق من استيعابه سواء محتويات برنامج التكوين النظرية أو العملية.²³

3 التدريب ببرنامج التدعيم : بعد اكتساب المتكون لمهارات و معارف خلال عملية التكوين يجب ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام الثواب و العقاب، فالأمور الخاصة بما هو ايجابي تتمثل في خلق فرص للترقية ، كزيادة الأجر و تقديم الشكر لما قام به الفرد من مجهود فهنا على الإدارة التحقق من أن المكافأة مقابل انجاز الفرد ، إضافة إلى ضرورة التنسيق بين برامج واحتياجات الأقسام التكوينية ، ومتطلبات الوظائف و الأعمال ففي حالة ما إذا كان السلوك التنظيمي في هذه الحالة ينجر عن ذلك إجراء عقابي وهذا الأخير ما هو إلا لتقوية و الحفاظ على الاجراء التنظيمي²⁴

عبد الغفار حنفي، حسين القزاز السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مديرية النشر و التوزيع بجامعة قلمة الجزائر، 2004، ص584، 585.

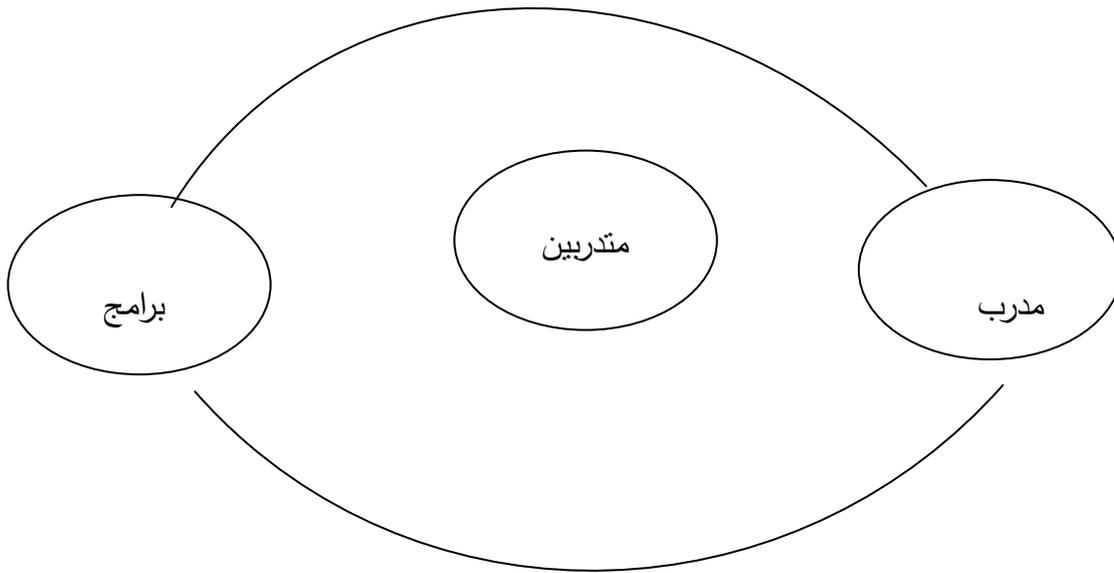
عبد الفتاح محمد دويدار مزج سابق ص 196 197²²

عبد الغفار حنفي، حسين القزاز مرجع سابق، ص584²³

يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص276²⁴

4 ضرورة الممارسة للعملية التكوينية : لابد من إعطاء المتكون فرصته للمشاركة في عملية التعليم وذلك حتى يكسب مهارة ومعرفة فعالة، إضافة إلى توفير الأدوات والوسائل التجريبية في مكان العمل مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل، كما أن المتكون يجب أن يعرف معنى وكيفية التشغيل لتلك الوسائل وبدون وجود أي مخاطر فالعملية التدريبية هي عملية تواصل واتصال بين كل من:

الشكل رقم (1) يبين مكونات العملية التكوينية



(المصدر : صلاح عباس ، تنمية مهارات مسؤولي التدريب ، مؤسسة الشباب الجامعة ، 2006 ص 21)

فالمكون: هو الشخص الفاعل في المنظومة وهو بمثابة القائد للمجموعة والمحرك الأول لسير عملها. أما البرامج التكوينية فهي خطة أو برامج للدراسات النظرية والتطبيقية والعملية فالفرد يتعلم ويكتسب مهارات لابد من إعطائه فرصا للتعلم وبالتالي تجسيد ما تعلمه بالاعتماد على الوسائل والتجهيزات الموجودة.

5 الانتقال من الكليات إلى الجزئيات : هناك عدة تجارب أجريت على عملية التكوين والسؤال المطروح أيها أصح؟

الطريقة الكلية أو الطريق الجزئية ففي الطريقة الكلية يتعلم فيها المتكون العمل كوحدة كلية، والطريقة الجزئية يتكون فيها على أجزاء منفصلة عن بعضها البعض ثم الربط بين هذه الأجزاء فالبعض يرون أن أفضل الطرق التكوينية هي التي تبدأ بالعمل ككل إذ يتدرج فيها العمال من الأعمال البسيطة إلى الأعمال الصعبة وهذا لا

يعني أن طريقة الأجزاء غير مفيدة، فهناك بعض الأعمال المؤقتة تحتاج الى الجزئية حتى يتسنى فهمها بالتدرج.²⁵

وبذلك فإن اتخاذ القرار بشأن إتباع الطريقة الكلية أو الجزئية لا يكون اعتباطيا بل يتوقف على عدة عوامل.²⁶

ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد: أي بين المطلوب تكوينهم ، فتوزيع الأفراد يتم انطلاقا من مستوياتهم وخلفياتهم بحيث يتناسب مع أسلوب ومادة التكوين ومستويات التكوين المختلفة، مما يحقق الفائدة المنفعة للمستويات المختلفة من التكوين من المعروف أن التكوين الجماعي يكون أقل تكلفة من التكوين الفردي ولكن نظرا للاختلافات بين الأفراد من حيث مستوى ذكائهم واستعدادهم، هذا يؤدي بدوره إلى ضرورة بناء برامج تدريب تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة ووسائل التدريب والتعليم الفردية وذلك قصد مقابلة مختلف الاختلافات بين الأفراد وجعلها منطقية وعملية.²⁷

إن يجب مراعاة الفروق الفردية أثناء عملية التكوين والاعتماد على التكوين الفردي في حالة وجود فروق ذات تجاوزات كبيرة إضافة إلى هذه المبادئ هناك أخرى يمكن إيجازها فيما يلي²⁸

ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي أي سوق العمل. ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التعلم في الإنتاج وفي تحسين سيرة من خلال تثمين الموارد البشرية. اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة.

ضرورة تكريس الحق في التكوين المهني على المحيط الداخلي والخارجي.

بتطبيق هذه المبادئ بكل تفاصيلها بالكيفية الصحيحة يمكن الحصول على تكوين جيد وكاف، فالتكوين يرتكز أساسا على هذه النقاط باعتبارها مهمة فعلى المكون والمدرّب أن يراعيها ويعمل على تطبيقها وتجسيدها وهذا من شأنه أن يسهل عملية التكوين ويجعلها ناجحة.

عبد الغفار حنفي، حسين القرار، مرجع سابق، ص 585 ²⁵

1 محمد عبد الفتاح دويدار: مرجع سابق، ص 276 ²⁶

يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2006، 27

3 أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، مصر ، الاسكندرية ، ط5، 2001، ص 586. ²⁸

المبحث الثاني : التدريب المهني و الكفاءة المهنية

تمهيد:

التدريب يقوم على التلمذة الصناعية، أي تزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعلمية لفترة معينة، وازدادت الحاجة إليه منذ بداية الحرب العالمية الثانية فاستعمل في المجالات العسكرية والمؤسسات المتخصصة لمواجهة التطور الاقتصادي.

فيعتبر التدريب من أهم مقومات التنمية والتطوير الذي تعتمد عليه المؤسسات الاقتصادية في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات التقنية والإدارية والإنتاجية، وكذلك لتأثيره المباشر أو الغير المباشر على أداء الفرد والجماعة في المؤسسة حيث يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة، من أهمها الإنتاجية والتي تعتبر من أهم المقاييس المعتمدة في الحكم على طبيعة أداء الفرد والجماعة، و نظرا للحاجة إليه اعتبر عملية تعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته في أقل وقت وجهد ممكن، فلا يمكن لأي بلد أن يخطط للتنمية وأن يهمل مسألة إعداد الأفراد الذين هم أداة التنمية والإنتاج، وأن أي إهمال يخلق أزمة حقيقية.

المطلب الأول : التدريب المهني

يعتبر التدريب واحدا من أهم الأنشطة في أي منظمة أو مؤسسة مهما كانت طبيعتها أو نوع عملها واختصاصها، وهو حقيقة تمثل واحد من الأنشطة الهامة لإدارة الموارد البشرية في المنشأة. وذلك نتيجة الشعور المتزايد لدى الإدارات العليا والمنظمات والهيئات والمؤسسات بأهمية تطوير مهارات وخبرات وسلوكيات العاملين وجعلهم يواكبون بقدر الإمكان التطورات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية لمؤسساتها وهيئاتهم.

1- تعريف التدريب المهني

لقد تعددت تعاريف التدريب المهني و منها:

يعرف التدريب بأنه الجهود المخططة التي تم تصميمها بواسطة المنظمة لتسيير عملية تعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف التي يمارسها العاملون بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية التنظيمية²⁹

(عبد الحميد عبد الفتاح، 2007، ص142).²⁹

ونفهم من هنا أنّ التدريب هو النشاط الذي يقوم ويهتم بإدارة البرامج التدريبية وتصميمها بهدف تنمية الأداء الفردي، الجماعي ورفع مستوى كفاءة الأداء التنظيمي وتتطلب عملية تحسين الأداء إجراء تغييرات محددة في المعارف والمهارات و الاتجاهات والسلوك الاجتماعي داخل المنظمات

فالتدريب هو إجراء منظم يزود الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة³⁰

ونفهم من ذلك أنّ التدريب وسيلة لتحسين مهارات الموظف ومعارفه واتجاهاته للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها بكفاءة وفعالية .

ويعرف التدريب كذلك على أنه موقف جمعي يتسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفاعلية الإيجابية في الأداء رأفت³¹ . ونفهم من هنا أنّ التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المهارات والمعلومات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم .

فيقصد بالتدريب أنّه العملية المنظمة التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائه³²

ومن هنا نستنتج أن وظيفة التدريب تعتبر من الوظائف المهمة في المنظمة فلا يكفي أن تقوم إدارة الموارد البشرية باستقطاب واختيار وتعيين العاملين، وإنما من الضروري أن يعقب هذه المراحل إعداد برامج تدريبية تساعد على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم.

2 أهداف التدريب:

للتدريب أهداف متعددة منها الخاصة والعامة:

1-2- الأهداف الخاصة للتدريب:

فهي تلك الأهداف التي يحددها القائمون على التدريب عند تنظيمه لتدريب فئة من العاملين على معين والوصول به إلى مستوى محدد.

2-2- الأهداف العامة للتدريب:

فهي التالية:

التي يشترك فيها غالبية أنواع التدريب منها تعددت و التي يمكن انجازها في النقاط اكتساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها ويمكن أن نطلق على هذا الجانب هدف المعلومات.

جمال الدين محمد المرسي، 2006 ، ص(332).³⁰

عبد الفتاح، 2001 ، ص(81)³¹

عادل حرحوش صالح، 2002 ، ص(130).³²

صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد ويمكنهم من استثمار الطاقات التي يخترنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد ويطلق على هذا الجانب تغيير هدف المهارة .³³

تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا وذلك من أجل إتاحة الفرصة للمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي وتأمين الوصول إلى الأهداف الإنتاجية المتصاعدة وهذا ما نطلق عليه السلوك.

تزويد العامل بالمعرفة في أحدث ما وصلت إليه العلوم والتكنولوجيا من مستحدثات في أساليب العمل وأدواته في مجال تخصصه وما يتطلب ذلك من مهارات جديدة يلزم اكتسابها للعامل.

- تقوية المسؤولية الاجتماعية لدى الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه.

- تحسين العلاقات الإنسانية عن طريق تفهم كل فرد لواجباته ومسؤولياته في عمله ونحو زملائه ، أي تفسير السياسة الإدارية للأفراد بغرض إيجاد الثقة التعاون بينهم فبرنامج

التدريب سيعرف الأفراد بالمستوى المفروض أن يحققوه في وظائفهم من حيث الكمية والجودة، مما يؤدي إلى تقديمهم في أعمالهم، وزيادة فرص الترقية والتقدم أمامهم، وهذا لا شك يساعد في رفع الروح المعنوية³⁴.

وهناك من قسم الأهداف حسب المدى إلى:

2-3- أهداف التدريب المباشرة (قصيرة المدى):

وتتمثل في التعديل الإيجابي في سلوك الأفراد من الناحية السلوكية وترمي إلى اكتسابهم:

- مهارات ،معارف معلومات وخبرات تنقصهم.

- أنماط سلوكية وعادات جديدة ملائمة.

- اتجاهات صادقة للعمل.³⁵

وذلك بهدف رفع مستوى كفاءة الفرد في الأداء، حيث تتحقق فيه شروط الفاعلية بأقل

2-4- أهداف التدريب طويلة المدى:

وتتمثل في إعداد الأفراد الذين تتوفر فيهم الاستعداد لعملية الترقى والنمو في العمل لتولي الأعمال الهامة.

محمود فهمي عكاشة ،1999، ص168).³³

(محمود فهمي عكاشة، 1999 ، ص168،169)³⁴

خضير كاظم محمود وآخرون، 2007، ص124)³⁵

ويمكن أن نلخص أهم أهداف التدريب حسب المدى فيما يلي:

إنّ الأهداف التي يسعى النشاط التدريبي بلوغها تستند أساسا إلى إزالة الضعف أو القصور أداء وسلوك الأفراد سواء ارتبط ذلك بالسلوك الحالي أو المرتقب، ولذا فإن تحقيق الهدف الرئيسي يتطلب السعي لتصدي إلى الأهداف الفرعية التالية :

في اكتساب الأفراد المتدربين المهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تتقصم سيمات في ظل التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع الإنساني عموماً إذ أنه مجتمع معرفة تتراكم فيه العديد من الخبرات التي لا بد لمن يسعى لتطورات أن يرجع إليها بصورة مستمرة .

- اكتساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تتسجم مع الحاجات التي يطلبها تطوير العمل في منظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية .

- تحسين القدرات والمهارات الفردية والجماعية للمتدربين إذ من شأن ذلك أن يحقق أبعاد النهوض المستهدف إليها

- تبادل الخبرات والمعارف والمهارات والمعلومات بين المتدربين لاسيما إذا تم استخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار .³⁶

3 أهمية التدريب المهني

يعد التدريب مصدرا هاما في تطوير كفاءتهم وتطور أداء العمل، وزيادة الإنتاج والإنتاجية فهو إنفاق استثماري يحقق عائدا ملموسا لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، من أجل مواكبة التطور المتسرع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات مجتمعه، يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية.

والتدريب الجيد كان دائما شيئا مهما وهو اليوم أكثر أهمية، ولا يمكن لأحد اليوم أن يتعلم كل ما سوف يحتاج إليه في مجاله المهني في بداية ممارسته لهذه المهنة، فبغض النظر عما نمارسه من عمل فإن هذا العمل يتغير مع الزمن وتأتي هذه التغيرات من مسيبات كثيرة منها:

- إن برامج الإعداد قبل الخدمة لا تتعدى أن تكون مدخلا لممارسته المهنة وليست إعدادا نهائيا لها.
- إزاء التغير السريع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، والتي يؤثر حتما في المهن بما فيها الإدارة، فإن الإعداد والنمو المستمرين يصبحان أمرا لازما.

التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه تتطلب من هياكله وإدارته ووسائله وأساليبه التغير والتطور، لتكون منسجمة ومتفاعلة وصولا لتحقيق الأهداف المرسومة وترجع أهمية التدريب إلى مزايا أخرى وعديدة ونذكر على سبيل المثال:

إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.

- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.

- إمكانية اكتشاف خبرات وطاقت العاملين. 37

- توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية والمهنية

4- مبادئ التدريب المهني:

تخضع عملية التدريب إلى عدة مبادئ وأسس هامة في كل مرحلة من مراحلها المختلفة وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب، ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:

4-1- الشرعية : يجب أن يتم التدريب وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة.

4-2- المنطقية : يجب أن يتم على فهم منطقي وواقعي ودقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.

4-3- الهادفة: تكون أهداف التدريب واضحة وموضوعية وقابلة للتدريب والتطبيق ومحددة تحديداً دقيقاً من حيث المكان والزمان، الكم، الكيف والتكلفة

4-4- الشمولية: يجب أن يشتمل على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف، كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشتمل جميع فئات العاملين فيها.

4-5- التدريجية: يجب أن يبدأ بمراجعة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة

ومنظمة إلى الأكثر تعقيداً وهكذا

4-6- الاستمرارية : يبدأ التدريب مع بداية الحياة الوظيفية ويستمر معها خطوة بخطوة وذلك بهدف تطوير وتنمية العاملين وبالتالي يساعد العمال على التكيف مع التطورات المستمرة والتغيرات الحالية المستقبلية 38.

4-7- المرونة: يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات اللازمة الإشباع للاحتياجات التدريبية.

- توفير القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الفرد على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل كامل 39.

- ضرورة خلق الدوافع لدى المتدرب، فكلما كان الدافع قوياً لدى المتدرب، كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المهارات والمعارف، ولكي تتحقق الفعالية للمتدرب يجب أن يرتبط التدريب بحاجة حقيقية له يرغب في

(أحمد حسين العاني، 2006، ص 22) 37

(أحمد الخطيب، 2006، ص304، 305) 38

بيرير، 2000، ص162) 39

إشباعها مثل تحسين مستوى الأداء، أو زيادة مستوى الدخل، ولا تقتصر ذلك أثناء التدريب، وإنما للمشرف دور في ذلك خاصة عندما يعود المتدرب إلى عمله حيث يتابعه ويشجعه ويعالج جوانب الضعف لديه⁴⁰

4-8- توافقي محتوى برنامج التدريب: يجب أن ينظم كل جزء من أجزاء التدريب بحيث يدرك الفرد الغرض منه، وأيضاً مدى توافقه مع الأجزاء الأخرى من البرنامج، وبالإضافة إلى ذلك فإن كل جزء يجب أن يبني على الأجزاء التي تم تقديمها من قبل، وترجع أهمية هذا المبدأ إلى القضاء على الفجوات وعدم الاتساق في محتوى التدريب والذي قد يؤدي إلى عدم انخفاض فعالية عملية التعلم.⁴¹

مكونات العملية التدريبية :

إذا ما تعاملنا مع التدريب بصفته نظاماً على وفق مبدأ النظم الذي شاء استخدامه في السنوات الأخيرة، فإن العملية التدريبية تتكون مما يلي:

المدخلات : وتتكون من:

- مدخلات بشرية

وتشمل المشتركين في البرنامج التدريبي والمديرين الإداريين

مدخلات مادية: وتتضمن الأموال المخصصة للإنفاق على التدريب والوسائل المستخدمة والقاعات المستلزمة.

معلومات وأساليب وتشمل الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون والأساليب التدريبية المعتمدة والمعلومات العامة.

العمليات (processes) وتتلخص في: عملية تقدير الاحتياجات التدريبية، عملية تصميم البرامج التدريبية، عملية تنفيذ البرامج التدريبية، عملية تقييم التدريب.

المخرجات: (outputs)

وتتمثل فيما يفرزه النظام من نتائج ومنها : اكتساب وتنمية المعارف والمهارات.

تغيير وتحسين الاتجاهات و رفع وزيادة كفاءة الأداء كذلك حل المشكلات التي يكون سببها نقص الكفاءات وتعميق انتماء الفرد لمنظمة العمل. 42

التغذية الراجعة : (feed back)

وهي معلومات راجعة من المخرجات إلى المدخلات، والهدف منها تقييم آثار التدريب

(عبد الغفار حنفي وآخرون، 1996 ، ص 582).⁴⁰

محمد حسين، 1999، ص 177)⁴¹

(كريم ناصر علي وآخرون، 2009)⁴²

وزيادة فاعليته في مجال تحقيق الأهداف المرسومة و يبين الشكل الآتي هذه المكونات و العلاقات فيما بينها:

الجدول رقم (1) : يمثل مكونات العملية التدريبية:

المخرجات	العمليات	المدخلات
- نتائج تتصل بالأفراد (معلومات، مهارات ، اتجاهات)	- تقدير الاحتياجات التدريبية - تصميم البرامج التدريبية - تنفيذ البرامج التدريبية - تقويم التدريب	- مدخلات بشرية - مدخلات مادية -معلومات و طرق و أساليب

تغذية راجعة

(عساف و حمدان 2000 ، ص 87)

ويتضح مما سبق أن العملية التدريبية متكاملة ذاتيا ، أي أن كل مرحلة من مراحل التدريب ترتبط ارتباطا عضويا كغيرها من المراحل، وإن الكفاءة الكلية للنظام تتوقف على كفاءة كل مرحلة من مراحلها ، كما أن هذه العملية تشكل نظاما متكاملا من حيث النتائج التي تستهدفها، فهي لا تستهدف إحداث تغيرات سلوكية من المتدربين فحسب، بل ترمي إلى تطوير المنظمة وتحسين إنتاجه⁴³

أنواع التدريب :

يختلف التدريب باختلاف نوع العمل الذي يراد التدريب عليه، ونوع المدربين وخبرتهم

السابقة ومكان التدريب والمستوى.44

المطلوب للتدريب والمواد والأدوات المستخدمة في التدريب ومؤهلات المدربين كما يختلف باختلاف جودة السلعة المنتجة، والوقت والمال المخصصين للتدريب، لذا يجب أن يختلف التدريب وفق هذه الظروف المختلفة على أنه يمكن تصنيف هذه الأنواع المختلفة من التدريب بوجه عام على النحو التالي :

(كريم ناصر علي وآخرون، 2009 ، ص67).⁴³

عبد الفتاح م محمد دويدار، 2006 ، ص204)⁴⁴

أنواع التدريب من حيث أهدافه :

التدريب الحركي:

وهو الذي يستهدف كسب مهارات حركية، كسوف السيارة أو إدارة مثقاب كهربائي أو التصويب إلى هدف متحرك.

-التدريب الاجتماعي:

وهو الذي يستهدف كسب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية كالتعاون والتسامح والمحافظة على المواعيد، واحترام القانون، وضبط النفس، والقدرة على قيادة الجماعة العامة وإدارتها والإشراف عليها، كما يرمي إلى تغيير ما لدى العاملين من اتجاهات وعادات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية أو مستوى كفاءتهم الإنتاجية

- التدريب المعرفي:

يستهدف استيعاب معلومات وبيانات هامة، كوائح المؤسسة، وسياستها ومركزها في السوق، نوع منتجاتها، وما تقدمه للعاملين فيها من خدمات والتشريعات التي تتصل بالأمن الصناعي في المصنع. 45

- أنواع التدريب من حيث وسائله :

هناك أنواع مختلفة للتدريب من حيث وسائله ومنها:

- التدريب بالطريقة الإخبارية عن طريق المحاضرات والنشرات المطبوعة.

التدريب المهني

- التدريب بالطريقة الإيضاحية عن طري الأفلام السينمائية وغيرها وسائل الإيضاح.

- التدريب عن طريق المناقشة الجماعية التي تعتبر من خير وسائل التدريب على حل المشكلات، وإعداد مديري الأعمال، ورؤساء الأعمال.

- التدريب عن طريق الأداء الفعلي الذي يراد للتدريب عليه

أنواع التدريب من حيث المتدربين :

هناك أنواع مختلفة للتدريب من حيث المتدربين وهي:

تدريب العاملين الجدد والمبتدئين الذين تنقصهم الخبرات الأساسية لأداء العمل.

(عيد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص208).⁴⁵

- تدريب القدامى وذوي الخبرة بما يتكفل رفع مستواهم الثقافي والمهني وتعريفهم بما جد على مهنتهم من تطورات، وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية خاصة تفتح أمامهم مجال الترقية كما يرمي إلى تحويل العامل شبه ماهر إلى عامل ماهر⁴⁶.

- أنواع التدريب من حيث مكانه :

تعددت أنواع التدريب من حيث المكان ومنها:

التدريب في مكان العمل، وهو أكثر أنواع التدريب شرعاً.

- التدريب في أماكن خاصة وعادة ما يكون التدريب فيها أفضل من التدريب في نطاق العمل، إذ يتفرع المتدربون لعملية التدريب بعيداً عن مكان العمل⁴⁷

- التدريب المزدوج الذي يجمع بين الدراسة النظرية في مدارس أو معاهد أو مراكز خاصة وبين

التمرين العملي في المصانع أو الشركات ويمكن تقسيم التدريب وفقاً للمراحل التالية:

- التدريب في المراحل الأولى من التوظيف.

- التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف

(عبد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص210).⁴⁶

(عبد الفتاح محمد دويدار،⁴⁷

2006، ص210).

الجدول رقم (2) يمثل أنواع التدريب حسب مكان العمل

يقسم أنواع التدريب بحسب :		
عدد المتدربين	مكان التدريب	وقت التدريب
التدريب الفردي	التدريب في مواقع العمل	قبل الخدمة
التدريب الجماعي	التدريب خارج مواقع العمل	بعد التغيب مباشرة
		أثناء العمل

(عساف و حمدان 2000 ، ص 88)

أنواع التدريب من حيث المدة الزمنية :

فيظهر ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يمثل : أنواع التدريب حسب المدة الزمنية

و يقسم أنواعه التدريب بحسب :		
المدة الزمنية	نوعية أفراد التدريب	المحتوى و المستوى الوظيفي
التدريب قصير الأجل	التدريب الفردي	التدريب الإشرافي
التدريب طويل الأجل	التدريب الجماعي	التدريب التخصصي
		التدريب الإرشادي
		التدريب المهني
		تدريب الدارين

(محمد فاتح صالح ، 2004 ص 105)

- ينقسم التدريب في المراحل الأولى من التوظيف إلى:

-التوجيه العام: وهو يهدف إلى تعريف الموظف بقواعد العمل وأهدافه ومسؤوليات

المنشأة التي يعمل بها، وعن مكانه في الهيكل التنظيمي العام بالمنشأة، كما يتضمن الإجابة الأسئلة التي يرغب الموظف الجديد في الحصول على إجابات واضحة عنها عن جميع

التدريب التخصصي الابتدائي: ويأتي هذا التدريب بعد التدريب التوجيهي العام ويتضمن واجبات وتعليمات ومسؤوليات وخصائص الوظائف أو الوظيفة التي سوف يمارسها الموظف.

-التدريب أثناء أداء الخدمة: وهو التدريب الذي يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل، ويتم ذلك بالتوجيه المستمر من الرؤساء إلى المرؤوسين أثناء تأدية العمل.⁴⁸

تابع الجدول رقم (03) يمثل : أنواع التدريب حسب المدة الزمنية

و يقسم أنواع التدريب بحسب :		
عدد المتدربين	وقت التدريب	هدف التدريب
التدريب الفردي	قبل الخدمة	تدريب المهارات
التدريب الجماعي	بعد الخدمة	التدريب السلوكي
		تطوير المعلومات

(أبو شيخة ، 2000 ، ص 255)

- أما بالنسبة للتدريب في المراحل المتقدمة من العمل فإنه يتضمن الأنواع التالية : - التدريب بغرض تجديد المعلومات (أو) بغرض تطبيق النظم المستحدثة):

ويتضمن هذا النوع من التدريب المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للموظف في التخصص الذي يمارسه وتدعو إلى الحاجة دائماً إلى تعميم هذا النوع من التدريب في كافة أنواع التخصصات كلما أدت التطورات الحديثة في العلوم والتقنية الحديثة إلى إجراء بعض التغييرات والتجديدات الأساسية بها من وقت لآخر التدريب بغرض الترقية أو الانتقال إلى وظيفة أخرى :

وهو التدريب الذي يلزم لإعداد الفرد ليتولى وظيفة جديدة أو القيام بواجبات أو مسؤوليات جديدة مثل : تدريب العامل ليكون رئيس ورشة أو رئيس عمل للحصول على برامج التدريب على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وكيفية توزيع العمل عليهم وكيفية متابعة مستويات الأداء الخاصة بكلّ منهم⁴⁹.

كما يمكن تقسيم التدريب تبعاً للوظائف المختلفة إلى الأنواع التالية :

التدريب المهني

⁴⁸ صلاح الدين عبد الباقي، 2002 ، ص218)

⁴⁹ صلاح الدين عبد الباقي، 2005 ، ص237)

التدريب التخصصي: ويشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة بمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثل ذلك وظائف الأطباء والمهندسين والمحاسبين... إلخ .

ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل.

التدريب الإداري : ويقصد به التدريب على الأعمال ذات الطابع المتفاعل مثل : الأعمال الكتابية وأعمال المستودعات والمشتريات والشؤون المالية، وأعمال السجلات والمحفوظات وتمثل هذه الأعمال جانبا هاما من الأعمال الإدارية، وتتوقف كفاءة المنشأة على نظام العمل في هذه المجالات.

الجدول رقم (4) يمثل أنواع التدريب حسب نوع الوظائف

و يقسم أنواع التدريب بحسب		
مكان التدريب	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
داخل المنظمة	التدريب المهني و الفني	توجيه الموظف الجديد
خارج المنظمة أ - في شركات خاصة ب - في برامج حكومية	التدريب التخصصي	التدريب أثناء العمل
	التدريب الاداري	معرفة التدريب لتجديد المعرفة و المهارة
		التدريب بغرض الترقية و النقل
		التدريب للتهيئة للمعاش

(أحمد ماهر ، 1995 ، ص 498)

التدريب الإداري والقيادة : وهو ذلك التدريب الذي يغطي احتياجات التدريب المطلوب إجرائه للقيادة أو الرؤساء في المستويات التالية:

مستوى الإشراف الأول: وهو ذلك التدريب الذي يغطي مستوى من العاملين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية قيادة وإدارة العمل الذي يمارسه عاملون آخرون يقومون بدورهم

بالإشراف على عمل الآخرين، ويكون المشرفون في أسفل الهيكل التنظيمي للمنشأة.

- مستوى الإدارة الوسطى: وهو ذلك المستوى الذي يبدأ مباشرة فوق الإشراف الأول إلى مستوى أقل مباشرة من الإدارة العليا، ولهذا المستوى أهمية بالغة في زيادة كفاءة العمل في الأجهزة المختلفة بحيث اليوم هذا المستوى تنقسم إدارته لعدد من الأقسام المختلفة والتنسيق بينها.

- مستوى الإدارة العليا: وهو ذلك المستوى الذي يتضمن الوظائف الرئيسية التي تكون من مسؤوليات وضع السياسات العامة للمنشأة واتخاذ القرارات الأساسية والأهمية القصوى لتدريب المديرين وتأهيلهم للعمل⁵⁰.

المطلب الثاني : الكفاءات المهنية

تعتبر الكفاءات المهنية من المفاهيم المهمة والمعقدة في المؤسسة إذ أنها تختلف من عامل إلى آخر، ونظرا لما تمثله من أهمية بالغة في سياق التطور وتحسين كفاءات الأفراد لتفادي بعض التجاوزات، وبما أن الكفاءات هي مجموعة من المؤهلات العلمية والمعارف الأدائية وأيضا تشمل القدرة على العمل والإبداع والقدرة في المساهمة على تجسيد ثقافة الشخص بصفة خاصة وقيم المؤسسة بصفة عامة، لذا سنحاول في هذا الفصل أن نعطي مفهوم الكفاءات المهنية، لمحة تاريخية عنها والنظريات التي تناولت هذا الموضوع وأنواعها وخصائصها وبعض الأمور المتعلقة بها.

- تعريف الكفاءات المهنية:

يعرف اليونيسكو 1978 الكفاءات على أنها مجموعة من المؤهلات العلمية الضرورية لممارسة مهنة معينة كالقدرة على إنجاز نشاطات ملموسة، تنفرغ عن مهام خاصة بحرفة أو بمهنة أو مجال خاص كتحرير تقرير إصلاح، آلة ممارسة تلحيم⁵¹.

نستنتج هنا أنّ الكفاءات المهنية مجموعة من المؤهلات العملية، وهي التي تسمح للفرد بإنجاز عمله على أحسن وجه.

ويعرف (لوي دانوا 1996 Louis d'hainault الكفاءات أنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات الحركية التي تجعل الفرد قادر على ممارسة وضعية معينة أو نشاط أو عمل معقد على أكمل وجه⁵².

فمن هنا يتضح لنا أنّ الكفاءات مجموعة من التصرفات الوجدانية، والمهارات النفسية التي تسمح للفرد بممارسة لائقة لدور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما.

ويعرفها (سكلون، Scallon، 2004، ص124) ⁵³ على أنها معرفة التصرف والقدرة على

استخدام معارفه، المعرفة الأدائية والمعرفة الوجدانية ومختلف الموارد.

ومن هنا نقول أنّ لدى الفرد معارف عديدة، وهي التي تشكل تركيبة هامة لكفاءاته، لأداء مهمة معينة.

(صلاح الدين عبد الباقي، 2005، ص237) ⁵⁰

(عن بن دريدي، 2002، ص11) ⁵¹

عن بن دريدي فوزي، 2002، ص09) ⁵²

، ص124، Scallon، 2004، سكلون، ⁵³

أما مفهوم الكفاءات في علم النفس العمل فيعرفه (لوبلا، ديمنتمولان، 2001, Dément Moullin, Leplat)⁵⁴ على أنها مجموعة ثابتة من المعارف الأدائية السلوكية النموذجية، الإجراءات النموذجية وأنواع التفكير التي يمكن استعمالها دون حاجة إلى تعلم جديد، كما تسمح الكفاءات بتوقع الظواهر والجانب الضمني من التعليمات والتغير في المهمة.

وهناك تعريف آخر ل (لويس دينوا Louis Dénoie) الذي عرف الكفاءات على أنها مجموعة سلوكيات ومهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال وبشكل عام يمكن تعريف الكفاءة على أنها استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد والمعارف الأدائية والتنظيمية في العمل.

وأيضا نجد تعريف آخر أنّ الكفاءات مكتسبة إذ يتم تشكيلها من خلال الخبرة التي

تتراكم نتيجة مواجهة أوضاع العمل⁵⁵ وحسب (لوبوتيرف، Le Botre، 2004)⁵⁶ فإنّ تعريف الكفاءات يتعدّد بحسب المنظمات وظروف العمل، كما ينتقل مفهومها بين قطبين هما:

قطب ظروف العمل المتميزة بالترار، الروتين، البساطة، التنفيذ الحرفي للأوامر والتعليمات، والنظرة الضيقة.

قطب ظروف العمل المتسمة بمواجهة المخاطر، التجديد القيام بمبادرات، والنظرة المنفتحة وعلى هذا الأساس، يكون تعريف الكفاءات متغيرات لظروف العمل وخصائص المنظمات فعندما يتواجد في القطب الأول، ينحصر تعريف الكفاءات في المعرفة العلمية فقط، ويتضح لنا ذلك من خلال التنفيذ الصارم للأوامر والتعليمات، أما إذا تواجد في القطب الثاني فهذا يعني أن تعريف الكفاءات يتجسد في المعرفة الأدائية والتفاعلية، بمعنى الإجابة على السؤالين: معرفة ماذا نعمل ؟ ومتى؟ فعلى المورد الكفاء أن يعرف كيف يصرف قبل، أثناء وبعد الأزمات، وأن يتحلى بروح المبادرة والإقدام، تحمل المسؤولية واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب⁵⁷

ومن ذلك نستخلص أن الكفاءات مجموعة من التصرفات والأفعال سواء كانت وجدانية، مهارات نفسية حركية، تجعل الفرد قادر على ممارسة وضعية معينة وتسمح له أمام جملة من الوضعيات لحل المشاكل وتنفيذ المهام المهنية، حيث يعتبر الفرد ممتلكا للكفاءة حتى استطاع التصرف واتخاذ القرار الملائم لحل المشكلات.

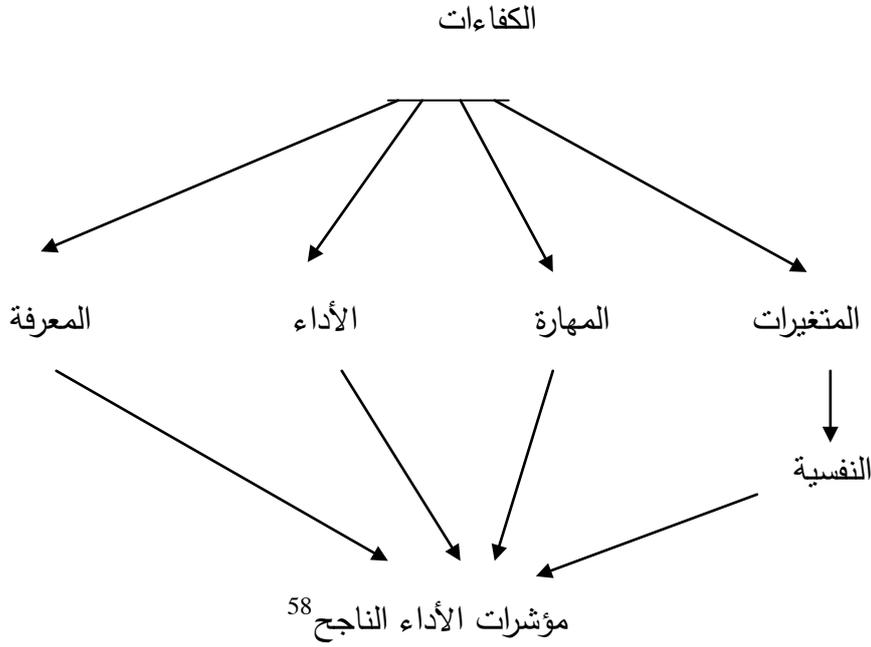
⁵⁴ Dément Moullin, Leplat, 2001, لوبلا، ديمنتمولان،

(Guy Le Boterf, 2001, ⁵⁵)

Le Botre، 2004، لوبوتيرف،⁵⁶

(G. Le Boterf ,2002 ,p63,64) .⁵⁷

الشكل رقم (2) : يمثل تمثيلية للكفاءة في المؤسسة



(عن رمضان أزيل و آخرون ، 2002 ، ص 80)

القدرة على العمل (Compétence d'action)

القدرة على الإبداع والخلق (Capacité creative)

القدرة التسييرية (Capacité manageriale).

القدرة على تحقيق الفاعلية الشخصية (Capacité affecté personnelle).

القدرة الإتصالية أو العلائقية (Capacité relationelle).

القدرة على المساهمة في القيم (Capacité à la contribution aux valeurs) القدرة على المساهمة في

أهداف المؤسسة (Capacité à la contribution aux objectifs)⁵⁹

نفهم من هنا أن هناك مفاهيم متعددة للكفاءات بحيث نجد أنها الخبرة التقنية فهي تتمحور في القدرة على العمل

والإبداع والمساهمة في قيم ثقافية بصفة خاصة، وقيم المؤسسة بصفة عامة.

بن عيسى محمد، 2004، ص71).objectifs.⁵⁹

أنواع الكفاءات المهنية:

أثبتت الدراسات التي اهتمت بالموضوع أنه لتنفيذ عمل ما يتطلب كفاءة معينة، ولكل كفاءة خصائص تميزها عن الأخرى، ولكن رغم اختلاف هذه الخصائص إلا أنها تصب في وسط عمل واحد، وسنتطرق إلى أنواع الكفاءات وهي:

الكفاءات الممتدة أو المستعرضة:

تمثل الكفاءات التي يمتد مجال تطبيقها داخل سياقات جديدة، بحيث كلما كانت المجالات والسياقات والوضعيات التي توظف فيها نفس الكفاءة واسعة ومختلفة عن مجال الوضعيات الأصلية.

– الكفاءات الوجدانية:

فهي نوع من الكفاءات المتصلة بالاستعداد والميول وكذلك الاتجاهات والقيم الأخلاقية والمثل العليا، ويمكن اشتقاقها من القيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في أي نظام، ونستخدم مقياس الاتجاهات لقياس هذا النوع من الكفاءات الوجدانية.

الكفاءات الأدائية:

تشمل هذه الكفاءات قدرة المتعلم على إظهار السلوك لمواجهة وضعيات المشكلة لأن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد بمعرفته ومعياري تحقيق الكفاءة وهو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب⁶⁰

الكفاءات الفردية:

يعرفها أثنى وأورث (they et Orth 1999) على أنها مجموع من أبعاد الأداء الملاحظ يتضمن المعرفة الفردية، المهارات، الإمكانيات والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من أجل الحصول على أداء عال وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة⁶¹

محمد الدريج، 2004، ص102 (60)

(Foucher, N .Peterson ,A .Naji, 2006 ,p10) . 61

الكفاءات الجماعية:

يعرفها (أمهارد 2000 Amhard) على أنها مجموع معارف التسيير التي تنشأ عن طريق العمل وهي عبارة عن مزج للموارد الداخلية والخارجية لكل فرد من الأعضاء والذي يخلق كفاءات جديدة ناتجة بتنسيق جمعي للموارد.⁶²

- عناصر الكفاءات المهنية:

بما أن الكفاءات معقدة ومتشابكة يمكن التعرف عليها انطلاقاً من عناصرها، فللكفاءة

عدة عناصر مختلفة تساعد على تجسيد المعارف المتنوعة وهي الفروق الفردية وسنتطرق إلى ذكر أهمها: مستخدمة

- المهارة:

تسمح المهارات بالتحكم في الوضعيات المختلفة، منها المهنية والتي تتطلب قدرات عالية مختلفة ومعارف مرتبطة بالحالة الآتية⁶³

- القدرة:

تعتبر القدرة استعداد مكتسب ومتطور، تسمح للفرد بالنجاح في أداء نشاط بدني أو فكري معين، ومفادها القيام بنشاط أداء مهمة معينة وإنها لا تكون حقيقية فعلية إلا إذا كانت متينة تتطور بالتجربة وعادة ما يعبر عنها بالفعل مثلاً: (يحلل، يحضر، يشخص) ومن مميزات القدرة ما يلي:

التطويرية: القدرة تنمو كلما اتسعت دائرة المعارف المتعلقة بها، وتستمر إلى نهاية الحياة بعض منها ينقص مع مرور الزمن كالقدرة على التذكر.

عدم القابلية للتقويم: لا يمكن أن تقوم القدرة إذ يعتذر معها ضبط التحكم بدقة وربط ذلك بعينة معينة.

-التحول : قد تتحول القدرة من حالة إلى أخرى، من كل هذه المميزات نستخلص أن القدرة التمكن من القيام بأفعال وإظهار سلوك أو مجموعة من السلوكيات تتناسب مع وضعية ما هي.⁶⁴

- الاستعداد :

قدرة ممكنة أي الوجود بالقوة، أو أداء متوقع سيتمكن الفرد من انجازه فيما بعد بذلك عامل النضج أو عامل التعلم.

⁶² (1996,J. Famadiou, Loic cadin

الحاج قاسم، 2004، ص142 63

بن دريدي فوزي، 1999، ص 27 64

مكونات الكفاءات المهنية:

تحتوي الكفاءات على مجموعة من المعارف وبها يتمكن العامل من مواجهة المشاكل والصعوبات التي يتلقاها خلال تأدية مهمته يتمكن من حلها بشكل فعال، وسنتطرق إلى ذكر مكوناتها :

المعارف التصريحية (Les connaissances déclaratives) :

تستعمل هذه المعارف من أجل وصف الأشياء والقوانين الفيزيائية، بالإضافة إلى المفاهيم المجردة ويمكن الوصول إليها بطريقة واعية إرادية كما أنها من السهل الإطلاع عليها، تنسيقها مع معارف تصريحية أخرى بهدف تشكيل استدلال بينما تعتبر المعارف التصريحية ستاتيكية، تتعلق بخصائص الأشياء وعلاقتهم ببعضهم البعض.

المعارف الإجرائية (Les connaissances procédurales) :

تستعمل من أجل توجيه الفعل والدخول في العالم (المحيط)، الإطلاع عليها بطريقة واعية شئى صعب، مثلا الخبراء لا يستطيعون البحث عن عملهم بسهولة، أي الإجابة على السؤال "كيف يعدل"؟ يكون صعبا، فهذه المعارف تمثل ما يسمى بالمعارف الأداةية فهي معارف يمكن إستعمالها في تنفيذ الفعل، ولكن يجب ذكر أنها عندما تستعمل بصورة متكررة تصبح أوتوماتيكية مما يجعلها تفقد المعارف التصريحية التي تكونها، بالإضافة إلى أنه يمكن اكتساب المعارف الإجرائية دون قاعدة للمعارف التصريحية لكن شيء على أساس واعي قصدي.

65

- المعارف الشرطية (Les connaissances conditionnelles) :

نقصد بها (متى؟ ولماذا؟) يطرح هذا التساؤل على المصطلحات فورها معنى عميق، وهو يعني الخاصية الأوتوماتيكية (الشرطية للسلوك، والشرطية في علم النفس لديها معنى خاص)، أي أن الفرد لا يعطي تعريف مباشر للسلوك الذي يقوم به فمثلا الشخص عندما تتساقط الأمطار يأخذ مطرية ويخرج فيفتحها إذن هناك تداخل تكامل بين هذه الأفعال⁶⁶

- الميتا معارف (Meta Connaissances) :

أو ما يسمى بالمتاذهنية وهي معارف تسمح بتسيير المعارف، أي معارف المنفذ حول معارفه الخاصة، وتوافق خاصة المعارف المكتسبة عن طريق الخبرة⁶⁷ وتتميز المعارف الميتاذهنية بانتمائها للمعارف من المستوى

سميرة تومي، 2001، ص22، 21، 65

، ص148، 1999، Cuillevic، كوليفيك، 66

67. (2003. Paquay et d'autres

الثاني، إذ أنها بمفهوم (فلافل، 1979) (Flavell) تتمثل المعرفة في كل المعارف والمعتقدات التي يملكها الفرد حول نشاطه الذهني، نتائجه وكل ما يتعلق به وكغيره من المعارف تحتفظ الميتمات معارف في الذاكرة الطويلة المدى، تسترجع أثناء القيام بنشاط ذهني مثير للتجارب الميتماذهنية، ليعدل المنفذ النشاط على ضوءها، تختلف الميتمات معارف من حيث طبيعة موضوعاتها وذلك يتعلق بثلاث متغيرات:

متغير الشخص: ويتمثل في معرفة الفرد في معارفه ومقارنتها بمعارف الآخرين، وكذا معرفته بحدود المعرفة عند البشر.

- متغير المهمة : ويتمثل في معرفة طبيعة المهمة، متطلباتها وصعوباتها.

- متغير الإستراتيجية : ويتمثل في المعرفة حول الإستراتيجيات، ظروف استعمالها ومقارنتها.⁶⁸

- معارف التجارب (Les connaissances d'expérience):

التي تمثل مجموع المعارف المتجددة والمكتسبة في إطار ممارسة مهنة معينة، وهي غير صادرة عن مؤسسات التكوين أو البرامج⁶⁹ فهي معارف قاعدية مستعملة في وضعية معينة، تتطور أثناء تحويل تجربة معينة إلى معارف جديدة، معارفه ممارسة تسمح للعامل بالتكيف مع الوضعية، وهذا التكيف يبني انطلاقاً من التجربة المعاشة بمساعدة الإدراك وتفسير الوضعيات المعاشة⁷⁰ ما يعني المعارف المكتسبة عن طريق الخبرة والتجربة المعاشة سابقاً⁷¹

- المعارف الإجتماعية (Les connaissance sociales):

ويذكر (ديمنتولان ، 1997) أنّ من أجل التحكم في التفاعلات داخل الجماعة، وهنا يمكننا التحدث عن الكفاءات الجماعية أو الثقافة المحلية التي يسميها علماء النفس بالمعارف السلوكية (Savoir etre) فإنه من المهم للأرغونومي أخذ هذه التغيرات غير معرفية بعين الإعتبار بما أنها تتدخل في النشاطات، خاصة الإتصالية، بذلك يتم شرحها أفضل⁷²

- إستراتيجيات اكتساب الكفاءات المهنية:

التكوين المهني كوسيلة لاكتساب الكفاءات :

بالإستراتيجيات الأخرى (عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص38). 68

Maslo، تارديف وآخرون، 1991، عن ماسلو⁶⁹

(الهوامش ناقصة 2000، Karoleweiz سابقاً (كارولويز،⁷⁰

(عن سعودي ملحة ، 2007، 2008، ص38).⁷¹

38. عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص⁷²

يتميز ميدان العمل حالياً بالتعدد في وضعيات العمل وأهم عوامل هذا التعدد، الديناميكية والتي تميّز العديد من النشاطات، فيتعرض الفرد العامل اليوم لنشاطات عديدة وثنائية، في غالب الأحيان متتالية، عليه التحكم فيها، وهذا التعدد يفرض في الغالب فترة طويلة لاكتساب خبرة تليق بهذا النوع من المراكز ، تعتمد على تكوين خاص بالوضعية⁷³ نفهم من هذا التكوين الذي يعتمد عليه المهتمين بهذه المجالات مهم جدا لتمكين الفرد من التحكم في المتغيرات الجديدة والسماح له من التكيف مع متغيرات النسق الديناميكي، وبالتالي التمكن من تسييره المعقدة

74 ونعني بالتكوين العمل على جعل المتكوّن يتركّ التصور الذي يملكه حول ذلك الشيء أو جزء منه على الأقل ويكتسب نسق تصوري جديد يتماشى والمشكلات التي يصادفها لوبوداك، (Loboudec، 1988) .

كما يعتبر التكوين تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة، لأجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية بفعالية⁷⁵ إذن يمثل التكوين نسق يسمح ببناء وإعادة بناء معارف والكفاءات، يظهر من خلال التعاريف السابقة أن التكوين المهني يشمل على اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات، التي يحصل عليها العامل من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها مختصون بالمهنة، بحيث تجعل العامل قادرا على مزاوله عمله، وإتقانه، كما يغير خبرات وتصورات الفرد السابقة، مما يجعله يتكيف مع المتطلبات الجديدة للوضعية بطريقة منظمة، وكما سبق ذكره الكفاءات مبنية ومشكلة من معارف مختلفة، متصلة بمصادر معرفية أخرى، كذلك يميز ميدان التكوين عامة بين هذه المعارف، وبين أن هناك معارف نظرية (تصريحية) ومعارف تطبيقية (إجرائية) تتدخل في تشكيله، وتظهر هذه المعارف بوضوح في أنواع التكوين المعتمدة، كالتكوين الأكاديمي الذي يتم في مراكز التكوين ويركز على المعارف الإجرائية.

إذن يعتبر التكوين إحدى الوسائل المستهدفة لاكتساب الكفاءات من جهة وليست الوسيلة الوحيدة، فهناك أيضا الخبرة المهنية التي تلعب دورا في اكتساب الكفاءات.⁷⁶

الخبرة المهنية كوسيلة لاكتساب الكفاءات:

الخبرة هي مجموع التجارب التي يكتسبها العامل في ميدان عمله، وكلما قلت مدته كلما كانت الخبرة أعمق ، أما الكفاءات هي مجموعة من المعارف التي يكتسبها الإنسان في ميدان عمله، كثيرا ما استعمل مصطلح الخبرة في مواضيع غير موضعها، كاستعمالها لتعبير عن التجربة والأقدمية، وتتمثل الخبرة في اكتساب المعارف، التصورات الوظيفية وإمكانيات التخطيط والتوقع ، وفضلها يتعلم الفرد استعمال المعارف المكتسبة حسب الموقف، كما أنها تملك خاصية اجتماعية، فالعامل ليس في علاقة بالتقنيات والمواد فقط، بل هو مدمج في

(1988، Marine ماريني)،⁷³

(1944، Gaba غابا).⁷⁴

(1984، غيات،).⁷⁵

(عن ملحة سعودي، 2007، 2008، ص38، 39).⁷⁶

إطار نسق إنتاجي، في شبكات من علاقات محددة بالقالب التنظيمي وبنوع تقسيم العمل المطلوب⁷⁷ تعتبر الخبرة معرفة حلقيّة، تتكون من عدة حلقات نشاط مخزنة في الذاكرة، تمدنا بمصادر معرفية تسهل مقارنة الوضعيات الحالية بالسابقة ولتصنيف المشاكل، كما تسمح بطرح المشاكل بشكل جيد والاستفادة في ذلك من موارد المحيط، كما تمثل أحد العناصر المهمة في التكوين الحرفة أو المهنة، وللوصول إليها على الفرد أن يتمكن من التفكير حول ممارساته، لكي يتوصل إلى تحليلها وتحويل ما عاشه إلى خبرة مفكر فيها (ديمنتمولان، 1997) وقد تطور مفهوم الخبرة في ميدان العلوم المعرفية مع تطور النسق الخبير (Système expert) والأبحاث حول الذكاء الاصطناعي (L'intelligence artificielle) التي تهدف إلى إنتاج نشاط معرفي متكامل إلى أبعد مدى ممكن (كافرني، 1988) وأصبحت تعرف على أنها المعارف الإجرائية الضرورية التي تجمع وتوضع في جهاز حتى نعطي نفس النتيجة التي يمكن للإنسان أن يصل إليها عند إنجاز المهام⁷⁸

خصائص الكفاءات :

إن الكفاءات تتركز على عدة خصائص أهمها:

- الكفاءات محطات نهائية لمرحلة تكوينية معينة في إطار مناهج مبني على الكفاء هي شاملة ومدمجة للمعارف ولمختلف المجالات. ملحة، الكفاءات تتميز بالدينامكية وتستمد دينامكيتها من مستوى تطوّر المحيط الإجتماعي والمهني.
- الكفاءات تعتبر بحد ذاتها هدف يسعى لتحقيقها.
- الكفاءات عبارة عن قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج، وكلما كانت الكفاءة الإنتاجية عالية دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة والتنوعية الجيدة.
- الكفاءات ليست هي نفسها المعارف، بل هي عملية دمج وتحريك المعارف اللازمة المنتقاة والضرورية.
- الكفاءات مرتبطة بالسلوكات وبالإنجازات التي تعد من المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها وتقييمها .
- تكتسب الكفاءات عن طريق عملية التكوين والممارسة، وتتولد عن طريق المعلومات المتتابعة الواحدة بعد الأخرى⁷⁹ فيعطي كل من (لوبلا (1991) و (ديمنتمولان مجموعة من الخصائص التي تتميز بها الكفاءات المهنية من حيث أنها هادفة ، وقابلة للتطور، ويمكن أن تكون بارزة أو ضمنية، إنها منظمة وخاصيتها الافتراضية والتنظيمية وتتعدد أبعادها ومحدودية مدتها.

(دابو، 1994، بنبريدج، 1981) ⁷⁷

(عن سعودي ⁷⁸

2007، 2008، ص39، 40).

اكتب المرجع كامل كتاب او مقال اوووو. (Jacque Tardif, 2006, p27) ⁷⁹

- تتميز الكفاءات المهنية بأنها مفهوم مجرد وافتراضي، لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل يتم الاستدلال عليها من خلال نتائجها وبأنها هادفة (finalisées) أي تهدف لتحقيق هدف النشاط المعبر عنه في المهمة الرسمية.

كما أنها تتطور بالتكوين، أو بالخبرة المهنية الذي يظهر في أشكال تنظيم الفعل مثل اختلاف الأهداف، طرق القيام بالنشاط وأشكاله. قد تكون الكفاءات المهنية بارزة أو ضمنية لدى العامل، تكون بارزة عندما تكون قابلة للتشفيه، وضمنية مستدخلة عندما تظهر في الفعل كما أنها منظمة في مترابط متفاعل وفكرة الترابط تدل على وجود القدرة الذهنية والنموذجية ومتعددة الأبعاد أي أنها مكونة من معارف تصريحية وإجرائية قابلة للتشفيه معرفة أدائية والميتا معارف التي تسمح بالتفكير في المعارف التصريحية والإجرائية بالإضافة إلى أنها مسجلة في ظروف تنظيمية، حيث يتم تحديد الكفاءات عموما في المنظمة على ما هو مطلوب من منظور فردي وأنها مسجلة في بنية تنظيمية تحدد إما مهام محددة أو الأهداف والإطار العام لها فقط، إما يؤثر على تطورها والاعتراف بها. فكلما كانت المنظمة مجالا لمبادرة الفرد في أداء نشاطه كلما ساعد ذلك استعمال وتطوير الكفاءات بالإضافة إلى الخصائص السابقة فإن الكفاءات تتميز بمحدودية المدة، أي أنها تعيش لمدة معينة، فكلما كان التطور التكنولوجي سريع كلما كانت هذه المدة قصيرة⁸⁰

فمرور الزمن تصل إلى الشيخوخة (le villissement) شيخوخة بيولوجية معرفية خاصة بالعامل وشيخوخة تجاوزها التطور التكنولوجي⁸¹

- صعوبات تحديد الكفاءات المهنية:

هناك صعوبات عديدة لتحديد الكفاءات ومنها على سبيل المثال نذكر:

التي تتعلق بتعقيد المهام التي تحدد منصبا واحدا وتنوعها وعليه لا يجب فقط اختيار منهج للتحليل، ولكن تقرير على أي مستوى يمكن القيام بجرد الكفاءات هل على المنصب في مجمله؟ أم على أجزاء من المنصب يحددها هدف المهام التي تشكله وتجسد مجالات الكفاءات؟ أم على مهام خاصة توافق كل واحدة منها لكفاءة واحدة؟ من الواضح أن الإجابة عن هذا السؤال ترتبط بطبيعة المنصب والمهام، وأنه يجب تقرير مستوى تحليل وفق خاصيات ومميزات كل حالة.

إن هذه الصعوبات تفرض اختيار لكل منصب، الطريقة المثلى والأفضل المعدة لجمع المعلومات وترجمتها إلى قائمة للكفاءات، على وجه الخصوص من الضروري تحديد أهداف تحليل المنصب المنظور فيه وكذا الإمكانيات الموجودة لتحصيل معلومات وإعداد دفتر تكاليف يحدد الشكل الذي يجب أن تتخذها قائمة الكفاءات (200946 Lévy Leboyer). يمكن أن يتمثل ببساطة في سلسلة من المفاهيم التي يمكن أن تضاف إليها تعريفات عامة، أمثلة دقيقة أو أمثلة صنفية، تشرح عدة مستويات من الكفاءات. يجب كذلك القيام بجرد موارد المعلومات

(، ص1212، 1999 Peretti، باريتي،)⁸⁰

، 1997 Demont Mollin (ديمنتمولان)⁸¹

المتوفرة على شكل وثائق مكتوبة وخاصة عن طريق التقرب من "الخبراء" المتمثلين في الأشخاص الذين شغلوا أو يشغلون حاليا المنصب الذي يتم تحليله من مسؤوليهم السلميين، وعند الاقتضاء من المكونين طرق قياس (تقييم الكفاءات المهنية):

أدوات جمع البيانات حول الكفاءات المهنية:

بما أن الكفاءات المهنية صعبة القياس إلا أن هناك بعض الأدوات لجمع البيانات حولها ومنها نجد: الملاحظة فهي الطريقة الأكثر استعمالا عندما يتعلق الأمر القيام بتحليل الكفاءات التي تتطلبها مناصب بسيطة نسبيا ، يمكن أن تكون أكثر أو أقل صرامة، أي بكل بساطة إشراك ملاحظة الأشخاص وهم بصدد تنفيذ المهام التي تشكل منصبهم، أو تضمن كشف تردد الزمن المكرس لكل واحدة من المهام. والمقابلة تتطلب تكويننا مسبقا، تتعلم من خلاله كيفية التحاور وجعل الشخص الذي يتم التحاور معه مرتاحا ، وكيفية الحصول على المعلومة المتوفرة كاملة.

الحرب وطريقة الحوادث الحرجة التي تم اختراعها من طرف فلانقان 1945 أثناء العالمية الثانية وهي تستعمل حاليا على نطاق واسع، مثلما يشير إليها اسمها، يتعلق الأمر بالحصول عن الحوادث التي تعدّ في نظر الخبراء الذين تم سؤالهم "حرجة" أي الهامة بالنسبة للنشاط الموصوف، يجب أن تكون قد تمت ملاحظة هذه الحوادث غالبا فعليا، وتم وضعها في وضعيات، أي تم وصفها حسب مشكل يبحث عن حل له بالنظر إلى نوايا وأهداف الشخص أو الأشخاص المستخدمين، وبطريقة تسمح بتقييم نتائج وعواقب التصرفات المختلفة المتبناة أو على الأقل وصفها بدقة 82 أما شبكة كيلي : La grille de Kelly فأعد "كيلي نظرية" البناءات الشخصية "التي تمثل أساس طريفته ومنهجه ينطلق من فكرة أن كل واحد منا ينظر إلى العالم الخارجي باستعمال مجموعة من المصطلحات الخاصة به والتي تحدّد جيدا تصرفه كما يحدّد الطريقة التي يرى بها تصرفات الآخرين ويفسرها.

تسمح شبكة كيلي بالحصول على قائمة لهذه المصطلحات الشخصية وتحديد معناها

في حالة تحليل منصب، تقوم بتحديد المصطلحات التي تفرق بين التصرفات الجيدة عن التصرفات السيئة، أو الموظفين الجيدين عن الموظفين قليلي الذكاء، منه الصفات المطلوبة لضمان وظيفة ما بنجاحة.

لأخذ مثال ملموس، يمكن لشبكة كيلي مساعدة الخبراء في تحديد الصفات التي يجب أن يتحلى بها طيار جيد والتي يفتقدها طيار ذو إمكانيات أقل، أو كذلك الصفات التي يجب أن يتحلى بها رئيس فرع غير فعال 83 2-10 طرق تقييم الكفاءات المهنية الفردية والجماعية:

تمثل مرحلة تقييم الكفاءات مرحلة هامة من مراحل تطويرها وذلك قصد معرفة جوانبها ونجد:

نفس الملاحظة السابقة. (Dans Lévy Leboyer, 2009, p82)

(Dans Lévy Leboyer, 2009, p50). 83

تقييم الكفاءات الفردية:

إن عملية تقييم الكفاءات الفردية داخل المؤسسة تشمل العمليات التالية:

التقييم الدائم والمستمر للكفاءات يشمل جميع عمال المؤسسة فالهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية تقوم بهذه العملية بصورة دائمة ومستمرة عند عمليات التوظيف، الترقية، أو عن طريق عملية التكوين التي تقوم بها المؤسسة لصالحهم وتتم هذه العملية باستعمال الأدوات التسييرية والتقنية المعروفة منها الإختبارات وبطاقات التقييم والتي لا بد أن تتم في مستويات عدة ومن طرف مهنيين متخصصين لقياس المؤهلات والكفاءات الفردية. الكشف وتعيين الكفاءات النادرة: هذه العملية تسعى للبحث وتحديد الأفراد الذين يمتلكون إمكانيات عالية ونادرة في هذه العملية تشتمل على مرحلتين الأولى تعمل على تحديد مكانهم ومجالات تخصصهم والثانية تعمل على تحديد طريق تسيير هذه المعارف وكيفية المحافظة عليها ونقلها لأشخاص آخرين مؤهلين لذلك من داخل المؤسسة.

-البحث والكشف عن كفاءات غير معروفة فهذه العملية تهدف للبحث عن كفاءات غير معروفة بالنسبة للهيئات التسييرية للمؤسسة وذلك لسبب أو لآخر كأن البيئة التنظيمية القائمة لم تسمح لهم أن يبرزوا مواهبهم.⁸⁴

تقييم الكفاءات الجماعية:

تنتقل المؤسسة في عملية البحث عن الكفاءات الجماعية من فرضية أن الكفاءات ليست فردية أو مشخصة في أفراد فقط بل مجموعات العمل يمكن أن تكون لديها كفاءة نوعية موزعة على الأفراد المنتمين إليها والتي تشكلت بفعل التفاعل بين العوامل الثلاثة وهي: التكنولوجيا البيئة التنظيمية خبرة الأفراد فيما بينهم عبر مجال زمني معين تعطي لهم كفاءات نوعية وخاصة كفريق عمل وليسوا كأفراد من حيث :

- روح التعاون والتساند لديهم، التكامل المهني بينهم القدرة على التنظيم والإبتكار لديهم، العلاقات الإتصالية العالية في كل الإتجاهات بمختلف الأشكال التي تساهم في تنقل المعلومة بالشكل المطلوب والقدرة على التغيير والتطوير.

إضافة إلى ذلك لتحديد طرق تقييم الكفاءات نجد طرق غير مباشرة وهي:

- مقابلة النشاط السنوية (Entretien annuel d'activité):

يجرى تطبيق المقابلة السنوية اليوم في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة والتي تسمح للمسير بوضع النقطة السنوية وأحيانا السداسية للعمال، فكل تقييم للكفاءات يجب أن يرفق بتقييم آخر للقدرات وتستعمل لهذا الغرض عدة وسائل تتمثل في الإختبارات والمقاييس⁸⁵

(تركمانى عبد الله، 2002، ص102) ⁸⁴

- المرافقة الميدانية (L'accompagnement terrain):

تسمح للمسؤولين بالتقييم الدوري لكفاءات أعضاء الفريق، وكذا تقديم الإرشادات ومساعدتهم على التطوير ويعتمد فيها على مرجعية كفاءات محدودة ويسمح بفحص التطورات المحققة بفضل التكوين.

- مرجعية الكفاءات (Référentiel de compétences):

تعتبر هذه الطريقة أداة تسمح بتحديد الكفاءات الضرورية لكل نماذج العمل في كل فرع مهني و تنجز عموما من قبل المسؤولية عن حركية العمل المكلفين بإعداد قائمة لمختلف المهن، ثم تحديد نماذج العمل الأساسية لكل منها وأخيرا إبراز الكفاءات الضرورية لمزاولة هذه الأعمال بشكل جيد.

- حوصلة الكفاءات (Bilan de competences):

تسمح للعامل بالتعرف على إمكانياته وقدراته المهنية و الشخصية، حيث يتمثل الهدف منها القيام بعملية تقييم المعارف العملية والقدرات المكتسبة من خلال الممارسة المهنية وكذلك تحديد الحوافز.

أهمية عملية تقييم الكفاءات المهنية:

إن منهجية تشخيص الكفاءات على أساس المشاريع الإستراتيجية تهدف إلى تحديد الكفاءات التي تمكن المؤسسة من إنجاز وتحقيق الأهداف الإستراتيجية وتستطيع أن تصل إلى ذلك من خلال ما يلي:

- تتمكن المؤسسة في تحديد الكفاءات الإستراتيجية لديها من خلال عمليات التسيير الإستراتيجي للكفاءات الأساسية.

- الطابع الإستراتيجي لهذه الكفاءات الرئيسية من حيث ندرتها، صعوبة تقليدها والحصول عليها أو تعويضها.

عند تحديد الكفاءات الأساسية في كل قطاع نشاط يمكنها من الوقوف بالضبط على المعارف والإمكانيات الضرورية من أجل الوصول إلى مستوى الامتياز⁸⁶.

وهناك عدة مبادئ رئيسية لتقييم الكفاءات ومنها ما يلي:

(صلاح هادي الحسيني، 2008، ص12).⁸⁵

(Joras,1995, p124).⁸⁶

- الأخذ بعين الاعتبار الإطار الذي تمارس فيه الكفاءات.
- تحديد الموارد المكيفة والمجندة.
- تحديد الموارد الواجب أو المحتمل تكييفها وتجنيدها.
- جمع الوثائق على طول مسار التطور انطلاقا من أدلة.
- الاعتماد على معايير مختلفة في التقويم.
- الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية.⁸⁷

كما أننا نستخلص مما سبق أن الكفاءات المهنية تتمثل في المؤهلات، القدرات، الخبرات، والمعارف المختلفة التي يمتلكها ويكتسبها كل عامل، ومجموعة من المعارف الأدائية والسلوكية وأنواع التفكير التي يمكن استعمالها دون حاجة إلى تعلم جديد، كما تسمح الكفاءات بتوقع الظواهر والجانب الضمني من التعليمات والتغيير في المهمة. فبالكفاءات يتمكن العامل من إنجاز العمل أو المهام المطلوب منه، ومن خلال النتائج التي يتوصل إليها العامل في إنجازاته يهتم بقياس أو تقويم كفاءاته.

فالكفاءات تحتل مكانة أساسية في إستراتيجية تسيير المؤسسة وتأهيل مواردها البشرية باعتبارها مؤشر مهم للموارد غير الملموسة التي تمثل المعارف والقدرات كالتدخل مثلا لاستغاثة مصاب ولهذا اخترنا أعوان الحماية المدنية الذي سنتطرق إليه بتعريفه و التعرف على الوسائل التي يستخدمونها للتدخل و غيرها من الأمور المتعلقة به.

المبحث الثالث : التكوين المهني بالجزائر

لقد مرت الجزائر بأنظمة اقتصادية عديدة حسب الفترات و العهود و التغييرات السياسية و الاجتماعية التي عرفت عبر التاريخ، فكان لزاما محاولة صياغة التكوين المهني في بعده التاريخي الذي فرضته التحولات على المجتمع الجزائري، وذلك بغية الكشف عن أهم الجوانب ذات العلاقة و التأثير من خلال تتبع نشأة وتطور التكوين المهني في امتداده وتجذره في الأحداث والظروف التي شهدها المجتمع الجزائري، مما يوحي بأن التكوين المهني ليس ظاهرة جديدة الأمر الذي يستدعي المعالجة والإشارة إلى البداية الأولى قديما، مروراً بالتاريخ الحديث وانتهاءً بالتاريخ المعاصر للإلمام بحيثيات الموضوع في شكل مقارنة سوسيو تاريخية تساعد على فهم حقيقة التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الأول: تطور التكوين المهني بالجزائر

هم يشتمل تطور التكوين في الجزائر على مرحلتين أساسيتين هما الفترة الإستعمارية و الفترة ما قبل الإستعمار .
التكوين المهني في الحقبة الاستعمارية:

(. محمد صالح حثرولي، 2002 ، ص240) ⁸⁷

لقد كانت هذه الفترة بمثابة سنوات ضياع للجزائريين من الناحية التعليمية حيث لم تتعدى نسبة التمدرس بها ثلاثة ٪ (3%) من مجموع المواطنين الجزائريين .

لقد كانت بداية إنشاء تعليم مهني في سنة 1835 حيث فتحت مدرسة للحرف في منطقة القبائل ولكن سرعان ما تم إغلاقها، وأعيد فتح مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة وتم تخصيصها للشباب الأوروبي دون الشباب الجزائري إلا بعد الأزمة الاقتصادية سنة 1929، وكانت البداية الرسمية للتكوين المهني في الحقبة الاستعمارية عقب الركود الاقتصادي الذي لحق فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية مما جعلها بحاجة ماسة لليد العاملة الجزائرية المتكونة في الجزائر، حيث حدد قانون 29 افريل 1949 أهداف التكوين فظهر تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر بتسيير من الديوان الوطني الجهوي الجزائري للعمل وكان هدفه هو إعادة بناء ما خلفته الحرب من خراب وتدمير للمنشآت القاعدية، لذلك ارتكز في هذه الفترة على اختصاصات البناء والأشغال العمومية والإنشاءات المعدنية، وكان تكوين قصير المدى ليرح الوقت لإعادة البناء بتكوين اكبر نخبة في هذه الاختصاصات، والسبب الثاني لفتح هذه التخصصات والفروع هو قيام الثورة الجزائرية وما فرض على الاحتلال من إصلاح اجتماعي ومساواة في إطار ما يسمى مشروع قسنطينة.⁸⁸

التكوين المهني في فترة الاستقلال:

من (1962-1969): عرفت هذه الفترة نقص المراكز حيث لم تتعدى (22) مركز وعرفت نقص في المؤطرين كذلك، كما عرفت هذه الفترة المخطط الثلاثي (1967-1969) وذلك بتعديل في نظام التكوين حيث ساير التطور الاقتصادي ليلبي الحاجة والنقص من اليد العاملة المؤهلة حيث كلفت الحكومة سد 1969 لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية القيام بالمهم المتعلقة بالتكوين المهني.

(1970-1979): وشملت هذه الفترة تنظيم ملتقيات وطنية للتشاور وقد أعطى الوزير الأولوية لتلقى للمبادئ الأساسية من الاختيار العلمي والتقني، والتأكيد على ضرورة تنسيق التكوين والتنمية الاقتصادية.⁸⁹

كما انه قد صدرت نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 74/114 المؤرخ في 10 جوان 1974، وإدماج موظفي التكوين المهني في الوظيفة العمومية

(2000-1980) عرفت هذه الفترة ظهور المخطط الخماسي والذي كان هدفه ضمان تكوين تأهيلي للمتخرجين من منظومة التربية وتكوين المستخدمين الذين تحتاج إليهم المؤسسات وأنشئت في هاته الفترة مراكز الدراسات عن بعد (CNEPD) إلى جانب توسيع مجال الاختصاصات إلى 200 تخصص وإنشاء القانون الخاص بالتمهين تحت رقم 81/07. (2000- إلى يومنا هذا) : شهدت هذه الفترة تطورا للقطاع حيث جرت في سنة 2003 إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني لتكييفه . اقتصاد

88 عبد اللطيف بن اشهنو . تكوين الخلف في الجزائر . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع : الجزائر ، 1979، ص480

الطاهر، زرهوني . التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال 1993 . الجزائر ، 1993، ص32. 89

مع السوق، وفي سنة 2011 تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 11/333 الذي تم بموجبه إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والجنة المشتركة الولاية بين القطاعات⁹⁰.
زيادة على ذلك عرف التكوين المهني في هذه الفترة إنشاء عديد المدونات الخاصة بالشعب المهنية والتخصصات المتاحة في التكوين المهني لتختتم إلى حد الآن بطبعة 2012 التي عرفت إضافة ملحقين سنة 2014 ، وسنة 2015 التي من أهم أهدافها التكفل بالاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة المعبر عنها من قبل القطاعات المستخدمة ومختلف القطاعات الوزارية⁹¹.

أهداف التكوين المهني بالجزائر :

- لقد اخذ قطاع التكوين المهني بالجزائر على عاتقه مجموعة من الأهداف نلخصها ونجمل أهمها فيما يلي:
- تمكين الأفراد من الحصول على مؤهلات ومكتسبات مهنية في الوظائف والحرف .
 - تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة في شتى التخصصات المهنية لتحقيق الاكتفاء من اليد العاملة.
 - تنمية قدرات الأفراد سواء كانت جسمانية أو عقلية أو سلوكية .
 - التكفل بالفئات الخاصة من خلال تأهيلها في التخصصات التي يمكنها مزاوله العمل فيها، وذلك بإنشاء منشور رقم 07 بتاريخ 26 جوان 1997 المتضمن كفايات تنظيم التكوينات تجاه الفئات الخاصة.
 - التكفل بفئة المتسربين من الدراسة من خلال إحداث شراكة بين القطاعين (التربية والتكوين من خلال المنشور الوزاري رقم 452 المؤرخ في 08 ماي 2011 المتضمن
 - تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام و التوجيه نحو مساري التعليم و التكوين المهنيين.
 - الحصول على الجودة العالية للسلع والخدمات في القطاع الاقتصادي والعمومي. - تقوية الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه.
 - تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة وكذا التطور الاقتصادي والعلمي . - خفض التوتر النفسي الذي يصاحب أداء المهن.
 - ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال أنماط التكوين المختلفة (تكوين إقامي ، تكوين عن طريق التمهيين ،دروس مسائية)⁹²

مستويات التأهيل والشهادات الممنوحة من طرف مراكز ومعاهد التكوين المهني :

. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2011، عدد52، ص28 ⁹⁰

وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مدونة الشعب ، 2012، ص3 ⁹¹

وزارة التكوين التعليم المهنيين، منشور رقم 07 ، تاريخ 26/6/1997، ص2 ⁹²

يعرف التكوين المهني مجموعة من الأنماط والمستويات حيث أنشئ خمس مستويات في التكوين المتوج بشهادة وهذه المستويات هي :

1 - المستوى الأول : عامل متخصص ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة التكوين المتخصصة (ش.ت.م.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة هي ستة(6) أشهر، ولا يشترط مستوى دراسي معين للحصول على الشهادات في هذا المستوى .

2- المستوى الثاني : عامل أو عون مؤهل ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة اثنا عشر (12) شهرا، وهنا نجد بعض الشروط بالنسبة لبعض التخصصات فبعضها لا يشترط مستوى محدد والبعض يشترط مستوى الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي سابقا كحد ادني.

3- المستوى الثالث : عامل أو عون عالي التأهيل ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة التحكم المهنية (ش.ت.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة ثمانية عشر (18) شهرا، وهنا يشترط مستوى الرابعة متوسط للتسجيل في احد التخصصات في هذا المستوى.

معارف حول التكوين المهني

4- المستوى الرابع عون تحكم وتقني ويتحصل في نهاية التكوين على شهادة تقني(ش.ت) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة أربعة وعشرون (24) شهرا، ويشترط مستوى السنة الثانية ثانوي فما فوق للتسجيل والحصول على الشهادة في هذا المستوى

5- المستوى الخامس : تقني سامي ويتحصل في نهاية التكوين على شهادة أهلية تقني سامي (ش.ت.س) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة ثلاثون (30) شهرا، وهنا يشترط مستوى السنة الثالثة ثانوي للتسجيل والحصول على الشهادة كما أن هذا المستوى هو من صلاحيات المعاهد المتخصصة في التكوين فقط دون مراكز التكوين المهني الأخرى .

أنماط التكوين المهني بالجزائر

(1) التكوين الإقامي :

وينظم هذا النوع من التكوين داخل المؤسسات التكوينية سواء كانت مراكز تكوين أو معاهد متخصصة في التكوين، وهو موجه للفئة البالغة من العمر 16 سنة فما فوق ويمكن من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية، وينظم هذا النوع أيضا في شكل دروس مسائية ويوجه لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني وتحسين مهاراتهم ومعارفهم المهنية⁹³ .

(2) التكوين عن طريق التمهيين :

وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، قرار وزاري رقم 95 ، مؤرخ في 09/11/1994 ص8 - 93

وينظم هذا التكوين بشكل تناوبي حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتكوين التطبيقي في المؤسسة الاقتصادية أو مؤسسة ذات طابع إداري وهذا النمط هو موجه لفائدة الشباب من 15 سنة إلى غاية 35 سنة بينما يعفى الأشخاص المعوقون جسدياً من شرط السن القصوى⁹⁴

(3) التكوين عن بعد:

وينظم هذا التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي

شبكة هياكل التكوين المهني:

المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INCFP)

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين الفئات من المستوى الخامس وتكوين التقنيين ساميين المتوجين في نهاية المسار بشهادة تقني سامي.

مراكز التكوين المهني (CFPA)

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني وتوفر تكويناً في المستويات من الأول وحتى المستوى الرابع ويضاف لها تكوينات تاهيلية على غرار التكوين في كل الأنظمة السابقة الذكر كما يوجد لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويعنى التكوين المهني باستقبال الفئة المتسربة من الدراسة على الخصوص وذلك لاحتوائها وتأهيلها في تخصصات مناسبة لهؤلاء التلاميذ وإدماجهم في الوسط الاجتماعي في شكل حرفيين أو عمال إداريين مؤهلين.

المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP)

وهذا المعهد مكلف بالهندسة البيداغوجية وتكوين المؤطرين.

معاهد التكوين المهني (IFP) تتكفل بتكوين وتحسين ورسكلة المدرسين ومستخدمي الإدارة وإعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني .

مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ) يقوم بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني⁹⁵

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2014، العدد 49، ص: 7⁹⁴

وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، منشور وزاري 01/2017، مؤرخ 30/07/2017، ص 2⁹⁵

المطلب الثاني: التكوين المهني بالجزائر و علاقته بالسوق

المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر:

1 سياسة التشغيل الرأسمالية

تستند سياسة التشغيل الرأسمالية إلى اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها بموجب امل السوق وقانون العرض والطلب، وعلى هذا فإنه ليس من واجب الدولة التدخل المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة والعاطلين عن العمل، لأن ذلك من اختصاص المستثمرين الذين يقدرّون مدى احتياجاتهم إلى القوى العاملة، ولكن الدولة تتدخل بصورة غير مباشرة في توفير فرص العمل عن طريق توسيع مجالات التصدير مثلا والاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية، كما أنها تشارك عن طريق الهيئات المحلية في إعداد وتكوين الأيدي العاملة، وتقوم بوضع القوانين والتعليمات والقواعد اللازمة لتحديد العلاقة بين أرباب العمل والقوى العاملة التي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى.⁹⁶

2 سياسة التشغيل الاشتراكية:

تستند سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم وحقا للمواطن، كما أنه واجب عليه وعلى الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل الراغبين فيه والقادرين عليه على أن يكون هذا العمل إنتاجيا قدر الإمكان ومستندا على حرية الاختيار وضمان الاستقرار. وبالنسبة للقوى العاملة فإنها تعتبر هدفا في حد ذاتها إن سياسة التشغيل ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم، وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل هذه السياسات في

النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل ونجد أن كل ذلك تمحور ضمن السياسة العامة للدول⁹⁷

وفي الجزائر فإن سياسة التشغيل قد حددتها موثيق الثورة الجزائرية والميثاق الوطني استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل ويتمثل في أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي والعنصر الرئيسي للتراكم وأنه ليس حقا فحسب، بل واجب و شرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته

1 - سلاطينية، بلقاسم واخرون . المجتمع العربي التحديات الراهنة وأفاق المستقبل . منشورات جامعة منثوري :قسنطينة ، 1999 ، ص 62. ⁹⁶

- سلاطينية، بلقاسم واخرون ، المرجع السابق، ص 64. ⁹⁷

أ- المرحلة قبل 1973:

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة لحل مشكلة البطالة، الذي يعتبر الانشغال الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال، وبذلك ظهرت إشكالية التشغيل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% سنة 1971 و 31.91% سنة 1972 و 30.95 سنة 1973، وقد ميزت هاته مناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971 و 48.29% سنة 1972 و 47.03 سنة 1973، وكانت أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك لتحقيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن.⁹⁸

كما تميزت بهيكل طلب العمل السنوي وقدر معدله بـ 7% من إجمالي طلبات العمل المسجلة، كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة، كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها، حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي.

وتميزت هاته المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى، وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة وتم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة.⁹⁹

ب- المرحلة 1974 - 1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق تبنى سياسة المخططات التنموية، وكان من مهام المخطط الرباعي الأول إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة، وعرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء على المستوى الوطني أو الخارجي، وأعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة، ومن بينها النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الاستهلاكية بالإضافة إلى التكوين المهني، كما تميزت بارتفاع وفترة عروض العمل وبروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع.

كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة، والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر والامتيازات المصاحبة للعمل ويمكن ملاحظة ما يلي: انخفاض ملموس لطالبي العمل حيث سجل معدل سنوي يقدر بـ 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 228.233 طلب عمل.

بن شهرة ، مدني الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية). الأردن دار حامد للنشر والتوزيع: 2009 ⁹⁸
سلاطينية، بلقاسم. التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر منشورات جامعة منثوري : قسنطينة ، 2000 ، ص65. ⁹⁹

استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشمل مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن.

عرف سوق العمل نوعاً من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.¹⁰⁰

عدم تحقيق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين، وعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها. عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية. ضعف إنتاجية العمال.

التغيير الجذري في استخدام قوة العمل، وذلك بانتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن وذلك نتيجة التطور الصناعي، بالمقارنة بالوضع الفلاحي. إستراتيجية النمو لم تعط الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل، إذا ما قورن بين حجم الاستثمارات الصناعية، وما تمخضت عنه من تكاليف باهظة وبينما قدمته من مناصب شغل¹⁰¹.

ج- المرحلة 1980-1984:

عرفت معظم بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يمثلون فئة السكان الأكثر تضرراً، بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر للمؤهلين ذوي الخبرة الطويلة، وتميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل، على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين للعمل.

ومن خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية ومواصلة خلق فرص للعمل، وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك في دور الدولة بتنظيم سوق العمل بالإجراءات التي ترمي إلى تقليص ظواهر عدم استقرار اليد وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في العاملة إطار القانون الأساسي للعمل.

وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، بالإضافة إلى تطور مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق، والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية. وعليه فإن مصالح التشغيل سجلت

بن شهرة، مدني الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجريبية الجزائرية الأردن دار حامد للنشر والتوزيع: ¹⁰⁰

2009، ص 165.

شكون لي سبق ذكره اكتب اسم المؤلف ورقم الصفحة. المرجع نفسه، ص 166 ¹⁰¹

خلال فترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا، ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 928.922 عرضا.

وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وادخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، ويرفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973، وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل، والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.¹⁰²

ونجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بحوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى تزايد نسبة السكان الذي عرف نموا بـ: 3.2% سنويا، كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل وهذا ما يمثل نسبة 31%، ويرجع ذلك إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي، وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8 ، وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب عمل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية الكبرى، كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة

أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي ما يقارب 9000 منصب عمل، رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي وتحويل معظم العمال الدائمين إلى مؤقتين، ويرجع هذا الانخفاض في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي جراء العوامل الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين مقارنة بعمال القطاعات الأخرى والى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي تابعة للدولة - أراضي عرشية، أراضي حبوس، هيكلة تسيير ذاتي). هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى. وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والإلكترونية والسياحية، من إعادة انتشارها حيث كان من المتوقع أن يترتب عن 4348 مشروعا معتمدا ما بين سنة (1983-1987) خلق حوالي 75000 منصب عمل أي ما يعادل 18700 منصب عمل دائم سنوي، بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل، نجد أن اليد العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل، حيث أن الاستثمار في المشاريع التي تستخدم مؤهلات عالية كانت نادرة.¹⁰³

د المرحلة: 1985-1989:

مرحلة المخطط الخماسي الثاني حيث عرفت الجزائر وضعا اقتصاديا متميزا بضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين عن العمل، وتجاوزت 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى المليون شخص سنة 1987،

بن شهرة منني، المرجع السابق، ص 167 ¹⁰²

بن شهرة منني، مرجع سابق، ص 168-169 ¹⁰³

وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، وتراجع إنشاء مناصب عمل جديدة من 74000 سنة 1986، ليصل إلى 59000 سنة 1989، ومن خلال الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقيت نسبيا عند نهاية المخطط، باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8% إلى 25.2% وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب جديدة.

وكل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية، حيث الانخفاض في أسعار المحروقات التي يتجلى تأثيرها على الاقتصاد الجزائري، مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.¹⁰⁴

وجاء مشروع ميثاق 1986 ليعزز تنمية الجانب المادي في مختلف القطاعات، وتحققت إنجازات معتبرة وتطور هام في القوى الإنتاجية، لكن البنية العليا للمجتمع لم تواكب نفس التطور وتولد عنه ما يسميه الاجتماعيون بالآفات الاجتماعية، كالتسيب في العمل بالورشات ووحدات الإنتاج والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمحابة، والرشاوي، والاختلاس، والروتين الإداري، والتعطيل البيروقراطي، فهي مظاهر فاسدة للمجتمع أساءت إلى التسيير العام وانعكست آثارها السلبية أكثر على التسيير الاقتصادي كقاعدة مادية للتطور البشري، وكان واضحا على وتيرة تطور الإنتاج، خاصة في هذه السنة حيث شهدت انهيار في أسعار البترول مما أدى إلى عجز تلبية احتياجات المجتمع من السلع والتشغيل والسكن كثلاث

حاجات استراتيجية، وقد طبع هذه الحالة ما يلي:

انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى 0.6% .

نقصان مستوى الاستهلاك العائلي بنسبة 0.4% .

انخفاض الاستثمار بنسبة 4.2% .

تدني المخزون من المواد الإنتاجية.

هبوط الواردات بـ 16.4% .

نزول عدد مناصب الشغل الجديدة من 122.000 إلى 74.000 منصبا أي بنسبة قريبة من 40% وفي هذا المسار الاقتصادي بدأت السوق الوطنية تعرف إضرابات، تجسدت في تضخم الأسعار وارتفاع في المواد الغذائية بمعدل 76.5%، مما يدل على ندرة في المنتجات مترتبة عن عجز في الإنتاج، وهي وضعية أزمة اقتصادية نتج عنها بروز مظاهر الاقتصاد غير الرسمي رغم الإصلاحات لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي، حيث كانت هذه الإصلاحات على النحو التالي:¹⁰⁵

بهلول، حسن بلقاسم محمد الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية(تشريح وضعية).الجزائر، مطبعة¹⁰⁴

بهلول حسن بلقاسم محمد ، المرجع سابق،ص32 - 105

إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال الاستقلالية، حيث التكفل بشؤونها بشكل مباشر، والتحسن المستمر لإنتاجية العمل ورأس المال، والتحكم في الشؤون المالية، وبعث روح المبادرة، ودراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها وعروضها للعمل، كما نص القانون إلى تغيير العقلية القديمة المكتسبة من الفترة السابقة، خاصة عقلية المسير الموظف، والاتكال على الدولة، وعدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحكم المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار، ومنه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد في فجوة البطالة.¹⁰⁶

ومن بين هذه القوانين ظهرت صناديق المساهمة مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث تهدف إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة تسيير الأموال العامة، ومنه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة عن طريق المساهمة في رأس المال وبالتالي خلق مناصب جديدة للعمل.

أما في القطاع الخاص فكان هناك فرق بين توقعات خلق مناصب العمل والانجازات في هذا المجال، ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص، تجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات التي كانت تمول عادة عن طريق الاستيراد الذي تباطأ، مما أدى جمود الاستثمارات، ومن ثم تجميد لعملية خلق مناصب العمل بالإضافة إلى نواقض التكامل مع القطاع العام.

كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص قد أثر بطريقة مباشرة من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار، وكذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهملة تقليدياً من طرف الرأسمالي الخاصة.¹⁰⁷

لقد كانت الصناعات الغذائية والنسيجية تمثل أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982 وأصبحت لا تلي إلا 24% من المشاريع المعتمدة، فهي نسبة قليلة مقارنة بحجم الاستثمارات

.توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي، و فائض العمالة المترتب عن تناقض الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر، والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمل و فقدان مناصب العمل نتيجة تناقض الاستثمارات الجديدة، انقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية، كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها، والحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية، وهذا ما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنوي.

بن شهرة مدني. الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (ربة الجزائرية). الأردن دار حامد للنشر والتوزيع ¹⁰⁶

بن شهرة مدني، المرجع سابق، ص 173 ¹⁰⁷

المبحث الرابع : المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

التوجيه المهني ودوره في الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل: ¹⁰⁸

نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد "فرانك بارسونز f.Parsons" الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الأفراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة، وتطور التكنولوجيا وظهور مهن جديدة وانق ارض مهن أخرى.

ومن ثم فإن التوجه المهني يستخدم الأساليب العلمية والمنهج العلمي في تحديد المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها.

التوجيه عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة الفرد في التكيف نفسه ومع بيئته ليكون أكثر مع انسجاما مع ظروف حياته.

المساعدة على فهم القيم التكنولوجية الحديثة التي تساعد على التكيف مع متطلبات الحياة التكنولوجية.

مساعدة المتكولين على التكيف مع متطلبات العمل الذي سيعملون فيه من خلال اتجاهات ايجابية نحو الآلات والتعامل معها واحترام قدراتها وحدودها.

إعداد المتكولين للمهن إعدادا نفسيا وتربويا وتدريبيا.

توجيههم إلى طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل .

يتولى القيام بنشاطات وأعمال التوجيه مستشارو التوجيه المهني، وهم أخصائون يتلقون تكوينهم في هذا الميدان على مستوى الجامعة أما في الجزائر فيعرف بمستشار التوجيه المهني والتقييم ويتم توظيفه عن طريق المسابقة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي الحالي والخاص بهم ويمكن أن يترشح لمسابقة الدخول في هذا السلك حاملو شهادة الدولة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أو شهادة جامعية معادلة لها كما يمكن أن يلتحق بهذه الدرجة عن طريق امتحان مهني أو التسجيل في قائمة التأهيل، الأعوان النفسانيون

السيد، مريم التربية المهنية (مبادئها واستراتيجيات والعمليات)، الأردن، إثراء للنشر والتوزيع: 2009، ص 67 - 108

التقنيون المرسمون العاملون في القطاع والذين يثبتون عددا من سنين الأقدمية بهذه الصفة. وسيتم مستقبلا في هذا الإطار إنشاء سلك " مفتح التوجيه المهني" ويكلف مستشار التوجيه المهني والتقييم على مؤسسة أو عدة مؤسسات التكوين المهني التي يشرف عليها بتنظيم وتخطيط وتنشيط كل العمليات المرتبطة بإعلام وتوجيه طالبي التكوين والمرشحين لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني كما يساعد المترشحين والتمهنيين أثناء تكوينهم ويشرف على حسن تنفيذ برنامج الأعوان النفسانيين التقنيين العاملين تحت إشرافه وينسق أعمالهم. يشارك مستشار التوجيه المهني والتقييم في انجاز التحقيقات والدراسات والاستطلاعات التي تنفذ في إطار البحث عن التكيف فيما بين التكوين والشغل .

بالإضافة إلى تقديم شروحا وتوضيحات حول وضعية المهنة في عالم الشغل ومنها أهمية المهنة في سوق العمل محاسنها ومساوئها متاعبها ودرجة الخطورة فيها تطور الحياة المهنية فيها بحيث يصبح المرشح ملما بمعلومات كافية تجعله قادرا على القيام باختيار مهنة مستقبلة عن دراية ووعي.

كما أن الاختيار المهني السليم مهم جدا ومصيري بالنسبة للمترقب والمؤسسة فالمترقب الذي أحسن الاختيار يستقر ويتقاضي ضياع سنوات من حياته بسبب الإهمال والبحث عن تخصصات أخرى من جديد، وأما المؤسسة فتستقر في تنظيمها بفضل استقرار المترقبين فيها ويتواصل التكوين في ظروف عادية بدون اضطرابات ولا تسرب، ومردودية هياكل التكوين تكون مضمونة في نسب مرتفعة¹⁰⁹

إن عمل التوجيه لا يقتصر على كل ذلك فحسب بل يتواصل طيلة مسار التكوين في شكل مرافقة المترقبين بواسطة عمل إعلامي تحسيبي يعرفهم بكل الميكانيزمات والتنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الاندماج.

كما تنظم لفائدة المترقبين فترات تدريبية في الوسط المهني والصناعي، حيث هم يعيشون حقيقة وواقع تطبيق المهنة التي يتكونون فيها، وهو أمر هام يساعد ويحضرهم للاندماج في الحياة المهنية وسوق الشغل بعد تخرجهم¹¹⁰

ويتم خلال عملية التوجيه اعتماد جملة من التقنيات لمعرفة الفرد وما يمتلكه من قدرات ومدى ملاءمته لموطن الشغل المعروض أو موطن التدريب والتكوين المهني. ومن بين هذه التقنيات ما يلي:

109 ايا. محمود ، عبد الكريم ، والمحيوي، زناد سعد إدارة مؤسسات التدريب المنهي وا المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين : 2001، ص116

نفس المرجع سابق ، ص121 ¹¹⁰

المطلب الأول: التقنيات المعتمدة لتسهيل عملية ادماج طالبي الشغل في سوق العمل

1 تنظيم حصص في تقنيات البحث عن الشغل:

تنظم هذه الحصص التنشيطية لفائدة طالبي الشغل لتمكينهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم وذلك من خلال إمامهم بجملة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل ومن بين التقنيات إعداد السيرة الذاتية والإجابة على عروض الشغل وإجراء محادثة مع صاحب المؤسسة قصد الانتقاء والحصول على موطن شغل.

1-2- محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني:

وهي عملية تستدعي مراحل تختلف من شخص لآخر حسب الوضع النفسي والعلمي والمهني والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.¹¹¹

2-2- بناء المشروع المهني وتجسيده على أرض الواقع ومتابعته:

وقد تعززت مختلف هذه المراحل المتعلقة بالتوجيه المهني في عديد من البلدان بمقاربات جديدة ومن أهمها اعتماد المقاربة المحلية وتبني طالبي الشغل وترتكز هذه المقاربة على تشريك مختلف المتدخلين محليا، بما فيهم الشركاء الاجتماعيين لوضع الخطط المحلية للتشغيل من خلال تشخيص مكامن التشغيل وتعزيز الشراكة في هذا الإطار

وتبين من خلال دراسة سلطانية بلقاسم كدراسة سابقة حول هذا الموضوع أن نسبة 39.31% لم يختاروا مهنتهم و إنما وجهوا إليها من طرف إدارة المؤسسة وهي النسبة المسيطرة.¹¹²

المطلب الثاني: آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

إن تنفيذ منهجيات الربط ما بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل تتم من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية المطبقة في قطاع التكوين المهني وقطاعات الإنتاج، ومن هذه الآليات نذكر بعضها المعتمدة في هذا المجال.¹¹³

1- التمرن على تقنيات البحث عن الشغل:

يستفيد المتربصون في التكوين المهني زيادة على البرامج الرسمية من نشاطات هامة تعلمهم وتمرنهم على تقنيات ومنهجية البحث عن الشغل قصد تحضير أنفسهم لانسجام أحسن وأفضل في عالم الشغل.

ويحتوي برنامج تقنيات البحث عن الشغل على عدة أجزاء منها:

الجزء الأول:

سلطانية، بلقاسم. التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر . منشورات جامعة منثوري : قسنطينة : 2000 ،ص354 ¹¹¹

مرجع نفسه، ص355 ¹¹²

غرارمي، وهبية الإدارة الحديثة للمكتبات. تقديم دحمان ،مجيد ،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية: 2010،ص155 - ¹¹³

مخصص للتحليل الوضعي فيما يتعلق بالبحث عن الشغل ويبقى الهدف الرامي إليه على هذا المستوى هو تنمية السلوكيات من النوع العاطفي لدى المتربصين الذين مطالبون بالتدريب على تحليل أوضاع حقيقية ومحتويات الوثائق، مثل وصف الشخصية في وثيقة السيرة الذاتية، التحضير والاستعداد للمحاورة أو المقابلة، التفكير في القيام بإنشاء شركة أو مقابلة فردية وخاصة

الجزء الثاني:

مخصص لاكتساب المعارف والمعلومات واكتشاف المحيط الاقتصادي والاجتماعي مثل التعرف على طبيعة وأنواع المقاولات أو الشركات الموجودة في القطاعين العام والخاص، من يديرها؟ لمن ترجع ممتلكاتها العقارية؟

الجزء الثالث:

يجعل المتربص قادرا على التحكم في كفايات واجراءات التوظيف من فهم للشروط المطلوبة، إتقان كيفية وصف أو تحرير طلب التوظيف.

- الجزء الرابع :

يتضمن التمرين على كيفية مواجهة اختبارات المسابقة، خاصة منها الروائز النفسية التقنية والمحاورة من أجل التوظيف.

ويوضح هذا الجزء من البرنامج الدور المحدد لمختلف المصالح العمومية التي تقدم الإعلام الكامل حول الشغل وسوق العمل وقضايا إدماج الشباب، مثل وكالات اليد العاملة-مندوبيات تشغيل الشباب - صندوق دعم الإدماج.

الجزء الخامس:

يعالج الميدان التشريعي للعمل، كما يسمح بتقديم شروحات وتوضيحات للمتربصين حول معاني مختلف العقود التي تبرم في ميدان العمل وفي أشكالها المتعددة مثل المدة المحدودة، المدة غير المحدودة، التشغيل بالاستخلاف، وكذا متطلبات ومستلزمات كل منصب عمل وفي كل حالة.

الجزء السادس:

فهو مخصص لتقديم وشرح ميدان الاستثمار وكذا التسهيلات المقدمة لصالح الشبان الباحثين عن تحقيق وبناء مشروع مهني ذاتي خصوصا في جانب المساعدة المالية، وهو ما بمساعدة المقاولين الشباب.¹¹⁴

2- التريصات أو التداريب في الوسط المهني:

هي تريصات ميدانية تنظم لصالح المتربصين بداية من الثلاثي الثالث من التكوين، يتم تحديدها شهريا، وتتراوح مدتها بين ثلاثة وستة أشهر حسب مستوى التكوين.

الهدف من مثل هذه التريصات هو السماح للمتربصين بالاحتكاك المباشر مع وقائع المهنة في عالم الشغل ويسمى كذلك "الغوص في الوسط المهني".

ينتظر من المتربصين أثناء هذا التدريب أن يهتموا أكثر بالتنظيم العام في المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وأن يطلعوا عن قرب على سيرورة المهنة في واقعها.

وتجري وقائع هذا التربص الميداني تحت رقابة ومسؤولية الأستاذ المكلف بالتريصات أو التدريبات والذي يستعين بالمسؤول المعني والمؤهل على مستوى المؤسسة أو هيئة الاستقبال، المتربصون في هذه الحالة مطالبون بتحضير تقرير مفصل عن مجريات التدريب وهذا التقرير يقيمه الأساتذة المكونون ويؤخذ بعين الاعتبار في نظام التقييم خاصة عند نهاية فترة التكوين.

نفس المرجع السابق، ص 157 - 114

خاتمة الفصل:

في هذا الفصل، قمنا باستعراض شامل للدراسات الأدبية المتعلقة بالتكوين المهني، الكفاءات المهنية، والتدريب. تم تحليل الأطر النظرية التي تحدد مفهوم التكوين المهني وأهمية تطوير الكفاءات المهنية في تعزيز الإنتاجية والتنافسية في سوق العمل. بالإضافة إلى ذلك، تناولنا الأساليب المختلفة المستخدمة في التدريب المستمر، والدور الحيوي الذي تلعبه المؤسسات التعليمية والتدريبية في هذا السياق.

تظهر الأدبيات أهمية التكوين المهني كعملية مستمرة تتطلب تضافر الجهود بين مختلف الأطراف المعنية، بما في ذلك الحكومات، المؤسسات التعليمية، وأصحاب العمل.

الفصل الثاني: عرض دراسات

سابقة

مقدمة الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض شامل للدراسات السابقة التي تناولت دور المؤسسات التكوينية في تطوير الكفاءات من خلال برامج التدريب.

سنستعرض في هذا الفصل الأدبيات النظرية والتجريبية التي توضح كيف تسهم المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءة من خلال التدريب.

من خلال هذا الاستعراض، نهدف إلى تقديم فهم معمق للدور الحيوي الذي تلعبه المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات المهنية، وتوفير قاعدة معرفية تدعم تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز التدريب المهني.

المبحث الأول: الدراسات الجزائرية و العربية

حظي موضوع التكوين المهني باهتمام الباحثين والعلماء في مختلف العلوم، وقد اختلف العلماء في كيفية تناول موضوع التكوين المهني وعلاقته بتنمية كفاءة و التدريب للموارد البشرية كل حسب وجهة نظره وأفكاره وقد قمنا بإبراز البعض منها، وكذلك الوقوف على بعض الدراسات السابقة المحلية والعربية و الأجنبية التي تناولت جانب من جوانب موضوع الدراسة.

المطلب الأول: الدراسات الجزائرية

* الدراسة الأولى

دراسة ميدانية (لميلاط صبرينة ،السنة 2006-2007) بعنوان التكوين المهني والفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق المؤسسة لبرامج التكوين المهني واعتمادها عليه باعتبارها برنامجا تقويميا أساس في رفع الكفاءة تحقيق الفعالة

اعتمدت الباحثة على منهج تحليل موضوع الدراسة على طريقة المسح بالعينة وكانت الاستمارة الأداة الأساسية للدراسة بالإضافة إلى المقابلة، الملاحظة والسجلات والوثائق لعينة بحيث ضمت 41 مبحوث اختيروا بطريقة عشوائية طبقية منتظمة من مجتمع الدراسة الذي تمثل في عمال المحطة الوطنية للكهرباء والغاز بجيجل.

توصلت المحطة إلى أن التكوين المهني له أهمية كبيرة في نجاح المؤسسة من خلال سعيه لتنمية الخبرات والمهارات بشكل يجعل هناك تكامل في عملياته مع إنجازات العمال وتحقيق الأهداف المؤسسة يؤثر التكوين على درجة الرضا الوظيفي للعمال وحول مدى شعور العامل بالاحترام والتقدير في عمله

التكوين المهني يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية المؤسسة حيث أن اعتماد المؤسسة على التكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح¹¹⁵.

أما فيما يخص علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية فهي تساعد الباحث في معرفة أساسيات حول التكوين المهني، وتكوين فكرة حول أهمية التكوين المهني وفعاليتته داخل المؤسسات الجزائرية، كذلك تسليط الضوء من خلال هذه الدراسة على أهمية تنمية المورد البشري من خلال التكوين ومدى انعكاس ذلك على تحقيق أهداف المؤسسة

¹¹⁵ صبرينة ميلاط، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007

أما الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، أن هذه الدراسة سعت لدراسة أثر التكوين المهني على العامل داخل المؤسسة، ومدى علاقة هذا التكوين بالفعالية التنظيمية، على خلاف الدراسة الحالية التي تحاول إبراز واقع مركز التكوين المهني ومدى حرصه على تنمية القدرات والكفاءات البشرية.

* الدراسة الثانية

دراسة (سليمة بوخنان 2007/2008). تحمل عنوان التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياة مركب CP1K .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن للتكوين المهني أهمية مزدوجة بالنسبة للفرد والعامل والمؤسسة على حد سواء حيث يساهم في بلوغ المؤسسة لأهدافها التنظيمية المسيطرة واستراتيجيتها المخططة وكذلك استثمار لقدرات الأفراد الكامنة في ضوء التعامل الفكري والحضاري وذلك لإبرازها في شكل أفعال سلوكية تترجم أبعادها وواقعيتها.¹¹⁶

* الدراسة الثالثة

دراسة (حميدو ، السنة 2014، 2015). تحمل عنوان مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة

نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة

انطلقت الدراسة من التساؤل المركزي الآتي : ما مدى مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداريي مؤسسات التكوين المهني؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مواءمة التكوين المهني لمتطلبات الشغل وكذلك معرفة المتطلبات التي يحتاجها التكوين المهني لاستعادة دوره الريادي .

اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي في مجتمع دراسة تمثل في كل عمال الاداريين والأساتذة بمؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة، وقد تم اعتماد عينة قدرت ب 91 فرد.

تعددت أدوات . جمع البيانات من ملاحظة، مقابلة وإستمارة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات

¹¹⁶ ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في CP1Kسليمة بوخنان التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياة مركب 116 تنمية وتسيير الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، جامعة 20 اوت 1955، سكيكدة، 2007/2008.

2. ضعف قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة.

3. هناك فجوة كبيرة بين الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين¹¹⁷

* الدراسة الرابعة

دراسة (قويجيل ،السنة، 2013، 2014).ر تحمل عنوان سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية، بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولقة ولاية بسكرة. انطلقت الدراسة من التساؤل الآتي : هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ؟

هدفت الدراسة إلى البحث والتعرف على سياسة التكوين المهني من خلال مسيرتها مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل بالتركيز على خريجي المنظومة التكوينية من اليد العاملة وربطها بسوق العمل. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في مجتمع دراسة تمثل في مترصي مركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة وتم اعتماد عينة قدرت ب 350 مترص تعددت أدوات جمع البيانات من ملاحظة ومقابلة واستمارة الإستبيان توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. لسياسة التكوين المهني علاقة بسوق العمل في الجزائر حيث أن 86.66% من المهن الموجودة في المركز هي من احتياجات سوق العمل.
2. يساهم التكوين المهني في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل
3. مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر¹¹⁸

: الدراسة الخامسة

حمود حيمر: أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات دراسة حالة مستشفى الإخوة مغلاوي بميلة، مقال، مجلة اقتصاديات المال والأعمال GSBE ، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة الجزائر،

¹¹⁷ حميدو جرو، مواعة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريين وأساتذة مؤسسات التكوين المهني، بولاية بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة عماد خيضر ، بسكرة، 2014، 2015.

¹¹⁸ قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2013، 2014.

ديسمبر هدفت هذه الدراسة الى إبراز أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالمنظمات الحديثة ومعرفة واقعها بالمنظمة الإستشفائية العمومية الإخوة مغلاوي بميلة؛ بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام أداة المقابلة والاستمارة، حيث اشتملت العينة 13 عامل من أصل 33 عامل وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- عدم اهتمام إدارة المنظمة الإستشفائية العمومية الإخوة مغلاوي بتنمية كفاءات مواردها البشرية حيث أن غالبيتها لم ت أي برنامج لتنمية الكفاءات منذ التحاقها بهذه المنظمة وكذلك غياب المتابعة الدائمة والمستمرة لتغيرات مستويات كفاءة الموارد البشرية بالمؤسسة.

الدراسة السادسة:

من عماري علي: مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات دراسة حالة مطاحن الأوراس باتنة أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة- الجزائر - 2017/2018.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة الاقتصادية، بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام السجلات والوثائق والاستبيان، وقد شملت العينة على 110 مفردة؛ توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

إن تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة راجع إلى تكنولوجيا المعلومات المستخدم فيها وهذا يدل على إن تكنولوجيا المعلومات يساهم في عملية تنمية الكفاءات البشرية.

الدراسة السابعة:

حمود حيمر: تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه جامعة سطيف - الجزائر - 2017/2018.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج تنمية الكفاءات في رفع وتحسين كفاءة الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية، بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام المقابلة والاستبيان، حيث اشتملت العينة على 200 عامل؛ وقد توصلت الدراسة على جملة من النتائج أهمها:

عدم إعطاء أهمية كافية لعملية تنمية الكفاءات بالمنظمات العمومية الجزائرية المدروسة، وهذا دليل على غياب إدارة الكفاءات لديها مع عدم فعاليتها لدى هذه المنظمات، الأمر الذي نسج عنه عدم تناسب كفاءات الموارد البشرية مع مهامها الوظيفية.

الدراسة الثامنة :

عمر بلخيرجواد، دور تكوين الموارد البشرية في تطوير ونجاح المؤسسة الاقتصادية الحديثة دراسة حالة الاسمنت ومشتقاته SCIS سعيدة مقال مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، جامعة سعيدة-الجزائر -2017.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى أهمية تكوين الموارد البشرية في شركة الاسمنت ومشتقاته سعيدة وأثره في تحسين أداء العمال والرفع من مردوديتها وإنتاجيتها، وبغرض معالجة هذه الإشكالية تم استخدام الاستمارة، حيث اشتملت العينة على 153 موظف من أصل 180 موظف؛ وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- إدراك إدارة شركة الاسمنت ومشتقاته سعيدة بأهمية التكوين، واهتمامها الجيد بعناصر الدورات التكوينية لمواردها البشرية وهذا من خلال الأهداف والأساليب المستخدمة فيها.

الدراسة التاسعة:

التجاني كريمة: التناسب بين التكنولوجيا وتكوين العاملين وأثره على تنمية الكفاءات دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لإنتاج الكهرباء والطاقات المتجددة وحدة تقرت؛ مذكرة ماجستير جامعة ورقلة الجزائر - 2013/2014. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع نقل التكنولوجيا بالمؤسسة ومعرفة طبيعة علاقته بين تكوين العاملين وتنمية الكفاءات، إذ أصبح التكوين من الحاجيات والمتطلبات التي فرضت على المؤسسة تماشيا مع متطلبات عصر التكنولوجيا، وبغرض معالجة هذه الإشكالية تم الاعتماد على أداة المقابلة والاستمارة وقد شملت العينة على 75 عامل؛ توصلت الدراسة على جملة من النتائج أهمها:

بالرغم من اعتماد المؤسسة الوطنية لإنتاج الكهرباء والطاقات المتجددة لسياسة التكوين والتي كان لها الدور الفعال في المساهمة في تنمية كفاءة عمالها ولكن هذه الأخيرة لم ترتقي إلى مستوى الكفاءة العالي للخبرات التكنولوجية التي من خلالها يتمكن العامل مع الاستعمال الفعال للتكنولوجيا وكذا التحكم فيها وهذا ما لم تصل إليه هذه المؤسسة.

الدراسة العاشرة :

الأدبيات النظرية والتطبيقية لتنمية الكفاءات البشرية والتكوين لعمراني نسيمه تحديد الكفاءات الفردية والجماعية كمتطلب لإدارة الجودة في المؤسسة الصناعية أنابيب، مقال، مجلة التنمية لإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات . جامعة سطيف - الجزائر - 2013.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تجسيد الكفاءات الفردية والجماعية في المؤسسة الصناعية أنابيب الجزائرية، وبغرض معالجة الإشكالية تم استخدام أداة الوثائق والسجلات والمقابلة، حيث اشتملت العينة كل من مسؤول خلية طلب العمل والشؤون الاجتماعية، رئيس مصلحة التكوين والتوظيف ومدير إدارة الموارد البشرية؛ وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن المؤسسة ليس لديها مرجعية الكفاءات بل تعتمد على المقارنة بين نتائج التقييم والأداء المتوقع، وهذا يعتبر حسب مقارنة تحديد الكفاءات، فهي تعتبرها نتيجة وليست عملية أو ممارسة تساعد في الكشف عن الكفاءات، كما يلاحظ انه ليس للمؤسسة إمكانية التحكم في الاحتفاظ بكفاءاتها على الأمد الطويل.

الدراسة الحادية عشر :

بن جدو محمد الأمين دور إدارة الكفاءات في تحقيق إستراتيجية التميز دراسة حالة مؤسسة عنتر تراد .
بوعرييج، مذكرة ماجستير جامعة سطيف - الجزائر - 2012/2013.

condor

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى اهتمام المنظمة بإدارة كفاءاتها البشرية ومدى مساهمتها في تحقيق إستراتيجية التميز، وبغرض معالجة الإشكالية تم الاعتماد على أداة الإستبانة والملاحظة والمقابلة وقد شملت العينة على 178 إطار؛

توصلت الدراسة الى جملة من النتائج من أهمها:

- تساهم إدارة الكفاءات في تحقيق التميز في مؤسسة كوندور في مجالات محددة والمتمثلة في الجودة الإبداع، الابتكار، المعرفة، التكنولوجيا.

الدراسة الثانية عشر :

مناصرية رشيد: الكفاءات البشرية وأهميتها في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه جامعة ورقلة- الجزائر 2012/2013.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إدراك أهمية الكفاءات البشرية باعتبارها جوهر تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومصدر الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة ، كما اعتمد الباحث في دراسته على الملاحظة والمقابلة والوثائق والاستبانة، حيث اشتملت العينة على 140 عامل؛

حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- عناية المؤسسة بكفاءة عمالها غير كافية وهذا من خلال ضعف الاهتمام بأساليب تنميتهم وتدعيمهم.

الدراسة الثالثة عشر:

مصنوعة أحمد: تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، مداخلة تدخل ضمن عناصر المحور العاشر، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول -جامعة الشلف-الجزائر يومي 4 - 3 - 2012

تهدف هذه الدراسة إلى ضرورة بحث المؤسسات عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والمبتكرة الكامنة في كفاءاتها البشرية غير المستغلة حتى يمكنها الاستثمار فيها، لاستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى ميزات تنافسية مستدامة. حيث توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن العامل الحاسم في تحقيق الميزة التنافسية حسب مقارنة الموارد هو العامل البشري الذي يمتلك المهارات والكفاءات والمعارف المتميزة؛

- يمكن من تعظيم إنتاج القيمة المرتبطة بالرأس المال الفكري وذلك من خلال زيادة الاهتمام بالكفاءات البشرية وتدعيمها بحيث تصبح موردا استراتيجيا يسمح بتحقيق الأداء الفعال والتفوق التنافسي.

الدراسة الرابعة عشر :

بوديرة الطاهر، حموي نور الهدى، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية باستخدام التكنولوجيا الحديثة دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة 2 ورقة علمية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي : مكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيا الحديثة : الأدوار التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، جامعة قسنطينة-الجزائر، دون ذكر السنة.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على واقع برامج التكوين في إعداد عمال المكتبة لاستخدام التكنولوجيا ومدى تأثيرها بواقع التطورات التكنولوجية في مجتمع المعلومات وتلبيتها لمتطلباته العملية، بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام أداة الإستبانة حيث اشتملت العينة على 50 موظف؛ وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن للموارد البشرية دورا فعالا في المكتبة والمنظومة الجامعية ككل وحتى تستطيع مواجهة التطورات والصعوبات التي تواجهها يجب أن تكون موظفيها فهم يعتبرون المحرك التي تدار به المكتبة، إخضاع العاملين بها إلى التدريب حول استخدام مختلف التكنولوجيات له اثر في الرقي بالمهنة ورفع مستوى أدائهم إلى الأحسن.

الدراسة الخامسة عشر :

قام بهذه الدراسة الباحث "بلقاسم سلاطينية" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير والتي جاءت تحت عنوان "التكوين المهني وأثره على إنتاجية العامل" في جامعة قسنطينة (1978/1979) وقد أجريت هذه الدراسة بمركب المحركات والجرارات بقسنطينة، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة عشوائية، تطبيقية وهي احدى تطبيقات المداخل الوصفية، وإحدى أساليب المنهج الوصفي، ففي الجانب التطبيقي اعتمد على الملاحظة المقابلة استمارة السجلات والوثائق في جمع البيانات، فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على إشكالية بحثية مفادها أن هناك علاقة بين التكوين المهني وإنتاجية العامل، وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جدا، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة وتتمثل هذه النتائج في:

- رفع إنتاجية العامل لا يتطلب التجديد التكنولوجي، بل يتعداها إلى تكوين وتهيئة الإطارات والعناصر البشرية المكونة مهنيا.

- أن مشاركة العامل في إعداد تكوينه تجعله لا يفتقر بعزله عن العملية التكوينية، وكذلك تمنحه فرص أكبر لتقبل عملية التكوين المهني هدف التكوين المهني ليس تحسين الإنتاج فقط بقدر ما هو تنمية القدرات الجسمية والفكرية للفرد وفقا للمعايير التي تحكم محيطه الخارجي.¹¹⁹

الدراسة السادسة عشر :

قام بهذه الدراسة "كمال" طاطاي" و التي جاءت تحت عنوان "دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات" في جامعة الجزائر، قد أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية مركب السيارات الصناعية (CVI) واعتمد الباحث في هذه الدراسة على و المنهج الوصفي في الجزء النظري، أما في الجزء الميداني التطبيقي استعمل منهاجا تحليليا مقارنة لفحص النتائج المتحصل عليها خلال الدراسة الميدانية واعتمد على المقابلة والتقارير والدراسة النظرية في جمع البيانات فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على إشكالية بحثية مفادها أن هناك علاقة بين التكوين و إنتاجية المؤسسات، و ذلك من خلال محاولة إتباعه لجملة من التساؤلات:

1. ما مدى أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية؟
- 2 ما الدور الذي يلعبه التكوين على مستوى المؤسسات؟
3. ما هي أهم النتائج التي تتحصل عليها إدارة الإنتاج من خلال تأثير عملية التكوين على مستوى هذه الإدارة؟
- 4 ما هي العوامل المؤثرة في أداء الفرد على مستوى المؤسسات الإنتاجية؟
- 5 ما هي العناصر المعتمد عليها من طرف المؤسسات الإنتاجية في تقييم أداء أفرادها؟

وعليه فقد بينت نتائج الدراسة على أن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم، ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف اخر وهو رفع كفاءتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها، الأمر الذي ينعكس إذا تحقق لجميع الأفراد العاملين على مساعدة المنظمة (المؤسسة) على رفع كفاءتها وزيادة فعاليتها.

الدراسة السابعة عشر :

قام بهذه الدراسة الباحث هشام "بوبكر" وهي دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير والتي جاءت تحت عنوان "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل 2006 ، وقد أجريت هذه الدراسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية سكيكدة، وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتماشى مع طبيعة

سلاطية بلقاسم: التكوين المهني وأثره على إنتاجية العامل مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 1978/1979¹¹⁹

الموضوع أي معرفة طبيعة العلاقة بين مضامين استراتيجية التكوين في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني ومتطلبات الشغل وقد اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق في جمع البيانات فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على الإشكالية البحثية التي مفادها أن: هناك علاقة بين استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، وذلك من خلال محاولة إتباعه لجملة من التساؤلات هي:

هل برامج التكوين الخاصة بمعاهد التكوين المعد بشكل يسمح بتطوير وتأهيل إمكانية الموارد البشرية، بشكل يتماشى مع متطلبات الشغل، وهل مضامين استراتيجية التكوين تتوافق واحتياجات الشغل؟ وقد اندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات الفرعية التالية :

هل معاهد التكوين الوطنية تتعامل مع الموارد البشرية، وفقا لاستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرص استثمارية؟ هل تعتمد المعاهد على الخطط والبرامج المسطرة، أم تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني والمتنوع؟ هل هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها؟ وعليه فقد بينت نتائج الدراسة على أن:

معاهد التكوين لا تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية ومع الاشخاص على انهم فرص استثمارية. المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة، بل تتعدى اهتماماتها اشكال أخرى من التكوين التقني ا البرنامج التكويني مصمم لغرض تحقيق الاهداف المرجوة منه. المتنوع.

سوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه.

الدراسة الثامنة عشر :

قامت بهذه الدراسة الباحثة "ميلاط" صبرينة" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية والتي جاءت تحت عنوان " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " في جامعة قسنطينة 2006-2007، وقد أجريت هذه الدراسة بالمحطة الوطنية للكهرباء ة الغاز - جيجل - وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على طريقة المسح بالعينة، وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية واحدى أساليب المنهج الوصفي ففي جانب التطبيقي اعتمدت على الملاحظة المقابلة الاستمارة، السجلات والوثائق في جمع البيانات، فقد حاولت الباحثة في ضوء هذه الدراسة أن تجيب على إشكالية بحثية مفادها أن: هناك علاقة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية وذلك من خلال محاولة إتباعها لجملة من التساؤلات هي:

- هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين وزيادة الإنتاج؟

هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته بين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟

إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل؟

الدراسة التاسعة عشر :

قام بهذه الدراسة الباحث "بلقاسم سلاطينية" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير والتي جاءت تحت عنوان "التكوين المهني وأثره على إنتاجية العامل" في جامعة قسنطينة (1978/1979) وقد أجريت هذه الدراسة بمركب المحركات والجرارات بقسنطينة، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة عشوائية، طبقية وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية، وإحدى أساليب المنهج الوصفي، ففي الجانب التطبيقي اعتمد على الملاحظة المقابلة استمارة السجلات والوثائق في جمع البيانات، فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على إشكالية بحثية مفادها أن هناك علاقة بين التكوين المهني وإنتاجية العامل، وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جداً، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة وتتمثل هذه النتائج في:

- رفع إنتاجية العامل لا يتطلب التجديد التكنولوجي، بل يتعداها إلى تكوين وتهيئة الإطارات والعناصر البشرية المكونة مهنياً.

- أن مشاركة العامل في إعداد تكوينه تجعله لا يفتقر بعزله عن العملية التكوينية، وكذلك تمنحه فرص أكبر لتقبل عملية التكوين المهني

هدف التكوين المهني ليس تحسين الإنتاج فقط بقدر ما هو تنمية القدرات الجسمية والفكرية للفرد وفقاً للمعايير التي تحكم محيطه

الخارجي.¹²⁰

الدراسة العشرون :

قام بهذه الدراسة "كمال طاطاي" و التي جاءت تحت عنوان "دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات" في جامعة الجزائر، قد أجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية مركب السيارات الصناعية (CVI) واعتمد الباحث في هذه الدراسة على و المنهج الوصفي في الجزء النظري، أما في الجزء الميداني التطبيقي استعمل منهجاً تحليلياً مقارنة لفحص النتائج المتحصل عليها خلال الدراسة الميدانية واعتمد على المقابلة والتقارير والدراسة النظرية في جمع البيانات فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على إشكالية بحثية مفادها أن هناك علاقة بين التكوين و إنتاجية المؤسسات، و ذلك من خلال محاولة إتباعه لجملة من التساؤلات:

1. ما مدى أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية؟

2 ما الدور الذي يلعبه التكوين على مستوى المؤسسات؟

3. ما هي أهم النتائج التي تتحصل عليها إدارة الإنتاج من خلال تأثير عملية التكوين على مستوى هذه الإدارة؟

سلاطينية بلقاسم: التكوين المهني وأثره على إنتاجية العامل مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، 1978/1979¹²⁰

4 ما هي العوامل المؤثرة في أداء الفرد على مستوى المؤسسات الإنتاجية؟

5 ما هي العناصر المعتمد عليها من طرف المؤسسات الإنتاجية في تقييم أداء أفرادها؟

وعليه فقد بينت نتائج الدراسة على أن الهدف من وراء التكوين هو هدف عام وهو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم وتعديل اتجاهاتهم، ويصبح هذا الهدف وسيلة لهدف آخر وهو رفع كفاءتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها، الأمر الذي ينعكس إذا تحقق لجميع الأفراد العاملين على مساعدة المنظمة (المؤسسة) على رفع كفاءتها وزيادة فعاليتها.

الدراسة الواحد و عشرون :

قام بهذه الدراسة الباحث هشام "بويكر" وهي دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير والتي جاءت تحت عنوان "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل 2006"، وقد أجريت هذه الدراسة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية سكيكدة، وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يتماشى مع طبيعة الموضوع أي معرفة طبيعة العلاقة بين مضامين استراتيجية التكوين في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني ومتطلبات الشغل وقد اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق في جمع البيانات فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على الإشكالية البحثية التي مفادها أن: هناك علاقة بين استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، وذلك من خلال محاولة إتباعه لجملة من التساؤلات هي:

هل برامج التكوين الخاصة بمعاهد التكوين المعد بشكل يسمح بتطوير وتأهيل إمكانية الموارد البشرية، بشكل يتماشى مع متطلبات الشغل، وهل مضامين استراتيجية التكوين تتوافق واحتياجات الشغل؟ وقد اندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات الفرعية التالية :

هل معاهد التكوين الوطنية تتعامل مع الموارد البشرية، وفقا لاستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرص استثمارية؟ هل تعتمد المعاهد على الخطط والبرامج المسطرة، أم تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني والمتنوع؟ هل هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها؟ وعليه فقد بينت نتائج الدراسة على أن:

معاهد التكوين لا تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرص استثمارية. المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة، بل تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني ا البرنامج التكويني مصمم لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منه..

سوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه.

الدراسة الثانية و عشرون:

قامت بهذه الدراسة الباحثة "ميلاط" صبرينة" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية والتي جاءت تحت عنوان " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " في جامعة قسنطينة 2006-2007، وقد أجريت هذه الدراسة بالمحطة الوطنية للكهرباء الغاز - جيجل - وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على طريقة المسح بالعينة، وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية واحدى أساليب المنهج الوصفي ففي جانب التطبيقي اعتمدت على الملاحظة المقابلة الاستمارة، السجلات والوثائق في جمع البيانات، فقد حاولت الباحثة في ضوء هذه الدراسة أن تجيب على إشكالية بحثية مفادها أن: هناك علاقة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية وذلك من خلال محاولة إتباعها لجملة من التساؤلات هي:

- هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين وزيادة الإنتاج؟

هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته بين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟

إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل؟

وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقق الفروض كانت كبيرة جدا، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة، بحيث وضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة أن اعتماد المؤسسة على تكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح ، وهذا من خلال تطوير قدراتهم وتنمية وتحسين أداء العمال وجعلهم يبذلون أقصى جهد ممكن في العمل، وذلك من أجل تحقيق أكبر إنتاجية ممكنة . كما بينت الدراسة أن التكوين هو أول خطوة في العملية الإنتاجية وهذا ما يجعل المؤسسة تعطيه مكانة هامة ضمن سياستها العامة. عالجت هذه الدراسة موضوع التكوين من خلال ربطه بالفعالية التنظيمية باعتبارها أحد المتغيرات الخامة في معرفة دور ومساهمة التكوين المهني في تحسين وزيادة الإنتاجية وفي تحقيق الرضا والاستقرار في العمل.

الدراسة الثالثة و عشرون

دراسة "جعفري بلال" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر للسنة الجامعة 2008-2009 تحت عنوان "فعالية التكوين في تطوير الكفاءات " .

انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: ما مدى فعالية التكوين في تطوير كفاءات العاملين في المؤسسة؟ وقد وضع الباحث عدة فروض كإجابات مبدئية على هذه الإشكالية هي:

التكوين يؤدي إلى زيادة معلومات ومهارات العاملين مما يساعد في تحسين الأداء.

التكوين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية للعاملين في المؤسسة.

هذه الدراسة تمت على عينة من عمال مؤسسة مركب الشركات والجرارات بقسنطينة قدرها 334 متكون. وللوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والتطبيق، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي كما استعمل عدة أدوات جمع البيانات منها المقابلة، التقارير، والسجلات، الملاحظة والاستبيان، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

برنامج التكوين بالمركب حقق استجابة مقبولة لاحتياجات المتكونين. برنامج التكوين بالمركب قد استجاب للجوانب الأساسية الخاصة بالعمل إلى حد ما، حيث أن المعارف والمهارات المكتسبة من هذا البرنامج كانت كافية لأداء العمل بفعالية.

ساهم برنامج التكوين بالمركب في زيادة المعارف والمهارات وفي تحسين أداء العمال، كما ساعد اللذين شاركوا فيه على تولي أعمال وأعباء جديدة أسندت إليهم وبرامج التكوين بالمركب أدت إلى زيادة الإنتاج بالكمية والقيمة، تخفيض حوادث العمل، معدل دوران العمل، إلا أن ليس ما أثر على معدل الغياب.

وفي الأخير خلص الباحث إلى أن برامج التكوين بالمركب قد حققت

بالتحضير، التنفيذ، المتابعة والتقييم ما ينقص من فعالية العملية التكوينية بالمركب.

الدراسة الرابعة و عشرون :

جوانب القصور، تتعلق دراسة "بوضوح غنية" هي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية موارد بشرية بجامعة محمد خيضر ببيسكرة للسنة الجامعية 2012-2013 تحت عنوان: استراتيجية التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية " انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: حالي أي حد تساهم استراتيجية التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية في تحسين أداء الموارد البشرية؟ ولمعالجة هذه الإشكالية وضعت الباحثة عدة فروض هي: إن غياب الدقة في تحديد احتياجات المؤسسة الصحية من التكوين المتواصل يؤثر سلبا على نجاحه في المؤسسة.

إن غياب نظام تقييمي للبرامج التكوينية يؤثر على أدامه بالمؤسسة الصحية.

إن غياب الاستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل يؤثر على الوصول بالمؤسسة الصحية إلى تحقيق أهدافها واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي بالإضافة إلى منهج دراسة حالة، كلما استعانت بجمع البيانات بأدوات في المقابلة، الملاحظة، الاستمارة.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: التكوين يكون وفقا حاجات المؤسسة الاستشفائية، أما عند طلب العاملين لا الترفيات كما يعني زيادة الأجور.

المكانة المهنية أو الحصول على إن التوافق بين الأهداف الاستراتيجية من جهة وأهداف التكوين، وكذلك التوافق بين الحاجات والأهداف هو من بين المعايير المهمة لتحديد درجة فاعلية البرنامج التكويني.

من أهم المصطلحات التي استعملتها الباحثة المتعلقة بالتكوين ما يلي:
التعليم – التعلم التدريب وتنمية القدرات الإعداد البرامج التكوينية استراتيجية التكوين

المطلب الثاني: الدراسات العربية

الدراسة الأولى

دراسة (صلاح الدين واخرون، 2001) ، تحمل عنوان التخطيط للتدريب المهني في ظل سياسة الإصلاح الاقتصادي، تناول الباحث في هذه الدراسة التدريب المهني في مصر، ألمانيا، التدريب القائم على المدرسة في السويد وبولندا والتدريب المهني في نظام مختلط بالولايات المتحدة الأمريكية.¹²¹ انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي: ما التصور المقترح لتخطيط التدريب المهني في مصر في ظل سياسة الإصلاح الاقتصادي لرفع مستوى كفاءته وفعالته؟

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع التدريب المهني في مصر من حيث البرامج التدريبية المقدمة، وتطور إعداد مراكز التدريب المهني وسعتها التدريبية وتطورها وفق مستوى المهارة في القطاعات المختلفة، كما اهتمت هذه الدراسة بمعرفة المشكلات التي تواجه التدريب بهذه المراكز وتقديم المقترحات التي يمكن عن طريقها التغلب على هذه المشكلات.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث يرى بأنه موافق لطبيعة الإشكالية والتساؤلات التي طرحها، حيث يرى أنه يساعد على وصف ما هو موجود من نظم التدريب المهني في مصر وكذلك التعرف على بعض أساليب التدريب المهني الناجحة كما حدث في ألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

. إن نظام التعليم والتدريب المهني له أهمية كبيرة في المساهمة في الإصلاح الاقتصادي هناك علاقة سببية بين التنمية الاقتصادية والتعليم والتدريب المهني فكلما زاد الاستثمار في الموارد البشرية كلما ارتفع مستوى الإنتاجية.

هناك حاجة ماسة إلى وضع استراتيجية قومية لتحسين فاعلية وكفاءة نظام التدريب المهني في مصر .

ضرورة مراجعة وتكييف برامج التدريب المهني في ظل العولمة والخصخصة بصفة مستمرة 1 أما فيما يخص علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية فتجدر الإشارة إلى أن التدريب المهني في مصر يقصد به التكوين المهني

صلاح الدين عبد العزيز محمد غنيم، التخطيط للتدريب المهني في ظل سياسة الإصلاح الاقتصادي، رسالة لنيل شهادة دكتوراه، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، 2001.

في الجزائر، وقد أفادت هذه الدراسة الباحثة في التعرف على واقع التكوين المهني في البلدان العربية وكنموذج مصر ومدى جودته وفعاليته.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لموضوع نظام التكوين المهني ومدى تغير هذا النظام عبر العديد من المراحل الإصلاحية وخاصة مدى كفاءة وتنمية القدرات ومهارات المتدربين. وإذا كانت هذه الدراسة ربطت بين متغير التدريب المهني والإصلاح الاقتصادي، فهي تخدم دراستنا الحالية التي تربط بين التكوين المهني وتنمية الكفاءات، باعتبار أن الإصلاح الاقتصادي يقوم علي وجود قدرات وكفاءات بشرية.

الدراسة الثانية

دراسة (أحمد ، 2005) تحمل عنوان تقييم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، دراسة ميدانية لمراكز التكوين المهني بمحافظة الدقهلية بمصر.¹²²

انطلقت الدراسة من (4) تهدف هذه الدراسة إلى معرفة درجة تحقيق مراكز التكوين المهني لأهدافها وكذلك معرفة الصعوبات التي تواجه مراكز التكوين المهني والوصول الي مقترحات تزيد من فعالية وكفاءة هذه المراكز. اعتمد الباحث على منهج دراسة الحالة وذلك بغرض التعمق في دراسة مراكز التكوين المهني (مجتمع الدراسة)، اعتمد الباحث علي مجموعة من الأدوات لجمع البيانات كالاستمارة والمقابلة.

توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها البرامج والأنشطة الثقافية المقدمة داخل مراكز التكوين المهني غير كافية لتنمية الكفاءة والمهارات للمتدربين داخل هذه المراكز عدم قيام المراكز بعقد ندوات ومحاضرات ثقافية كافية بالإضافة إلى عدم توفر مشرف على الأنشطة وعدم الاهتمام بالزيارات الميدانية تحقق مراكز التكوين المهني بعض أهدافها كالقدرة على معالجة المشكلات المجتمعة كالبطالة

(أحمد ، 2005) تقييم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية، دراسة ميدانية لمراكز التكوين المهني بمحافظة الدقهلية بمصر¹²²

المبحث الثاني:الدراسات الأجنبية و التعقيب على الدراسات

المطلب الأول:الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

الدراسة الاولى: دراسة –Hossam Haddad بعنوان:

Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance 2017.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الكفاءات البشرية السلوكية والوظيفية والإدارية على أداء موظفي كاريتاس الأردن، بغرض معالجة هذه الإشكالية تم استخدام أداة الإستبانة، حيث اشتملت العينة على 212 موظف؛

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

وجود علاقات إيجابية بين الكفاءات البشرية السلوكية والوظيفية والإدارية وتعزيز أداء الموظفين في كاريتاس الأردن، بالإضافة إلى أن هناك علاقة مترابطة وقوية بين المتغيرات الثلاثة المستقلة وأداء الموظف.

الدراسة الثانية : دراسة CASTRO, A. L.1 and MUNCK, L.2 بعنوان:

Training and constraints on the development of human competencies in the software industry 2014.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الوسائل الشخصية لتدريب الكفاءات البشرية في صناعة البرمجيات في مدينة Maringa_PR، بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام أداة الإستبانة حيث اشتملت العينة على 93 مبرمجا من 28 شركة؛ وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أهمية تبادل الخبرات بين زملاء العمل لتطوير الكفاءات البشرية في صناعة البرمجيات، حيث تم تقديم التحليل بين مفاهيم التدريب والقيود كمساهمة في صياغة استراتيجيات تنمية الكفاءات البشرية بطريقة أكثر تماسكا.

الدراسة الثالثة : دراسة Mohammad Wahaband ,Gohar Saleem Parvaiz ,Owais Mufti بعنوان : Marium Durrani

"Human Resource Competencies and Organizational Performance: A Study on Banking Sector Managers in Pakistan.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين كفاءات الموارد البشرية والأداء التنظيمي لموظفي القطاع المصرفي في باكستان، بغرض معالجة الإشكالية تم استخدام أداة الإستبانة حيث اشتملت العينة على 985 من مديري المستوى المتوسط والمبتدئين العاملين في سبعة بنوك؛

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

أن الكفاءات البشرية مرتبطة بشكل إيجابي وكبير بالأداء التنظيمي في موظفي القطاع المصرفي في باكستان؛ إن موظفي القطاع المصرفي في باكستان يحرزون درجة عالية في المساهمة الإستراتيجية والمصادقية الشخصية، لكن ارتباطهم بالأداء التنظيمي ليس له تأثير أقل على الأداء التنظيمي.

المطلب الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

إن الغرض الأساسي من عرض الدراسات السابقة هو صلتها وارتباطها بموضوع بحثنا فهذه الدراسات التي تم عرضها رغم أنها كلها دراسات عليية، إلا أنها أجريت في فترات زمنية مختلفة وأماكن مختلفة، ولكنها كلها استخدمت المنهج الوصفي. هذه الدراسات ساعدتنا في تكوين فكرة عن الإطار النظري للدراسة الخالية والاطلاع على المجتمع المدروس وكيفية استخراج العينة منه وكذلك الأدوات المستعملة جمع البيانات.

كما تتشابه الدراسات السابقة التي تم عرضها في كونها كلها تناولت موضوع التكوين واعتبرته عملية مهمة وأساسية في كل تنظيم للتحسين من أداء العامل. لكن حتى وإن تشابعت هذه الدراسات مع دراساتنا في استخدام نفس المنهج إلا أنها تختلف عليها فيما يلي:

- عدم وجود دراسة مسابقة تناولت التكوين والكفاءة المهنية من خلال التدريب والمقصود به ممارسة التكوين عن طريق تطبيق ما درسه المتربص على أرض الواقع في المؤسسات الأخرى الانتاجية او الخدماتية
- اسئلة الاستبيان موجهة مباشرة للمتربصين فقط لمعرفة مدى استفادتهم من التكوين المهني عن طريق التربص (التدريب) في مؤسسة أخرى غير مؤسسة الدراسة.
- اختلاف النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة نظرا لاختلاف الأهداف وبحال التطبيق.
- اختلاف الفرضيات الموضوعية.

ومع هذا يمكن القول أن الدراسات السابقة أفادتنا في تكوين خلفية نظرية لموضوع مذكرتنا وأفادتنا في عدم الوقوع في الخطأ.

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث متغيرات الدراسة ، حيث ان جل الدراسات السابقة ركزت على الاهتمام بالموارد البشرية أي بتكوين وتدريب العمال للرفع من كفاءاتهم ام هذه الدراسة ركزت على الطلاب المؤسسة التكوينية وكيف يستطيع المتربص ان يخرج كل مالمديه من مهارات من اجل الرفع من كفاءته عند توظيفه هذا من جهة من جهة أخرى اشكالية الدراسة تركز على اهمية ودور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات ومن اجل تلبية طلبات سوق العمل

خاتمة الفصل:

في هذا الفصل، قمنا بعرض وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بدور المؤسسات التكوينية في تطوير الكفاءات المهنية من خلال برامج التدريب. أظهرت هذه الدراسات أن المؤسسات التكوينية تلعب دورًا حاسمًا في تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات سوق العمل المتطور باستمرار. من خلال الأطر النظرية والتجريبية التي استعرضناها، تبين أن التدريب الممنهج والهادف يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الأفراد وتعزيز قدراتهم المهنية.

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية بمركز
التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن
عمار بلدية المشرية ولاية النعامة

مقدمة الفصل:

في هذا الفصل، سنقوم بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت حول دور مؤسسة التكوين المهني الإخوة عامري بمكنن بن عمار في خلق الكفاءات من خلال برامج التدريب. شملت الدراسة تحليل بيانات استبيانات ومقابلات مع المتربصين و الأساتذة.

المبحث الأول: لمحة عن مركز التكوين المهني والتمهين "الشهيد الإخوة عميري" مكن بن

عمار

تمهيد

المطلب الأول:نشأة مركز التكوين المهني بن عمار و بنيته التحتية

يقع مركز التكوين المهني والتمهين مكن بن عمار ببلدية مكن بن عمار ولاية النعامة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-295 المؤرخ في 20-09-2008 المتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني , تم تدشين مركز التكوين المهني مكن بن عمار البنية التحتية للمركز :

تقدر مساحة المركز 2 هكتار وهو يحتوي على مبنى الحارس بمدخل المركز بالإضافة إلى 3 ورشات مجهزة وقسم مجهز ومكتبين مجهزين ومطعم مجهز ومخزن خاص بالمطعم وساحة لاستراحة ومخزن للمركز وملعب رياضي صغير و اسطبل مجهز كورشة للمتربصين باختصاص تربية المواشي بالإضافة الى مساحة مخصصة لبناء أقسام ورشات جديدة ومساحة مخصصة لبناء مركز الاستقبال والتوجيه بالإضافة إلى 03 سكنات الخاصة بالمدير و المقتصد المسير والنائب التقني و البيداغوجي.

المطلب الثاني:أنماط التكوين بمركز التكوين المهني بن عمار

-التكوين الحضوري:

يكون داخل المركز تحت رعاية المدير و النائب التقني البيداغوجي و الأستاذ حيث يتلقى المتكون دروس نظرية وأخرى تطبيقية على مستوى المركز بمعدل 36ساعة أسبوعيا ويكون في نهاية التبرص المكون قادرا على إنجاز تربيته التطبيقي وتتوج نهاية التكوين بشهادة رسمية بالتخرج.

-التكوين عن طريق التمهين(التدريب):

يكون بإرسال المتربص إلى مكان عمل مؤسسة إدارية أو خاصة يشرف عليه شخص معين في مكان العمل وتكون هناك مراقبة دائمة للمتربصين في مكان عملهم. يتلقى المتكون من 4 الى 8 ساعات بمركز تكوين نظري.

-التكوين عن طريق الدروس المسائية:

يكون على مستوى المركز يهدف هذا التكوين لإكساب تأهيلات ورفع مستوى العمال و كل الفئات و المستويات بغض النظر عن السن .

المبحث الثاني: تصميم الدراسة و الخطوات الاجرائية

المطلب الأول: المجتمع و عينة الدراسة:

بغية دراسة موضوع دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب تم اختيار مركز التكوين المهني الاخوة عامري بمكن بن عمار نستعرض في هذا الجزء المجتمع و عينة الدراسة، متغيرات الدراسة ، الأدوات المستخدمة في الدراسة على النحو التالي:

أولاً مجتمع و متغيرات الدراسة:

-يتكون مجتمع الدراسة كل المترشحين بالتكوين البالغ عددهم 61 شخص حيث تم توزيع 50 استبانة و تم الاجابة على الاستبيان بشكل كامل من طرف 50 مترص.

-متغيرات الدراسة :

المتغيرات المستقلة: تتمثل في دور المؤسسات التكوينية.

المتغيرات التابعة: و تتمثل في مستوى خلق الكفاءات من خلال التدريب.

ثانياً أدوات الدراسة :

لمناقشة اشكاليتنا و محاولة معرفة مدى توافق الجانب النظري مع ما هو مطبق في الواقع فقد استعنا بعدة أدوات لدراسة منها:

الملاحظة : تعتبر الملاحظة من الأدوات التي ساعدتنا في التقصي و جمع المعلومات و هذا من خلال زيارتنا

لمركز التكوين المهني الاخوة عامري بمكن بن عمار التي مكنتنا من جمع العديد من الملاحظات التي في

الغالب ما تصب في فكرة واحدة و هي معرفة دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب.

المقابلة: هي مجموعة من الأسئلة تم طرحها مباشرة على المترشحين بهدف تقصي المعلومات المتعلقة

بالموضوع و الوصول إلى مجموعة من النتائج.

الاستبيان : تم تصميمه اعتماداً على الفرضيات الجزئية من اجل دعم نتائج المقابلة

وتمت الدراسة كما يلي:

-المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية.

-المحور الثاني: يتعلق ببيانات خاصة بنوعية و طبيعة برامج التكوين المهني.

-المحور الثالث: يتعلق بالبيانات الخاصة بمساهمة التكوين المهني في خلق الكفاءات من خلال التدريب.

المطلب الثاني: جمع المعلومات و دراستها

الفصل الثالث الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار

بعد ما قمنا بجمع المعلومات من مركز التكوين المهني الاخوة عامري بمكن بن عمار , ووجب تفريغ البيانات و تحليلها و هذا ما سنتناوله من خلال عملية تفريغ البيانات الشخصية,ثم البيانات الخاصة بالفرضيات و ذلك للوصول الى النتائج العامة للدراسة و مناقشتها.

قياس ثبات الاستبيان: لقد تم استخدام معامل الثبات الفا كرو نباخ لقياس الثبات الكلي للاستبيان و الاتساق الداخلي لعباراته,فكانت قيمة المعامل لجميع عبارات الاستبيان في الجدول الموالي:

الجدول رقم 05 : نتائج قياس ثبات الإستبيان.

عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
21	0.751

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول و النتائج المتحصل عليها و المتمثلة في معامل alpha cronbach الذي يساوي 0.742, مما يدل على درجة عالية من الثبات و نسبة جد مقبولة لأغراض التحليل,يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني لدراسة.

ولدراسة الفرضية الرئيسية بدراسة الفرضيات الفرعية تم التركيز على المحاور الموالية:

المحور الأول:البيانات الشخصية

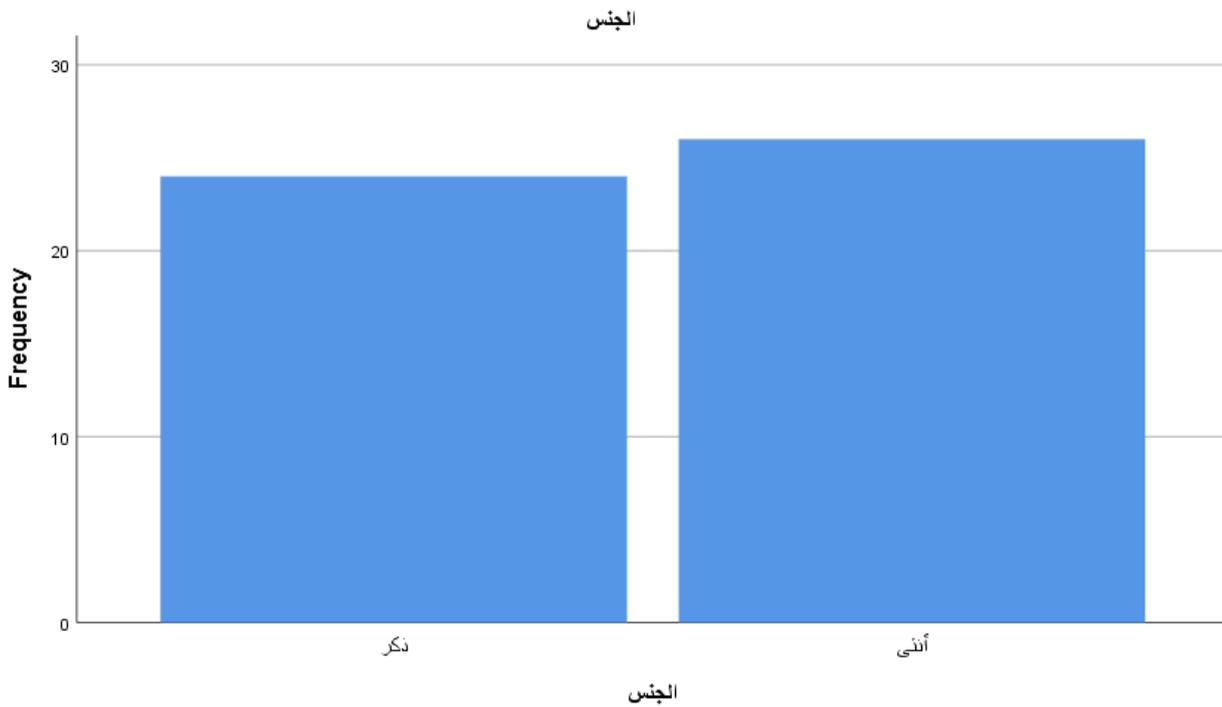
1-الجنس:

الجدول رقم 06: توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرارات	
48	24	نكر
52	26	أنثى

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 03:أعمدة بيانية ممثلة لمتغير الجنس.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الأعمدة البيانية بأن أغلب المترشحين بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار إناث بنسبة 52 ٪ من إجمالي المترشحين , فيما كانت نسبة الذكور 48 بالمائة.

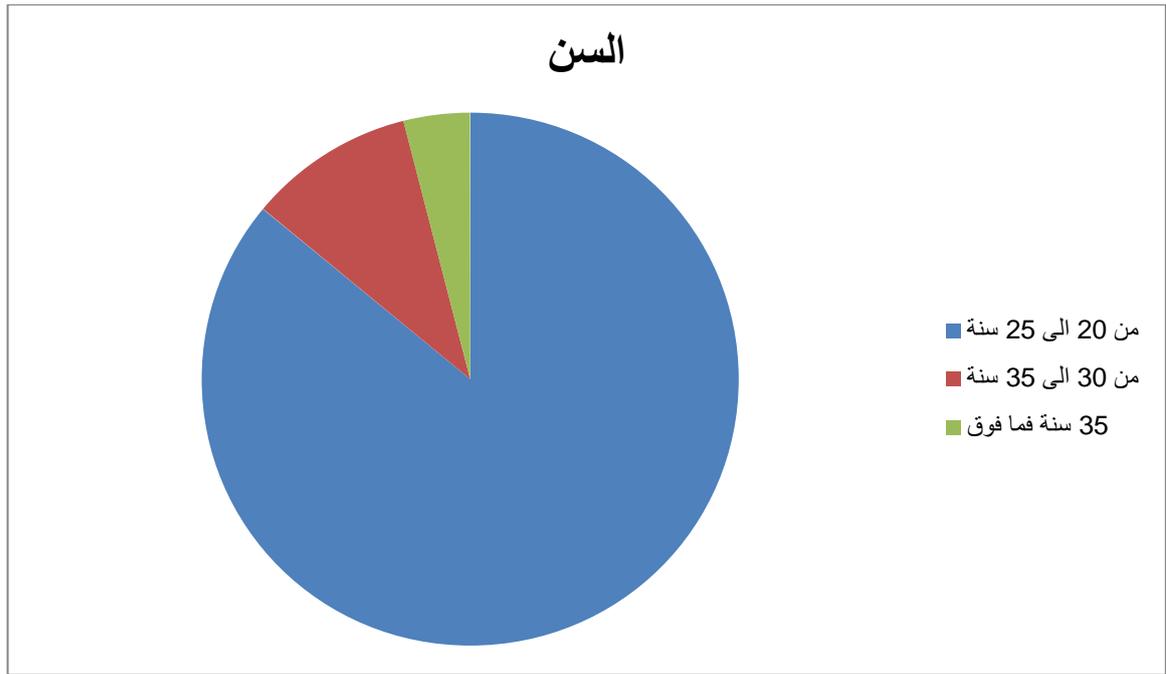
2-السن:

الجدول رقم 07 : توزيع العينة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرارات	
86	43	من 20 الى 25 سنة
10	5	من 30 الى 35 سنة
4	2	35 سنة فما فوق

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 04: دائرة النسبية ممثلة لمتغير السن.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الدائرة النسبية بأن 86 % من مجموع المتربصين ينتمون للفئة السنية من 20 الى 25 سنة , فيما كان 10 % من المتربصين من الفئة السنية من 30 الى 35 سنة , و أخيرا كان 4 % من المتربصين ينتمون للفئة من 35 سنة فما فوق.

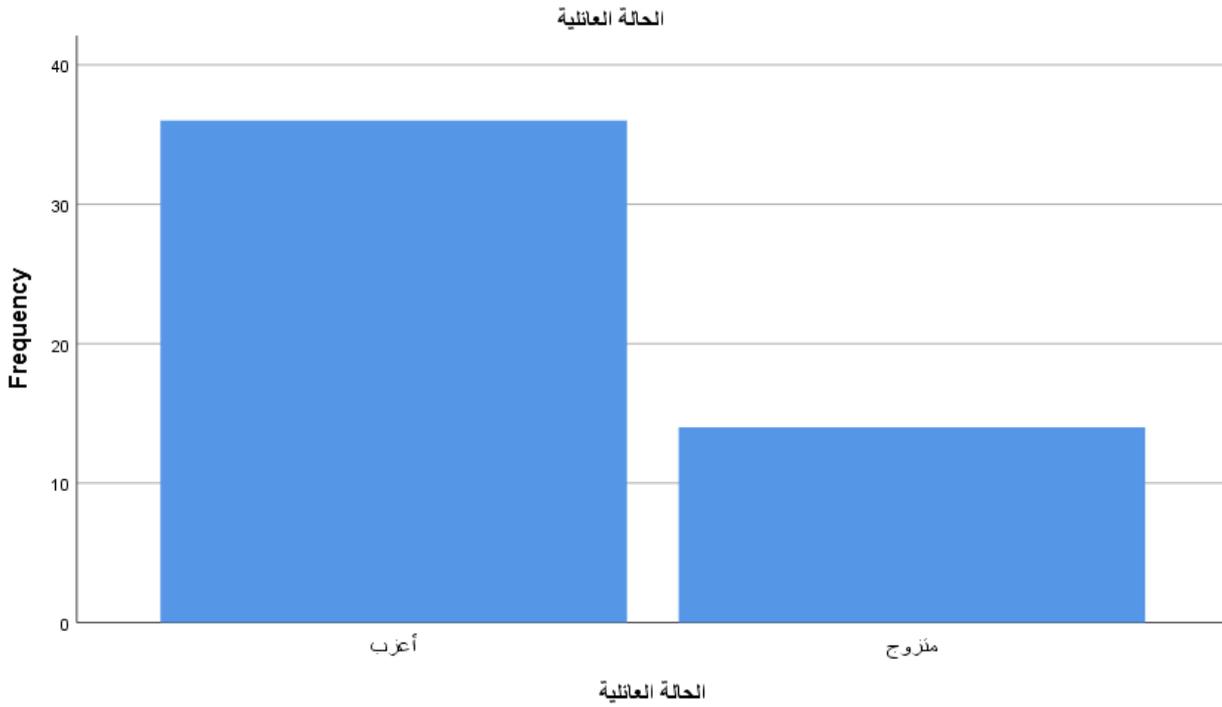
3-الحالة العائلية:

الجدول رقم 08: توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية.

النسبة المئوية	التكرارات	
72	36	أعزب
28	14	متزوج

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 05 : أعمدة بيانية ممثلة لمتغير الحالة العائلية.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الأعمدة البيانية بأن 72 % من المترشحين بمركز التكوين المهني الإخوة عامري عزاب، فيما كان ما نسبتهم 28 % من المترشحين متزوجين.

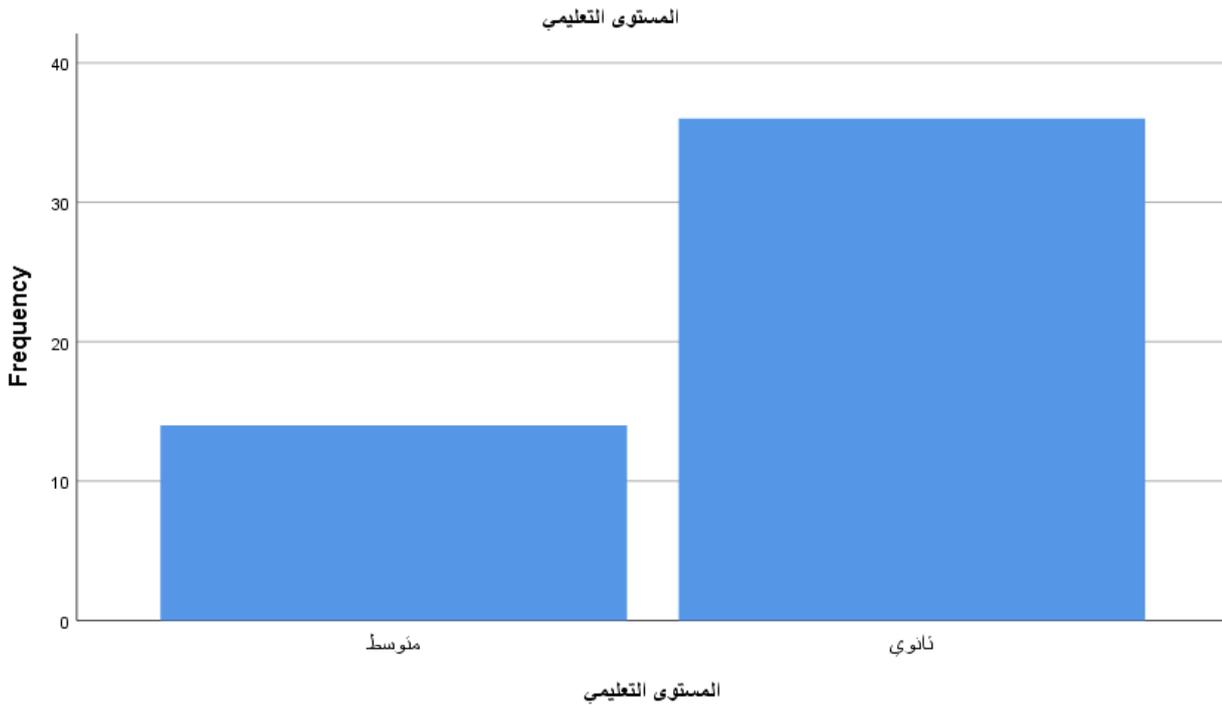
4-المستوى التعليمي:

الجدول رقم 09: توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة المئوية	التكرارات	
28	14	متوسط
72	36	ثانوي

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 06:أعمدة بيانية ممثلة لمتغير المستوى التعليمي.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الأعمدة البيانية بأن 72 % من إجمالي نسبة المتربصين لهم مستوى ثانوي , فيما كان ما نسبتهم 28 % من المتربصين لهم مستوى التعليم المتوسط.

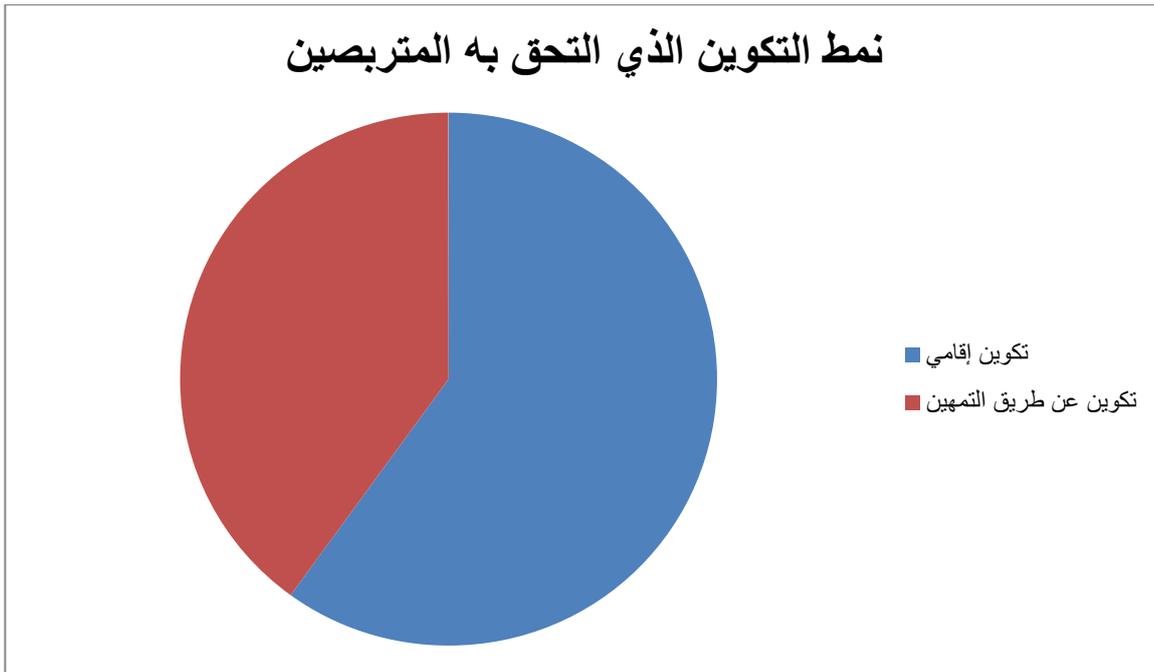
5-نمط التكوين الذي التحق به المتربصين:

الجدول رقم 10 : توزيع العينة حسب متغير نمط التكوين الذي التحق به المتربصين

النسبة المئوية	التكرارات	
60	30	تكوين إقامي
40	20	تكوين عن طريق التمهين

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 07: دائرة نسبية ممثلة لمتغير نمط التكوين.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الدائرة النسبية بأن 60 % من نسبة المتربصين بالمركز التحقوا بنمط تكوين إقامي وذلك لقلّة المؤسسات التي تستقبل المتربصين من جال التدريب (التمهين)، في هذه الحالة يميل المتربصين الى اختيار التكوين الاقامي بالمؤسسة حيث وصلت نسبة التكوين عن طريق التدريب (التمهين) 40% فقط

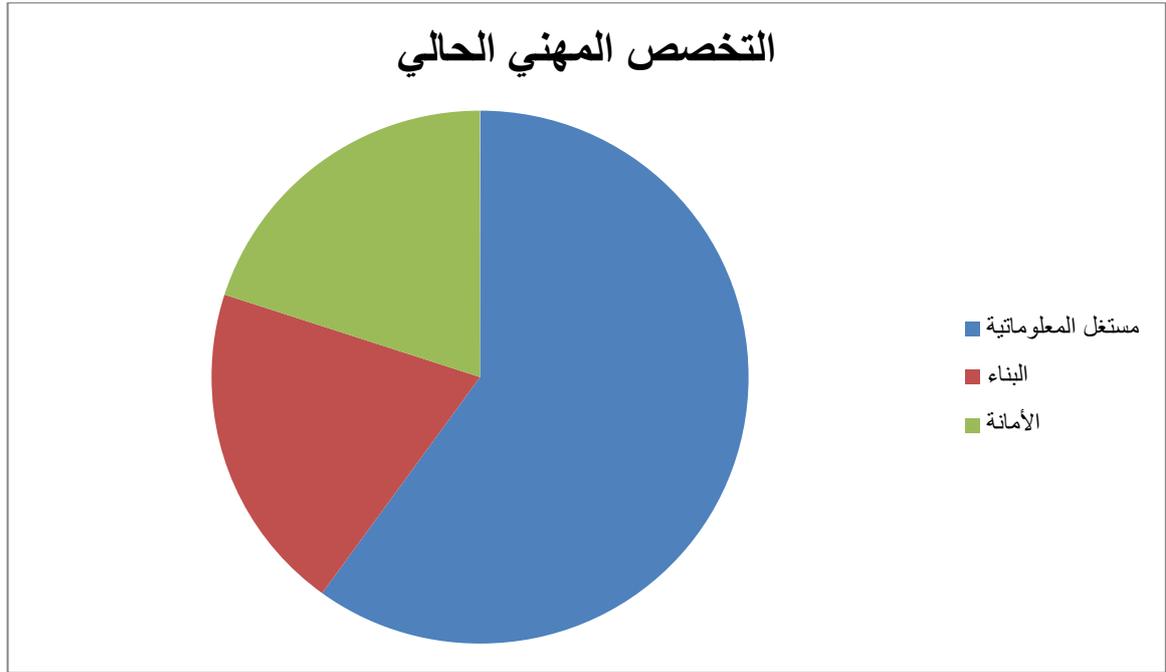
6-التخصص المهني الحالي:

الجدول رقم 11: توزيع العينة حسب متغير التخصص.

النسبة المئوية	التكرارات	
60	30	مستغل المعلوماتية
20	10	البناء
20	10	الأمانة

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الشكل رقم 08: دائرة نسبية ممثلة لمتغير التخصص.



المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول و الدائرة النسبية بأن 60 % من مجموع نسبة المترشحين التحقوا بتخصص مستغل معلوماتية , فيما التحق 20 % بكل من تخصص البناء و تخصص الأمانة.

7-سبب الإلتحاق بالتكوين المهني:

تعددت أسباب و دوافع المترشحين للإلتحاق بالمركز فمنهم من كان دافعه الشهادة و غيرهم كان دافعه زيادة نسبة فرصة الحصول على عمل , و أجاب بعض المترشحين بأن سبب التحاقهم بالمركز هو تنمية مهاراتهم الشخصية.

8-سبب اختيار التخصص:

تعددت أسباب اختيار المترشحين لتخصصهم و لكن أغلب الإجابات صبت في هذه النقاط:

- قلة المتخرجين بالمنطقة مما يعني الطلب كبير على اليد العاملة في مجال التخصص.
- الاهتمام الشخصي بالتخصص.
- تنمية الكفاءة في مجال التخصص.

المحور الثاني: بيانات خاصة بنوعية و طبيعة برامج التكوين المهني:

1- ما نوع البرامج المتوفرة بالمركز؟

الجدول رقم 12: يبين نوع البرامج المتوفرة بالمركز.

النسبة المئوية	التكرارات	
48	24	تدريب
52	26	تكوين

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأنه يوجد بالمركز نوعين من البرامج، أولاً التكوين بنسبة 52 % و ثانياً التدريب بنسبة 48 بالمائة.

2- هل ترى أن التخصصات المتوفرة كافية:

الجدول رقم 13: يبين إن كانت التخصصات المتوفرة كافية.

النسبة المئوية	التكرارات	
100	50	نعم

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 100 % من المترشحين بالمركز يقولون بأن التخصصات المتوفرة بالمركز كافية.

3- ما نوع التكوين الذي تتلقاه:

الجدول رقم 14: يبين نوع التكوين الذي يتلقاه المترشحين

النسبة المئوية	التكرارات	
28	14	نظري
72	36	ميداني

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 72 % من مجموع نسبة المترشحين بالمركز يتلقون نوع تكوين ميداني، فيما يتلقى ما نسبته 28 % من المترشحين نمط تكوين نظري.

4- هل يوجد ورشات مجهزة بوسائل تكنولوجية عصرية للتدريب:

الجدول رقم 15: يبين إن كانت ورشات مجهزة بوسائل تكنولوجية للتدريب

الفصل الثالث الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار

النسبة المئوية	التكرارات	
48	24	نعم
52	26	لا

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 52 % من المتربصين يقولون بأنه لا توجد ورشات مجهزة بوسائل تكنولوجية عصرية لتدريب. فيما كان 48 % من المتربصين عكس هذا الطرح.

5- هل يتماشى محتوى المقرر الدراسي مع متطلبات التخصص:

الجدول رقم 16: يبين إن كان يتماشى مقرر الدراسي مع متطلبات التخصص

النسبة المئوية	التكرارات	
76	38	نعم
24	12	لا

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول ملاحظ ان 76% من المتربصين راضية على محتوى المقرر الدراسي حيث يتماشى مع متطلبات التخصص, فيما كان 24% من المتربصين عكس هذا الطرح.

6- من المسؤول عن التكوين:

الجدول رقم 17: يبين المسؤول عن التكوين.

النسبة المئوية	التكرارات	
28	14	أساتذة (موفين من طرف المؤسسة)
48	24	متخصصين
24	12	مساعدين من مؤسسات أخرى

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن نسبة 48 % من المتربصين تشير التكوين يتم عن طريق أساتذة متخصصين , فيما 28 % من المتربصين اشارت الى أساتذة , واخيرا قال 24% مساعدين من مؤسسات أخرى.

الفصل الثالث الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار

7- ما هي شروط التكوين الفعال:

الجدول رقم 18: يبين شروط التكوين الفعال

النسبة المئوية	التكرارات	
24	12	مدة تكوين معتبرة
52	26	وجود متخصصين
24	12	توفر الإمكانيات اللازمة

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن نسبة 52% من المترشحين بالمركز اشارت الى شروط التكوين الفعال هو وجود متخصصين , فيما قال 24 % من المترشحين بأن من شروط التكوين الفعال وجود كل من مدة تكوين معتبرة و توفر الإمكانيات اللازمة.

8- ما هو تقييمك لبرامج التكوين المهني:

الجدول رقم 19: يبين تقييم المترشحين لبرامج التكوين

النسبة المئوية	التكرارات	
52	26	جيدة جدا
48	24	متوسطة

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول بأن 52 % من المترشحين بالمركز تقييمهم لبرامج التكوين المهني كان جيدة جدا, فيما كان تقييم 48 % من المترشحين بأنها متوسطة.

المحور الثالث: البيانات الخاصة بمساهمة التكوين المهني في خلق الكفاءات من خلال التدريب:

1- هل التكوين المهني يرفع من كفاءة المترشحين عن طريق التدريب:

الجدول رقم 20: يبين إن كان التكوين يرفع من الكفاءة من طريق التدريب

النسبة المئوية	التكرارات	
76	38	نعم
24	12	لا

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الفصل الثالث الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار

نلاحظ من خلال الجدول بأن 76 % من المترشحين بالمركز يقولون بأن التكوين المهني يرفع من كفاءتهم عن طريق التدريب حيث يسمح لهم باكتشاف مهاراتهم و يعطي لهم فرصة للاندماج في مجال العمل , فيما كان 24 % من المترشحين عكس هذا الطرح.

2- هل تعتقد أن التكوين مهم و ضروري للحياة المهنية:

الجدول رقم 21: يبين إن كان التكوين مهم و ضروري للحياة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	
72	36	نعم
28	14	لا

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 72 % من المترشحين يعتقدون أن التكوين مهم و ضروري للحياة المهنية, فيما كان 28 % من المترشحين عكس هذا الطرح.

3- هل توظف ما تلقيتَه في التكوين أثناء التبرص:

الجدول رقم 22: يبين إن كان المتربص يوظف ما تلقاه في التكوين.

النسبة المئوية	التكرارات	
72	36	نعم
28	14	لا

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 72 % من المترشحين يوظفون ما تلقوه في التكوين أثناء التبرص, فيما كان 28 % من المترشحين عكس هذا الطرح.

4- ما هي الصعوبات التي تواجهك كمتربص:

الجدول رقم 23: يبين الصعوبات التي تواجه المتربص.

النسبة المئوية	التكرارات	
48	24	نقص في الخبرة و الكفاءة و التأطير
52	26	نقص في الوسائل و الأدوات

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

الفصل الثالث الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار

نلاحظ من الجدول بأن 52 % من المترشحين بالمركز واجهتهم صعوبة نقص الوسائل و الأدوات, فيما واجه 48 % من المترشحين صعوبة نقص الخبرة و الكفاءة و التأطير.

5-حسب رأيك هل كلما توفر تكوين جيد كلما زادت قدرات و مهارات المتكون:

الجدول رقم 24:يبين آراء المترشحين حول علاقة التكوين الجيد بزيادة القدرات و المهارات

النسبة المئوية	التكرارات	
100	50	نعم

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول بأن 100 % من المترشحين يقولون بأنه كلما توفر تكوين جيد كلما زادت قدرات و مهارات المتكون.

اختبار الفرضية الرئيسية:

*تساهم المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات بتوفير برامج تدريبية متنوعة لتحسين مهارات المترشحين:
عن طريق الارتباط:

الجدول رقم 25:يوضح نتائج اختبار الارتباط بين المتغيرات

Correlations

		التدريب	خلق الكفاءات
التدريب	Pearson Correlation	1	,704**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	50	50
خلق الكفاءات	Pearson Correlation	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه أن معامل الارتباط $R=0.704$ و هذا ما يدل على وجود ارتباط طردي قوي بين مساهمة التكوين عن طريق التدريب في خلق الكفاءات, كما يوضح الجدول أن مستوى معنوية النموذج (0.001) أقل من مستوى الدلالة (0.05) و عليه نتأكد على أنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتدريب على خلق الكفاءات.

عن طريق تحليل الانحدار البسيط:

الجدول رقم 25: يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد المعدل ajusté R2	قيمة F	قيمة sig
0.704	0.73	0.715	48.60	0.00

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول يتبين ان هناك علاقة ارتباطية مرتفعة بين المتغير المستقل (التدريب) و المتغير التابع (خلق الكفاءات) وهو يقدر ب 0.704 ، اما مربع الارتباط فهو يساوي 0.73 ، و بالتالي نستنتج ان متغير خلق الكفاءات يفسر ما قيمته 73.00% من التغيرات التي تحصل في متغير التدريب أما الباقي (27 %) فهي ترجع الى متغيرات أخرى منها الخطأ العشوائي، أيضا من خلال الجدول يتبين أن قيمة F تساوي 48.60 و هي دالة احصائيا عند مستوى يقدر ب 0.01، و هذا لأن القيمة الاحتمالية المشار اليها ب sig تساوي 0.00 و هي أقل من 0.01 و بالتالي فان نموذج الانحدار معنوي أي ان هناك واحد على الأقل من معاملات الانحدار تختلف عن الصفر.

جدول معاملات الانحدار:

الجدول رقم 26: يوضح جدول معاملات الانحدار

المعاملات	قيمة المعاملات	قيمة t	الدلالة sig
الثابت (α)	23.636	1.363	.190
معامل الانحدار (β)	1.051	6.972	.000

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول يتبين أن قيمة ثابت الانحدار ألفا يساوي 23.636، أما قيمة معامل الانحدار بيتا فهو يساوي 1.051 و هو دال إحصائيا لأن القيمة الاحتمالية للدلالة sig المقابلة ل t الخاصة به تساوي 0.00 و هي أقل من 0.01، أي ان معامل الانحدار دال احصائيا و بالتالي فإن التدريب يمكنه التنبؤ بخلق الكفاءات، و معادلة الانحدار الممثلة لنموذج هي :

$$\text{خلق الكفاءات} = 23.636 + 1.051 (\text{التدريب})$$

نتائج الدراسة و المناقشة

تتعدد أنماط برامج التكوين المهني بمؤسسة التكوين قيد الدراسة

أن أغلب التخصصات المتوفرة بمركز التكوين المهني تتناسب ورغبات واهتمامات الطاقات الراغبة في البحث عن فرصة للعمل غير أنها تبقى تخصصات غير كافية لاستيعاب القدرات الشابة المتوفرة بالمنطقة حيث يغيب عنها العديد من التخصصات الضرورية .

- توفير الوسائل والأدوات اللازمة لتسيير العملية التكوينية.بالمؤسسة قيد الدراسة
- يتبع مركز التكوين المهني إستراتيجية موجهة لتنمية كفاءة العنصر البشري عن طريق التدريب كدعامة للمتريص من اجل كسب المهارة والخبرة عن العمل داخل المؤسسات .
- يوحد بالمؤسسة أساتذة متخصصين إلى جانب أساتذة مساعدين من مؤسسات أخرى

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، قمنا بعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت في مركز التكوين المهني لإخوة عامري بمكن بن عمار. من خلال توزيع استبيانات على المترشحين وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، تمكنا من الحصول على رؤى قيمة حول فعالية برامج التدريب المقدمة ودورها في تطوير الكفاءات المهنية للمشاركين. أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا لبرامج التدريب على تحسين مهارات المترشحين وقدراتهم العملية. أكد المترشون على أهمية التدريب العملي والتطبيقي الذي يوفره المركز، والذي يساعدهم على اكتساب خبرات مهنية قيمة تعزز فرصهم في سوق العمل. كما بينت التحليلات الإحصائية أن هناك رضا عام عن جودة التدريب والمحتوى التعليمي المقدم.

ومع ذلك، كشفت الدراسة أيضًا عن بعض التحديات التي يواجهها المترشون، مثل الحاجة إلى تحديث بعض المناهج التدريبية لتواكب التطورات التكنولوجية الحديثة، وتحسين الموارد المتاحة في المركز لضمان توفير بيئة تعليمية مثلى.

خاتمة

خاتمة

في هذه المذكرة، تناولنا بالدراسة والتحليل الدور الحيوي الذي تلعبه المؤسسات التكوينية في خلق وتطوير الكفاءات المهنية من خلال التدريب. استناداً إلى دراسة حالة مركز التكوين المهني الإخوة عامري بمكن بن عمار، استعرضنا كيفية تأثير برامج التدريب المقدمة على تحسين مهارات المترشحين وزيادة جاهزيتهم لسوق العمل.

من خلال الفصول المختلفة، استعرضنا الأطر النظرية والتجريبية التي تسلط الضوء على أهمية التدريب المهني ودوره في تلبية متطلبات السوق المتغيرة. كما قمنا بتحليل البيانات الميدانية التي جمعناها عبر استبيانات وُزعت على المترشحين في المركز، واستخدمنا برنامج SPSS لاستخراج النتائج الإحصائية التي تدعم فرضياتنا وتقدم رؤى واضحة حول فعالية التدريب.

أظهرت النتائج أن التدريب المقدم في مركز التكوين المهني الإخوة عامري يلعب دوراً مهماً في تطوير الكفاءات المهنية للمترشحين، حيث أشاد المشاركون بجودة التدريب وأثره الإيجابي على مهاراتهم العملية. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أيضاً بعض التحديات التي يمكن معالجتها لتحسين البرامج التدريبية، مثل تحديث المناهج وتوفير موارد تعليمية أكثر تنوعاً وحداثة.

إن هذه الدراسة تبرز أهمية الاستمرار في دعم وتطوير المؤسسات التكوينية كجزء أساسي من استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. تعتبر التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تحسين جودة التدريب المهني وضمان توافقه مع احتياجات سوق العمل، مما يساهم في تعزيز فرص العمل وتحقيق التنمية المستدامة. في الختام، نأمل أن تساهم هذه المذكرة في تقديم إضافة قيمة للأدبيات الموجودة حول موضوع التكوين المهني، وأن تساعد صناع القرار والممارسين في مجال التدريب المهني على تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء وتطوير الكفاءات المهنية بما يتماشى مع متطلبات العصر.

التوصيات

من خلال مرافقتنا للمترشحين و الاقتراب منهم اكثر يمكننا ان نخرج بالتوصيات التالية :

1.فتح المجال امام العديد من المترشحين في تخصصات اخرى(معهد للتعليم و التكوين المهني) يستطيع المتربص ان يكمل بها مشواره الدراسي مثل :

➤ الالية و الضبط

➤ اليكترو ميكانيك

➤ الكنروتينيك وهي تخصصات اكثر طلبا في سوق العمل

- تسيير الموارد البشرية
- التسويق و التسويق الالكتروني
- التجارة الدولية
- تخصص الاعلام الالي ذات المستوى العالي مثل الويب
- التدقيق ومراقبة التسيير
- مناخنت

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع

- أ - علي غربي و آخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الطباعة للنشر و التوزيع ، عين مليلة ، الجزائر ، 2001
- ب أحمد زكي بدوي: معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1992،
- ت محمد عبد الله : إدارة الهيئات الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، ط2، الإسكندرية مصر ، 2002 ،
- كمال طاطاي : دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات ، دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية الروبية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2002، 2001،
- قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف، الإسكندرية دون سنة ، .
- ث يوسف شبلي الزعيم : التأهيل المهني للمعوقين ، دار الفكر ، عمان، الأردن ، 2005 ،
- ج محمد سعد سالم : إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاجتماعية ، ط1، دار الطباعة الحرة ، 2005
- ح طارق كمال علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية ، 2007
- خ محمد عبد الفتاح دويدار: السلوك التنظيمي و تأثيره على التنمية البشرية، دار المطبوعات الجامعية ن مصر ، 1997 ،
- خ سعاد نائف البرنو طي ادارة الموارد البشرية ، ادارة الأفراد، ط 1 دار وائل للطباعة والنشر ، عمان، الأردن
- زيد منير عبوي، سامي محمد هشام حريز مدخل الى الادارة العامة بين النظرية والتطبيق ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006،
- د خضير كاظم محمود ياسين كاسب خرشه : إدارة الموارد البشرية ، ط 1 ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، عمان، الأردن ، 200 ،
- ذ محمد ابراهيم ،حسان محمد حسين العجمي: الإدارة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، 2007
- ر عبد الغفار حنفي، حسين القزاز السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مديرية النشر و التوزيع بجامعة قلمة الجزائر ، 2004، .،
- ز يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسن الفضل : إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، الأردن ، 2006،
- س أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، مصر ، الاسكندرية ، ط5، 2001. .
- ش عبد اللطيف بن اشنهو . تكوين التحلف في الجزائر . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع : الجزائر ، 1979. .
- ص الطاهر، زرهوني . التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال 1993 . الجزائر ، 1993. .
- ض الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2011. .
- ع وزارة التكوين والتعليم المهنيين ، قرار وزاري رقم 95 ، مؤرخ في 09/11/1994
- غ سلاطينية، بلقاسم وآخرون . المجتمع العربي التحديات الراهنة وأفاق المستقبل . منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، 1999 .

قائمة المصادر و المراجع

ف بن شهرة ، مدني الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية). الأردن دار حامد للنشر والتوزيع: 2009

ق سلاطينية، بلقاسم. التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر منشورات جامعة منثوري : قسنطينة ، 2000 .،

ك بن شهرة ،مدني الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية الأردن دار حامد للنشر والتوزيع: 2009،

ل بهلول، حسن بلقاسم محمد الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية(تشریح وضعیة).الجزائر، مطبعة

قائمة الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة سعيدة جامعة سعيدة الدكتور مولاي الطاهر
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

استبيان حول موضوع:

دور المؤسسات التكوينية في خلق الكفاءات من خلال التدريب

تحت إشراف الأستاذة:

-مصطفى نادية

من إعداد الطلبة:

-كبوية محمد بوزيان

-ويس ابراهيم الخليل

ملاحظة: تم تصميم هذا الاستبيان لأغراض علمية فقط , كل الأجوبة تبقى سرية.

المحور الأول البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن:.....

3-الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل

4-المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

5-نمط التكوين الذي التحقت به:

-تكوين إقامي

-تكوين عن طريق التمهين

6-التخصص المهني الحالي:

.....

7-سبب الالتحاق بالتكوين المهني:

.....

8-سبب اختيار التخصص:

.....

.....

.....

المحور الثاني:بيانات خاصة بنوعية و طبيعة برامج التكوين المهني:

1-ما نوعية البرامج المتوفرة بالمركز؟

تدريب تكوين تعليم آخر

2-هل ترى أن التخصصات المتوفرة كافية؟

نعم لا

3-ما نوع التكوين الذي تتلقاه ؟

نظري ميداني كل منهما

4-هل يوجد مخابر مجهزة بوسائل تكنولوجية عصرية للتدريب؟

نعم لا

5-هل يتماشى محتوى المقرر الدراسي مع متطلبات التخصص؟

نعم لا

6-من المسئول عن التكوين؟

أساتذة متخصصين مساعدين من مؤسسات أخرى

7-ما هي شروط التكوين الفعال؟

مدة تكوين معتبرة

وجود متخصصين

توفر الإمكانيات اللازمة

وجود تكوين نظري و ميداني

8-ما هو تقييمك لبرامج التكوين المهني:

جيدة جدا

جيدة
متوسطة

المحور الثالث: البيانات الخاصة بمساهمة التكوين المهني في خلق الكفاءات من خلال التدريب:

1- هل التكوين المهني يرفع من كفاءة المتربصين عن طريق التدريب؟

نعم لا نوعا ما

إذا كانت الإجابة نعم فما السبب:

تسمح للمتربصين باكتشاف مهاراتهم

يعطى للمتربصين فرصة للاندماج في مجال العمل

يعطي للمتربصين فرصة للتحكم في وسائل العمل

تسمح للمتربص بتطبيق المحتوى النظري على أرض الواقع

سبب آخر:

2- هل تعتقد أن التكوين مهم و ضروري للحياة المهنية؟

نعم لا

3- هل توظف ما تلقيتَه في التكوين أثناء التريص؟

نعم لا

4- ما هي الصعوبات التي تواجهك كمتربص؟

نقص في الخبرة و الكفاءة و التأطير

نقص مدة التكوين

نقص في الوسائل و الأدوات

5- حسب رأيك هل كلما توفر تكوين جيد كلما زادت قدرات و مهارات المتكون؟

نعم لا

