

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع والديمغرافيا



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب: صلاح الدين هواري

مذكرة بعنوان:

نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل

دراسة ميدانية للموظفين بمدرسة الأطفال المعاقين سمعيا بمدينة ورقلة

نوقشت وأجزت بتاريخ: 2021/06/20

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر (د)	عريف عبد الرزاق
مشرفا ومقررا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر (أ)	بوزغاية باية
مناقشا	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ محاضر (أ)	برقية سهيلة

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
السُّرُودُونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

الآية 105 سورة التوبة

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

قال رسول الله ﷺ:

(مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَإِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَتَضَعُ
أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِمَا يَصْنَعُ، وَإِنَّ الْعَالِمَ لَيَسْتَغْفِرُ لَهُ مَنْ فِي السَّمَوَاتِ وَمَنْ فِي الْأَرْضِ
حَتَّى الْجِبْتَانُ فِي الْمَاءِ. وَفَضَّلُ الْعَالِمِ عَلَى الْعَالِمِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ، وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ
وَرَثَةُ الْأَنْبِيَاءِ. وَإِنَّ الْعُلَمَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَارًا وَلَا دِرْهَمًا إِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ، فَمَنْ أَخَذَ بِهِ أَخَذَ بِحِطِّ
وَافِرٍ).

بما أنه جامع العلم كله.

شكر وتقدير

الشكر والحمد لله الواحد الأحد كثيرا طيبا مباركا ولك الحمد يارب على ما أنعمت علينا من قوة وصبر الذي وفقنا بقضاء وقدر بإنجاز هذا العمل، كما أتقدم بالشكر الخالص إلى أستاذتي الفاضلة المشرفة الدكتورة: " باية بوزغاية" على توجيهاتها العلمية القيمة ودعمها المعنوي الكبير وعلى الثقة التي وضعتها في، فلها مني اسمي عبارات والإحترام التقدير. وكل الشكر والتقدير كذلك موصول إلى الأساتذة الأفاضل الدكتورة " بن زاف جميلة " ثلاثية نورة " برقية سهيلة" عبد الرزاق عريف"، الذين لم تبخل علينا بنصائحهم وتوجيهاتهم التي أضاءت لنا الكثير من المسائل، ومهما قلت لن أوفيهم حقهم، ولا يسعني أن أقول لهم إلا شكرا وألف شكرا.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان إلى كل الأساتذة قسم علم الاجتماع والشكر موصول إلى كافة زملائنا في دفع ولا ننسى كل من قدم لنا يد المساعدة من الزملاء والأصدقاء من قريب أو من بعيد فألف شكر لكل هؤلاء و جزاهم الله عنا ألف خير.



إهداء

هذه المذكرة هي ثمرة من الاجتهاد والمثابرة أهديها:

إلى من كانت تنتظر وجودي في هذا العالم، وتنتظر نجاحي في الحياة، إلى من وهبتني
سنين عمرها ونور عيونها إلى التي سهرت الليالي من أجل راحتي، إلى من علمتني معنى
الصبر والإيمان، إلى أثن وأغلى ما أملك في الوجود والتي ليس لي غيرها..... أمي
الحبيبة بارك الله في عمرها.

إلى الذي علمني وأحسن تربيتي وغرس في قلبي وصية طلب العلم، إلى الذي
وهب من أيام عمره شمعة أنارت دربي..... والدي الحبيب أمد الله في عمره.
إلى كل أفراد عائلتي وأخص بالذكر أختي الكبرى التي كانت سند في مساري
الدراسي ... "حياة- فاطيمة".

كما أهدي هذا العمل إلى من شجعاني كثيرا، وساعداني أكثر للوصول إلى المسار
الصحيح وأخص بالذكر كل من: حمزة، أسماء، عفاف.

إلى كل زملائي في كلية العلوم الاجتماعية.
إلى كل من ساهم في إنجاح هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	شكر وتقدير.....
-	إهداء.....
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول.....
أ- ب	مقدمة.....
الفصل الأول: الإطار التمهيدي للدراسة	
05	أولاً: بناء وصياغة الإشكالية.....
06	ثانياً: تساؤلات الدراسة.....
07	ثالثاً: مبررات اختيار الدراسة.....
08	رابعاً: أهمية الدراسة.....
08	خامساً: أهداف الدراسة
09	سادساً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.....
19	سابعاً: الدراسات السابقة.....
25	ثامناً: المدخل السوسولوجي للدراسة.....
الفصل الثاني : الإجراءات الميدانية وعرض وتحليل نتائج الدراسة	
30	أولاً: مجالات الدراسة
30	1. المجال المكاني.....
31	2. المجال الزمني.....
32	3. المجال البشري.....
33	ثانياً: أسلوب الحصر الاجتماعي الشامل.....
34	ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة.....
35	رابعاً : أدوات جمع البيانات.....
35	1. الملاحظة.....
36	2. المقابلة.....

37	3. الإستهبيان.....
38	خامسا: الأساليب الإحصائية.....
40	سادسا: عرض البيانات وتحليلها وتفسيرها
66	سابعا: نتائج الدراسة.....
66	أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية.....
66	ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول.....
67	ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني.....
68	رابعا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث.....
68	النتائج عامة للدراسة.....
69	صعوبات الدراسة.....
71	خاتمة.....
73	قائمة المراجع.....
-	الملاحق.....
-	ملخص الدراسة.....

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
37	يوضح إجراء المقابلة مع المؤطرين	01
40	توزيع المبحوثين حسب الجنس و العمر و المستوى التعليمي	02
41	يوضح طبيعة الوظيفة و الخبرة المهنية	03
42	يوضح تلقي الموظفين للتكوين	04
43	يوضح مدة التكوين التي تلقاها الموظفين	05
44	يبين مدى إكتساب الموظف معارف و معلومات جديدة بعد عملية التكوين	06
45	يوضح الصعوبات التي إعترضت الموظف خلال فترة التكوين	07
46	يوضح تأدية العمل بعد الحصول على عملية التكوين	08
47	يوضح يتعلق بمساعدة التكوين على ترسيخ معلومات ترتبط بالعمل	09
48	يوضح كيفية و طرية التكوين التي تلقاها الموظف	10
49	يوضح تلقي الموظف التكوين خلال فترة زمنية قصيرة هل لديه القدرة على أداء وظائفه بكفاءة	11
50	يوضح مدى مساهمة التكوين في تنمية كفاءة الموظف في المؤسسة	12
51	يوضح تناسب برامج التكوين مع متطلبات عملك	13
52	يوضح مشاركة برمج التكوين في الجوانب النظرية	14
53	يوضح البرامج التي يفضلها المتكون	15
54	يوضح البرامج التكوين و مدى مساهمتها في تلبية إحتياجات الموظف	16
55	يوضح إستعمال وسائل وأدوات حديثة تتماشى عملية التكوين	17
56	يوضح الأدوات الحديثة	18
57	يوضح الصعوبات التي واجهة الموظف خلال فترة التكوين في قصر مدتها	19
58	يوضح الصعوبات التي واجهة الموظف خلال فترة التكوين في قصر مدتها	20
59	يوضح نوعية التكوين التي خضع إليها الموظف	21
60	يوضح مكان تلقي الموظف لعملية التكوين	22
61	يوضح مدة التكوين التي تلقاها الموظف	23
62	يوضح نوعية البرامج التي خضع لها الموظف ومدى مساهمتها في تلبية إحتياجاته	24

63	يوضح مدى فعالية التكوين في تنمية مهارات الموظف وتكيفه مع بيئة عمله	25
64	يوضح مدى مساهمة نوعية التكوين في زيادة الكفاءة المهنية	26
65	يوضح البيانات الشخصية للمؤطرين القائمين على عملية التكوين	27

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الأشكال	رقم الجدول
36	شكل يوضح مصفوفة توضح شبكة الملاحظة التي تم تطبيقها في مراكز التكوين	01
44	شكل يوضح إكتساب معارف و مهارات	02
48	شكل يوضح وجهة نظر المبحوثين حول عملية التكوين	03
61	شكل يوضح مدة التكوين	04
64	شكل يوضح نوعية التكوين في زيادة الكفاءة	05

مقدمة

مقدمة:

تعد عملية التكوين المهني خاصة المتخصص منها من أهم المستلزمات الضرورية لأي تنظيم، إذ تعمل المؤسسات على إبرام اتفاقيات مع مختلف المراكز والمعاهد والجامعات والتي تهدف من خلالها إلى تنمية وتطوير قدرات ومعارف موظفيها، وان الدور الأساسي لهذه العملية يتطلب التكوين الجيد والمستمر للموظفين وعلى جميع مستوياته التنظيمية؛ وفق آليات واستراتيجيات تكون بشكل متناسق بين هذه المؤسسات والمراكز المتخصصة، بغية تحقيق نوعا والتكامل بين أجزاء النظام، والسعي إلى مراعاة تصميم المقاييس والبرامج المقدمة التي تهدف إلى تحسين المهارات وزيادة الكفاءات المهنية بين الأفراد والجماعة المهنية.

ويعتبر موضوع التكوين من أهم المواضيع التي اهتم بدراستها الباحثون في مختلف التخصصات الإقتصادية والنفسية والتربوية.... إلخ؛

ونظرا لتخصص الباحث فقد ارتكزت دراسته بالتراتب السوسولوجي لظاهرة التكنولوجيا إذ تعد نوعية التكوين كونها شكل من أشكال التفاعل بين الأفراد والجماعة المهنية في طابعها الرسمي، إذ تعمل هذه الأخيرة في توجيه اتجاهات الفرد والسعي لإكسابهم معرف وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وفق الثقافة التنظيمية وجعل من الفرد له مكانة أساسية ودور فعال داخل النسق، الذي يسعى إلى تحقيق نوعا من الانسجام بين مختلف أجزائه المترابطة والسعي للحفاظ على توازنها من خلال العمل الفعلي بين النسق الداخلي الذي يهتم بجودة الأداء وتطوير كفاءة الأفراد؛ والنسق الخارجي الذي يعمل على تزيد الفرد بمعارف ومعلومات من شأنها أن تجعل الفرد أكثر حيوية داخل هذه التنظيمات ونظمها؛ وتفعيل الدافعية نحو العمل بدقة وسرعة وبكفاءة عالية وتحقيق نوعا من التنافس الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

ومنه تسعى دراستنا إلى فهم وتحليل هذا الموضوع والمتمثل في نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل، وترتكز هذه الدراسة إلى التقصي البحث عن نوعية التكوين المناسبة التي تساعد على تحسين الكفاءة لدى الأفراد العاملين، وكذا الكشف عن مجمل الآليات والبرامج التي تسير عليها هذه العملية والوقوف على أبرز النقائص والعوائق تجاه هذه الأخيرة؛ وبناءا مما سبق ذكره ثم تقسيم هذه الدراسة الفصلين أساسيين وهي على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة؛ حيث تم تحديد وبناء إشكالية الدراسة وكذا التطرق إلى التساؤل

الرئيسي والأسئلة الفرعية للدراسة، كما تضمن مبررات اختيار الموضوع، كذا أهمية وأهداف الدراسة، لتحديد بعدها مفاهيم الدراسة الأساسية، ثم الدراسات السابقة لنختم الفصل بالمدخل السوسيولوجي للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار المنهجي والميداني؛ ينقسم بدوره إلى جزئين:

أولا: الإجراءات المنهجية؛ التي عرضنا فيه المنهج المستخدم في الدراسة ثم مجالات الدراسة، وأدوات جمع البيانات، وأساليب تحليل البيانات.

ثانيا: عرض وتحليل وتفسير البيانات؛ وتتضمن عرض وتحليل وتفسير البيانات، وأخيرا النتائج العامة للدراسة.



الإطار التمهيدي للدراسة

الفصل الأول:

الإطار التمهيدي للدراسة

أولاً: بناء وصياغة الإشكالية

ثانياً: تساؤلات الدراسة

ثالثاً: مبررات اختيار الدراسة

رابعاً: أهمية إختيار الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: مفاهيم الدراسة

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: المدخل السوسيولوجي

أولاً- بناء وصياغة الإشكالية:

يعيش العالم المعاصر في القرن 21 م جملة من التغيرات والتفاعلات الديناميكية المتداخلة فيما بينها والتي أثرت على بناء النسيج الاجتماعي والثقافي للمجتمعات، حيث يعد التطور والتقدم السمة الأساسية في المجتمع الإنساني ويظهر ذلك جليا من خلال نمط العلاقات للأفراد والجماعات، وكذا البنية التحتية والقاعدية كالأنظمة والنظم الاجتماعية والسياسية والإقتصادية للبلدان؛ والهياكل التنظيمية والتسيرية الإدارية، ومع تقدم المجتمعات وتطورها خاصة أثناء الثورة الصناعية؛ وكذا ظهور المؤسسة، انبثق عنها مفاهيم ومصطلحات عديدة ولعل أبرزها، مفهوم المورد البشري حيث أصبح الفرد العامل اليوم مطالباً بأن يمتاز بقدرته على التكيف والانسجام مع ظروف بيئة عمله والالتزام بإنجاز مهامه بكل مهارة ودقة وسرعة ممكنة.

حيث يعتبر المورد البشري عبارة عن طاقة ذهنية وقدرات فكرية حيوية والاستثمار فيه يمكن أن يتحول إلى عنصر فعال، وقد اهتمت مختلف التنظيمات الإدارية الحديثة والمؤسسات الاقتصادية بالمورد البشري وكذا تنميته بشتى الطرق والأساليب وذلك من خلال إستراتيجية التكوين والتعليم بغية تطوير الأداء خلال المسار الوظيفي للعمال.

إن المتتبع لتاريخ المؤسسات الناجحة في العالم وتطور جودة خدماتها ووظائفها ومنتجاتها؛ قد يجد من ورائها عمالا ومسيرين جمعوا بين البرامج الإستراتيجية الهادفة والاستثمار في القدرات البشرية، وتعد عملية التكوين السمة الأساسية التي تعتمدها أغلب المؤسسات المعاصرة بهدف تحقيق الاستمرارية في العمل وتطوير فاعلية العنصر البشري وتحسين مستواياتهم ومعارفهم العلمية والمهنية، لتحقيق الاستقرار ومواكبة التقدم التقني والتكنولوجي والتكيف مع التغيرات التي يشهدها العالم نتيجة الكم الهائل للمعلومات وشدة المنافسة، وترتكز هذه العملية أساسا على نسق التفاعل بين الفرد وطبيعة عمله والآلات والوسائل وكذا التقنية التي تستخدمها المؤسسة وانسجامه مع جماعة العمل، يتم ذلك من خلال الاعتماد على طبيعة التأطير الداخلي أو الخارجي الذي يكون من طرف أساتذة مختصين وذوي خبرة وذلك وفق برامج وأهداف محددة تسعى لتحسين الكفاءة والسرعة والدقة في الأداء لهذا المورد.

تعمل المؤسسات الإدارية ولاسيما المؤسسات العمومية ذات الطابع الاجتماعي والثقافي والتعليمي كالمدارس والاقتصادي كالمصانع دورا أساسيا في بناء وترقية المعرفة وتكوينه؛ فهي تسعى لمواكبه التطور من خلال تهيئة الجو الملائم للموظفين ورفع مستوياتهم ومعارفهم وقدراتهم الأدائية للوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة العالية، الأمر الذي يطلب تحديد برامج واستراتيجيات الناجحة والتي من شأنها تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، وضمان زيادة الأداء.

ومع تطور المهن والحرف أصبح من الضروري للنظر إلى نوعية التكوين الملائمة، كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والتي من شأنها أن تساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم وكذا تحفيز المورد البشري عن طريق إمكانية التأهيل والترقية المعروضة لتساعد بدورها على رفع الكفاءات وتحسين الأداء، وجعل هذا الأخير مفتاح لنجاح المؤسسات وإستمرارها.

إذ يعد التكوين السمة الأساسية للمؤسسة الناجحة في هذا العصر الذي يتميز بالتغير السريع في مختلف المجالات المعرفية منها والمهنية، فكفاءة الموظف والسعي إلى تحسين معارفه ومهارته المهنية وزيادة فعالية أدائه أصبح ضرورة لا بد منها إن إبرام الاتفاقيات مع مختلف المراكز التكوينية بهدف منح الموظف خبرات تنعكس على قدراته الذهنية وبالتالي التأثير الإيجابي وتحقيق نوعا من التكامل بين وظيفة العامل واستقرار المؤسسة.

ولقد أخذ موضوع نوعية التكوين التي تساعد في زيادة الكفاءة المهنية في الآونة الأخيرة حيزا واسعا خاصة في سياق الدراسات السوسيوتنظيمية، إذ يعتبر أداة لإنتاج العمالة المؤهلة والنهوض بإقتصاد البلاد؛ ولاحتواء هذا الموضوع وفهمه أكثر بادرنا إلى اختزاله في السؤال الرئيسي مفاده كالاتي:

- هل لنوعية التكوين بالمؤسسة علاقة بالكفاءة المهنية للعامل؟

ويندرج ضمن هذا التساؤل الرئيسي جملة من التساؤلات الفرعية وهي كما يلي:

ثانيا - تساؤلات الدراسة:

1. هل لفترة التكوين علاقة بإكتساب معارف وأفكار شاملة لدى العامل؟
2. هل للبرامج التكوينية النظرية دور بزيادة الكفاءة المهنية للعامل؟
3. كيف تساعد نوعية التكوين المتحصل عليه في تكيف العامل مع بيئته المهنية؟

ثالثا- مبررات اختيار الدراسة:

تعد عملية اختيار الدراسة ما والسعي لدراسته عملية معقدة وتتطلب تصورا عميق وشامل من طرف الباحث، إذ تتركز على العوامل الذاتية لدى الباحث واهتماماته وميولاته ورغبته وكذا قدراته فلكل باحث استعدادات وتوجهات في اختيار الدراسة قد شد انتباهه؛ ولا بد أن يكون لديه أسباب دفعته، إن اختيار هذه الدراسة لم يكن وليد الصدفة إنما هو نتيجة لمجموعة من التراكمات المعرفية خلال المسار التكويني الجامعي، بالإضافة إلى الملاحظات التي قام بها الباحث أثناء فترة تكوينه التأهيلي والتفاعل مع المحيط المهني، وفيما يخص الأسباب التي أدت بنا إلى اختيار هذا الدراسة فيمكن ذكرها في النقاط التالية:

أ. الأسباب الذاتية:

خلال خضوعي لعملية التكوين التأهيلي لدى أحد مراكز التكوين وتحسين مستوى العاملين ومعارفهم المهنية، جذب اهتمامي عن وجود مشكلة ونقائص تعيق عملية التكوين ولتأكد من ذلك طرحت عدة أسئلة لزملائي الخاضعين لهذه العملية ووجهة نظرهم حول هذا الموضوع، وخلصت إلى أنهم يجدون صعوبة في إستيعاب المعلومات نظرا لكثافة البرامج وطريقة سيرها؛ مما قد ينعكس سلبا على الهدف من العملية التكوينية للعامل في تحسين أدائه وكفاءته؛ وهذا ما دفع رغبتني وميولاتي وتصوراتي الذاتية في دراسة نوعية التكوين والفترة الملائمة لإستيعاب هذه البرامج لتحقيق الفاعلية، وللوقوف على المشكلة في واقعنا الاجتماعي المعاش وقد صوبنا الضوء دراستنا الحالية على عملية التكوين وتحليلاتها سواء في المراكز التكوينية أو داخل المؤسسات.

1. الاهتمام الشخصي بالدراسة بحكم الملاحظة بالمشاركة أثناء فترة التأهيل المهني.
2. الاهتمام الشخصي بدراسة بحكم الملاحظة البسيطة من الواقع الاجتماعي أثناء التكوين ومحاولة تطهيرها ودراسة الظاهرة من الجانب العلمي والوصول إلى التفسير السوسيوولوجي.

ب. الأسباب الموضوعية:

1. الموضوع جدير بالدراسة كونه من المواضيع التي يقوم عليها أي تنظيم مؤسستي.
2. بإعتبار هذا الموضوع حيوي وواقعي، وتوفره على المعطيات والبيانات وكذا سهولة الوصول للمبحوثين.
3. الرغبة في معرفة نوعية التكوين المناسبة للعامل والمؤسسة وإعطاء هذه العملية قيمة علمية من منظور سوسيوولوجي بعيدا عن المنظور الاقتصادي.
4. الوقوف على ماهو موجود في الواقع وإعطاء صورة مقربة عن عملية التكوين المهني في المؤسسات الجزائرية.

رابعاً- أهمية الدراسة:

وتتجلى الأهمية النظرية والعلمية لهذا الدراسة فيما يلي:

1. السعي لإبراز صورة واقعية لنوعية التكوين في المؤسسات الجزائرية وتقديم تفسيرات منطقية ملموسة حول إشكالية البحث المطروحة.
2. تعتبر عملية التكوين الدعامة الأساسية لأي تنظيم حيث يتطلع هذا الموضوع لتشخيص واقع هذه العملية وما عكسه من نتائج على العامل أو المؤسسة.
3. تكمن أهمية الموضوع في التعرف على إستراتيجية التكوين في المؤسسات الجزائرية وكيفية تطبيق هذه الإستراتيجيات التي تلعب دوراً محورياً في رفع الكفاءة المهنية للعامل واستقرار التنظيم بتحقيق الأهداف المنشودة.
4. ويستند موضوع دراستنا إلى وصف وتحليل الظاهرة محل الدراسة والتي تعاني منها غالب القطاعات التنظيمية باختلاف عملياتها ووظائفها الاقتصادية منها أو الخدماتية في مجتمعنا الراهن.
5. كما تكمن أهميته باعتباره عملية التكوين تهدف إلى تنمية القدرات وصقل المهارات والمعارف للعامل.
6. معرفة كيفية تنفيذ البرامج والخطط الإستراتيجية للعملية التكوينية التي من شأنها إحداث نوعاً من التغيير للفرد أو جماعة العمل وفق الثقافة التنظيمية.
7. الوقوف على مدى نجاح إستراتيجية التكوين في المؤسسات الجزائرية في تحقيق الفاعلية والأداء والإهتمام بالاستثمار في المورد البشري.

خامساً - أهداف الدراسة:

إن لكل دراسة أهداف مسطرة تسعى إلى الوصول إليها لتحقيق على مستويين العلمي والعملية وعليه يتحدد الهدف العلمي لدراستنا على مايلي:

1. معرفة مدى قدرة نوعية التكوين بالمؤسسة على جعل العامل كفاء و فعال في منصب عمله.
2. التعرف آليات التكوين في المراكز وبرامجه و استراتيجياته .
3. محاولة الكشف عن مدى تجاوب العامل لعملية التكوين بإعداد عامل له مهارات ومؤهللات والوقوف على طبيعة أدائه داخل المؤسسة.
4. تسليط الضوء على الطرق والأساليب العلمية والتقنية الفعالة لعملية التكوين العاملين والتحسين من كفاءته وذلك من خلال تحديد برامج قائمة على أساس علمية صحيحة بهدف تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة من أجلها.

سادسا -تحديد مفاهيم الدراسة:

إن البحث في علم الاجتماع يتطلب تحديد مفاهيم ومصطلحات دقيقة تحدد في تخصص الباحث حيث تعمل هذه الخطوة على بناء دراسة علمية منهجية سليمة باعتبار هذه المفاهيم الركيزة الأساسية في البحث السوسولوجي، إن تفكيك والتحليل هذه المفاهيم هو عبارة عن سيرورة تدريجية لتجسيد ما نريد ملاحظته في الواقع.¹

كما أن أي دراسة تطرح في حقل البحث العلمي فإنها تتركز على مفاهيم رئيسية تعتبر بمثابة كلمات مفتاحية للدراسة، إذ يشكل الإطار المفاهيمي تراكمات للتراث العلمي والخلفية النظرية والمنهجية التي يمكن أن توجه الباحث في مسار بحثه، وتحدد مفاهيم دراستنا حول مايلي :

أ. المفاهيم الأساسية للدراسة:

1-تعريف التكوين :

التكوين لغة ويعني ذلك:

كون الشيء و ركبه بين أجزائه وتكون الشيء بمعنى، ويقال كونه فتكون وتحرك.²

التكوين اصطلاحا:

" عرفه ويليام " هو ذلك النظام الذي يعمل على تزويد الفرد بالمعلومات اللازمة و صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير إتجاهاته بهدف تطوير آدائه بما يحقق أهداف المؤسسة.³

ونجد عرف عند "كلاس"

هي العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية والسلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهو وسيلة لتحقيق التكيف مع التقنيات الجديدة وترقية الأفراد والإستثمار في المورد البشري بما يخدم أهداف المؤسسة فهو عملية مستمرة تسعى لتجديد المعارف والمعلومات.⁴

¹ موريس أنجلس ترجمة، بوزيد صحراوي: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط1، دار القصبية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 175.

² إبراهيم أنس وأخرون: معجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، ط1، بيروت، 2005، ص806.

³ محمد قاسم القريوتي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص56.

⁴ بلقاسم سلاطنية، قيرة إسماعيل: التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم، ط1، دار الفجر للنشر، عمان، 2008، ص80.

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف التكوين إجرائياً:

هي مجموعة المهام التي يقوم بها الفرد بمجهوده الفردي أو ضمن الجماعة؛ سواء كان مجهود عضلي أو فكري والمتمثلة في الدور المحدد للفرد العامل من طرف المؤسسة التي يعمل بها وطبيعة وظيفته في إطار حدد مهامه.

2- أنواع التكوين: "حسب المسار الوظيفي للموظف"

أ- التكوين التحضيري:

يتم هذا النوع من التكوين في المعاهد ومراكز التكوين المتخصصة وفي الجامعات، ويشمل الأفراد الذين تم توظيفه في المسابقات حيث يهدف هذا التكوين على تحسين مستوى الفكري والمعرفي للموظف إعداداً لممارسة الوظيفة الجديدة، وقد يتحقق الهدف عبر مراحل إذ يشتمل مختلف الأصناف والرتب والأسلاك المهنية، إذ يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف خلال فترة المتربص.

ب- التكوين أثناء الخدمة:

يعتبر هذا التكوين مهنياً مستمراً، هدفه تعويض وتدارك النقص المتعلق بالمجال النظري والتطبيقي للمهنة ، لأنه يعتبر أساساً ودعامة لتدريب الموظف حتى يكون قادراً على أداء مهامه المهنية في المؤسسة علماً بأن الرصيد الثقافي لأي موظف كان يعتبر زائداً أساسياً تنعكس إيجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة ، ويهدف هذا الأخير إلى إعداد الفرد مهنياً حتى يستطيع التكيف مع الوسط المهني الذي يعمل فيه ويساعده هذا الإعداد على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجديد المعلومات مما يؤدي إلى تطوير المهارات.¹

¹ د- مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص، 114، 113.

ت-تكوين المتخصص:

وهو ذلك التكوين الذي يشمل ويتضمن معارف ومهارات لتأطير العاملين على نوع وطبيعة الوظيفة وكذا تحديد المهام والمسؤوليات الفنية منها والمهنية وبمعنى آخر يركز هذا النوع من التكوين على تكوين الفئات كالإداريين حسب الأصناف والمعلمين والمناصب العليا كالمدير ورؤسا المصالح.

ث- التكوين بغرض النقل والترقية:

تعني الترقية والنقل للعامل أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات والكفاءات نتيجة للممارسات والتراكمات المعرفية والخبرات في الوظيفة وعند الترقية الاختيارية يتطلب عملية تكوين لإعطاء معلومات ومعارف تتعلق بالمنصب الجديد لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف؛¹ وبمعنى آخر إن هذا النوع من التكوين يتم عن طريق الفوارق الفردية والقدرات والخبرات عبر السنين.

3- تعريف البرامج التكوينية:

عرفها "كولد" على أنها:

هي مجموعة الأنشطة المنظمة والمخطط لها سابقا، والتي تهدف إلى تعديل وتطوير معارف وخبرات واتجاهات الأفراد المتكويين والتي تساعدهم على تحديد معلوماتهم ورفع كفاءتهم.²

كما تعرف أيضا:

هي تلك العملية التي يتم فيها تحديد الحاجات الفعلية المتعلقة بالموارد البشري، حيث تتضمن مقاييس ووحدات توضح الممارسات المهنية في إطار القواعد والأسس التنظيمية؛ كما تحدد أساليب وطرق التكوين من أساتذة ومختصين ويتم ذلك بالتدريس أو التدريب.³

1 عادل حروش صالح: إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، ط2، دار الكتاب الحديث، عمان، 2002، ص 156، 157.
2 عبد الباقي، صلاح الدين محمد: إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، ط1، دار الكتب الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، ص 146.
3 عبد الكريم بوحفص: التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 26.

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف البرامج التكوينية إجرائياً:

هي مجموعة الأنشطة والأهداف التنظيمية والاستراتيجيات التي تم تصميمها من طرف مختصين في المجال الإداري والمهني حيث يخضع العامل لعملية تلقين مقاييس مخصصة نظرياً وتطبيقياً عن مهامه ووظائفه ومساعدته على دمجها والتكيف مع ظروفه المهنية وجماعة العمل، بهدف تحقيق الترابط والتكامل مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف.

4- التكوين المهني : يعرفه " بياركاس"

هي تلك العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات و مهارات الأفراد المهنية منها والتقنية و السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهي عبارة عن وسيلة للترقية الفردية و تنمية الموارد البشرية و تطوير المؤسسة.¹

و يعرف أيضاً :

هو عملية مخططة و مستمرة تهدف إلى الإحتياجات الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم إتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسن آدائه في العمل و زيادة الإنتاجية في المنظمة.²

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف التكوين المهني إجرائياً:

هي التحاق الموظفين بدورات تكوينية سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو خارجها في معاهد ومراكز تكوينية متخصصة بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم وتحسين قدراتهم المهنية وتحقيق الأهداف.

5- تعريف المؤسسة إصطلاحاً:

- إن استعمال مصطلح المؤسسة هو وصف تلك الممارسات الإجتماعية، حيث يشكل بدوره نمط منظم، وفق بناء ونسق إجتماعي يحدد طبيعة ونشاط المؤسسة.

¹ بن بريح ندير: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، ط2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص105.
² طلعت إبراهيم لطفي: علم الاجتماع التنظيم، ط1، دار غريب للتوزيع والنشر، عمان، 2013، ص75.

في المفهوم الكلاسيكي تعرف على أنها:

هو إنتقال مجموعة أفراد تحركهم ميول ورغبات تجعلهم متعاونين، من الحالة الطبيعية إلى الحالة الاجتماعية ويخضعون لسلطة فوق مصالحهم¹؛ أي أنها بناء منظم يخضع لسلطة وثقافة تنظيمية محددة وفق إطار تفاعل جماعة من الأفراد فيما بينهم بغية هدف معين.

كما عرفت المؤسسة من طرف عالم الاجتماع " ماكس فيبر ":

هي تركيب بيروقراطي وظيفي يحتوي على مجموعة من القواعد والإجراءات، التي تحدد شكلها في كل مكتب ومنظمة وبوجود هيكل تركيبي يحدد العلاقات وتدفقات السلطة وحدد كل قسم منها؛² ومعنى هذا أن المؤسسة هيكل أوتوقراطي منظم يتشكل وفق تركيب يحدد فيها طبيعة العلاقات بين الأفراد وجماعة العمل، وغط معينا من السلطة وكل فرد عامل في حدود وظيفته.

عرفها أيضا: " تالكوت بارسونز " أنها:

عبارة عن وحدة إجتماعية تقام (تتكون) وفقا لنموذج معين لكي تحقق أهداف محددة³

ومن خلال التعريفات السابقة الذكر نستنتج إذن أن المؤسسة:

تعتبر تجمع بشري ونسق ينشئ بطريقة إرادية ويتضمن جملة من القوانين والتعليمات التي يلتزم بها جماعة العمل؛ كما تتكون من مجموعة الوظائف و العمليات المتناسقة والمتكاملة فيما بينها، بهدف لتحقيق أكبر فاعلية وكفاءة ممكنة بالوسائل المتوفرة لديها لتحقيق أهدافها سواء داخليا وهي تحقيق الاستمرارية للمؤسسة، أو خارجيا وهي تقديم خدمات ووظائف للمحيط.

¹ خليل احمد خليل: المفاهيم الاساسية في علم الاجتماع، ط1، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص212.

² طلعت إبراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار غريب للطباعة والنشر، عمان، 2011، ص09.

³ فريد راغف، مجد النجار: السياسات الإدارية وإستراتيجيات الأعمال، ط1، دار الكتب للنشر، الكويت، 1976، ص148.

6- مفهوم الكفاءة لغة:

هناك عدة تعريفات للكفاءة لغوياً:

في قاموس أكسفورد وتعني؛ " لقدرة أو الجدارة أو التفوق أو إستحضار المهارة".

في سياق اللغة العربية: "تعني القدرة أو المقدرة أو التمكن".

وفي قاموس لونغمان: "تعني القدرة على ما تحتاجه بمهارة".¹

الكفاءة اصطلاحاً:**عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية Le Medef:**

أن الكفاءة هي ذلك المزيج من المعارف النظرية والعملية والخبرة الممارسة والوضعية المهنية، وهي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والإعتراف بها وعلى المؤسسة تقييمها والسعي لتطويرها؛² أي أن الكفاءة هي مجموعة معارف الفرد العامل النظرية الفكرية منها والخبرات المهنية التي يمارسها العامل في مهامه وتعمل المؤسسة على تطويرها باستمرار.

وتعرف الكفاءة من الناحية الإجتماعية:

بأنها القدرة على القيام بعمل معين، وبشكل دقيق وفي أقصر وقت ممكن وأقل جهد مبدول.³

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف الكفاءة إجرائياً:

هي التطبيق العملي للمعارف والمهارات للفرد العامل وقدرته على أداء مهامه والتحكم فيها بأقل جهد وأسرع وقت ممكن.

¹ محمد قاسم علي سويلم: التوأمان الكفاءة والفعالية، ط1، دار جوانا للنشر والتوزيع، القاهرة، 2016، ص13.

² رحيم حسين: التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات، مدخل النظم مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة-الجزائر، العدد 07 فيفري 2005، ص18.

³ محمد علي نسيم: التوأمان الكفاءة والفعالية، ط1، دار جوانا للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص15.

7- تعريف الكفاءة المهنية:

وعرفت عند " نوييه وبيفتو "

هي إظهار في موقف مهني تلك القدرات والمعارف والتحكم بها والتي تسمح للفرد بممارسة وظيفة أو نشاط بشكل مقبول.¹

يعرفها جون ستينورات ميل:

هي تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المهنية التي يقوم بها شخص ما، ويعني بها تمكن العامل من أداء وظائفه في الوسط الاجتماعي المهني بمهارة وفاعلية.²

التعريف الإجرائي:

ومن التعريف السابقة الذكر يمكننا إذن أن نستنج أن الكفاءة المهنية هي مجموعة المعارف والمهارات والخبرات التي يتمتع بها العامل والتي تترجم إلى تصرفات أو أعمال وأنشطة في ميدان العمل، وأثناء أداء المهام والوظائف ويلاحظ على نوعية عمله الدقة والإتقان ومواجهة الصعوبات والتحديات في إطار حدود مهامه.

ب. المفاهيم المشابهة للدراسة:

8- تعريف العمل:

حيث يعرفه " كارل ماركس " العمل:

هي مجموعة الأفعال التي يقوم بها الإنسان قصد تحقيق هدف معين بمساعدة فكره أو جهده البدني والذي يحقق إشباع حاجاته.³

¹ مرابط عياش عزوز: الكفاءة المهنية، ط1، دار إقرا للكتاب، 2014، عمان، ص06.

² محمد علي نسيم: مرجع سيق ذكره، ص29.

³ خليل احمد خليل: مرجع سيق ذكره، ص113.

و يعرف العمل عند " انيوني جيدنز":

هو تنفيذ مجموعة من المهام تتطلب بدل الجهد العقلي أو العضلي بغرض إنتاج السلع وخدمات معينة لتلبية الإحتياجات البشرية.¹

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف العمل إجرائيا:

هي مجموعة المهام التي يقوم بها الفرد بمجهوده الفردي أو ضمن الجماعة المهنية؛ سواء كان عقلي أو فكري والمتمثلة في الدور المحدد للفرد العامل من طرف المؤسسة التي يعمل بها وطبيعة وظيفته.

9- تعريف بيئة العمل:

وتعني كل ما يحيط بالفرد العامل في مكان عمله يؤثر فيه و يتأثر به من التفاعل مع الأفراد و الجماعة المهنية و كذا الإلتزام بالقوانين واللوائح القانونية.²

ومما سبق ذكره يمكننا إذن تعريف بيئة العمل إجرائيا:

هي مجموعة الأفراد والجماعات والقوانين والنظم والموارد المادية كالألات والأجهزة المستعملة التي تشكل نوعا من نمط التفاعل والهيكلي الإداري له وتنظم عدة عمليات تسعى لتحقيق هدف معين.

10- تعريف الموارد البشرية:

هي جميع الأفراد الذين يعملون داخل التنظيم رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت القواعد واللوائح القانونية والتي تنظم أنماط التفاعل بها.³

¹ أنتوني جنديز، ترجمة فايز: علم الاجتماع، ط4، المنظمة العربية للترجمة والنشر، بيروت، 2005، ص437.

² د- مصطفى نجيب شاويش: مرجع سبق ذكره، ص90.

³ رواية، محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، ط1، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 2000، ص36،37.

و تعرف أيضا:

هي مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث المهارات والمعارف والخبرة والمستويات التنظيمية والوظيفية، وتستخدم مؤسسة الموارد البشرية لتنفيذ إستراتيجياتها وتحقيق أهدافها.¹

ومما سبق نذكره يمكننا إذن تعريف الموارد البشرية إجرائيا:

هي تلك الطاقة الفكرية الذهنية والجسدية التي توظفها المؤسسات لتحقيق أهدافها وفق خطط وإستراتيجيات تسير عليها وتختلف هذه الموارد من حيث السلطة والتنفيذ المهام وتعتبر أساس قيام أي تنظيم.

11- التدريب يعرف إصطلاحا:

على أنه الإجراء المنظم و الذي يستطيع الأفراد من خلاله إكتساب مهارات أو معارف جديدة تساعدهم على تحقيق أهداف محددة². ويعني هذا أن عملية التدريب تسعى لإجراء نوعا من التغيير في طريقة تفاعل على الفرد العامل داخل المنظمة إكسابه مهارة معرفة جديدة تساعده على الإندماج في بيئة العمل .

ويعرف التدريب أيضا :

هو ذلك الجهد المخطط والمنظم من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين و تطوير مهارتهم وقدراتهم وتغيير إتجاهاتهم نحو شكل إيجابي.³

التعريف الإجرائي:

ونستنتج مما سبق من التعريفات إذن بأن عملية التدريب تخضع لخطوة إستراتيجية منظمة من طرف مؤسسة أو المراكز متخصصة تهدف إلى تنمية أفكار ومهارات العمال بهدف تحقيق نوعا من الإنسجام وإستقرار للفرد العامل مع مهام وأدوار وظيفية.

¹ رواية، محمد حسن: مرجع سبق ذكره ، ص40.

² رابع الخطيب: التدريب الفعال، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر، عمان، 2015، ص86.

³ حمزاوي، محمد سعيد: تحسين الأداء والتدريب، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص51، 52.

12- مفهوم الأداء:

الأداء لغة: في المعاجم اللاتينية هو إعطاء كلية الشيء كل شيء ما، أما في اللفظ الإنجليزي و يعني:

إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.

الأداء اصطلاحا:

الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية و العمليات المرفقة لها بإستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج طبقا للبرامج و الأهداف المحددة من طرف المنظمة.

كما يعرف الأداء أيضا:

هو ذلك العمل المنجز من طرف الفرد العامل، للوصول للهدف المسطر حيث يكون هذا الأداء هو التفاعل العامل داخل المنظمة وأهداف هذه الأخيرة للوصول لإنجاز العمل على أكمل وجه.¹

13- تعريف تكيف العامل:

هو قدرة الفرد العامل على الإنسجام والتأقلم مع كافة المتغيرات المحيطة به الإجتماعية منها والمادية والمهنية.²

ويعرف أيضا:

هي تلك العملية التي تسمح للفرد بالتفاعل والإندماج مع محيط عمله وذلك بالإلتزام بقواعد الثقافة التنظيمية مع إمكانياته وقدراته أثناء العمل.³

ومما سبق نذكره يمكننا إذن تعريف تكيف العامل إجرائيا:

هو عملية إندماج الفرد أو العامل مع بيئة وطبيعة العمل مما يجعله أكثر تفاعل وأداء مما يشعره بالرضا والوصول للأهداف.

¹ كمال بربير: إدارة الموارد البشرية والكفاءة الأداء التنظيمي، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 1997، ص62.

² محمد عبد الفتاح الصيرفي: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص56، 55، ص60.

³ الجوهري، عبد الهادي وآخرون، دراسات في التنمية الإجتماعية، ط1، مكتبة الشرق للطباعة، القاهرة، 2006، ص99، 98.

سابعاً: الدراسات السابقة:

لما نريد إختيار موضوع دراسة ما، فلا يمكن إهمال ما كتب عن هذا الدراسة؛ إن محاولة الباحث التعرف عن المعنى الحقيقي للموضوع محل الدراسة؛ و الأعمال التي تمت حوله تهدف إلى تجنب الإنطلاق الغامض والأحكام المسبقة في البحث كما أن المصادر المتواجدة في المكتبات تمثل، سندا ثميناً لا يمكن الإستغناء عنه كالنصوص والمنشورات والمذكرات والمؤلفات، ولكي تكون العملية فعالة وبأسلوب علمي سليم، ينبغي للباحث إستعراض هذه الأدبيات حسب طريقة وثائقية خاصة مراعيًا التسلسل الزمني لها.¹

ويعني آخر أي من خلال حدود الإطلاع على هذه الدراسات السابقة تسمح للباحث تحديد المفاهيم والمصطلحات لتوضيح تصوراتها و تعتبر زادا علميا سيتقيد منها كخبرات ومن النتائج التي توصل إليها هذه الدراسات.

ومن خلال حدود البحث والإطلاع على الأدبيات و التراث العلمي النظري الذي يتعلق بموضوعنا محل الدراسة؛ فقد إعتدنا على ثلاثة دراسات سابقة ويمكن ذكرها كالآتي:

الدراسة الأولى:

وهي دراسة بعنوان: " التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي " مقدمة من طرف الباحث: " هشام بوبكر "، جامعة قسنطينة (2) الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص علم الإجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية.²

على العموم فقد تناول صاحب هذه الدراسة في إشكاليته عملية التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي؛ وقد أنجز دراسته الميدانية بمركب تكرير البترول " نافناك " بالمنطقة الصناعية بولاية سكيكدة.

إذ تمحور السؤال الرئيسي في عملية بناء الإشكالية لهذه الدراسة حول:

- هل عملية التكوين المهني في المؤسسات الجزائرية تواكب حركية التطور التكنولوجي؟

تدرج تحت هذا التساؤل الرئيسي ثلاثة أسئلة فرعية و تمثلة في ما يلي:

1. هل لتقدير حاجات التكوين المهني دور في تكريس التأخر التكنولوجي الحاصل في المؤسسة الجزائرية؟

¹ موريس أنجلس، ترجمه بوزيد صحراوي: مرجع سبق ذكره، ص 22.

² هشام بوبكر: التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي، بالمنطقة الصناعية، مذكرة الدكتوراه تخصص علم الإجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2014-2015.

2. هل تصميم برامج التكوين المهني لا تستوعب محتوى التعقد التكنولوجي السائد في المؤسسة الجزائرية ؟
3. هل تنفيذ برنامج التكوين المهني لا ينسجم مع التطور التكنولوجي الحاصل في المؤسسة الجزائرية ؟

وفي ما يخص المنهج المستخدم من طرف الباحث في هذه الدراسة فقد اعتمد على المنهج الوصفي، أما أدوات جمع المعلومات و البيانات فقد عرفت تنوعا حيث تمثلت في ماييلي :

أ. الملاحظة:

حيث اعتمدها الباحث على مرحلتين، الأولى الملاحظة العلمية البسيطة فكانت بهدف الإستكشاف والإستطلاع للحصول على البيانات و المعلومات التي تخدم البحث، و كذا تحديد سؤال الإنطلاق للمنطقة الصناعية.

" نافتاك"؛ أما المرحلة الثانية فقد اعتمد على الملاحظة العلمية و التي تم التخطيط لها و التحضير مسبقا قبل النزول على الميدان بهدف الإجابة عن التساؤلات و التأكيد على الفرضيات المبدئية.

ب. الإستمارة:

وهي الأداة الأساسية المعتمدة في الدراسة حيث قام الباحث بصدق الإستمارة بهدف التأكيد من صلاحيتها وملائمتها في عملية القياس وقد قسمت بدورها إلى أربعة محاور رئيسية.

ج. المقابلة:

حيث استخدمت أداة المقابلة في الزيارات الإستطلاعية الحرة و المفتوحة مع رئيس مصلحة التكوين ومهندسي البرامج التكوينية بأسلوب الحوار والدرشة؛ و كما اعتمد الباحث في الوقت ذاته على المقابلة المقننة حيث كانت مع رئيس الموارد البشرية ورئيس مصلحة متابعة التكوين حيث تم تدوين أجوبتهم بدقة وإحكام .

أما بخصوص العينة فكانت عينة إحصائية طبقية تكونت من 111 مفردة تمثل 10 % من المجتمع الكلي

النتائج العامة للدراسة:

- أن التقدير الحسن للحاجات التكوينية يساهم بشكل مقبول في مسايرة التطور التكنولوجي الحاصل بالمؤسسة ، ويعني هذا أن إنتقاء البرامج والإستراتيجيات في العملية التكوينية بشكل صحيح يساهم في مواكبة التغيرات والتقدم التكنولوجي في المؤسسات.
- التصميم الجيد لبرامج التكوين يمكن العامل من إستيعاب محتوى التعقد التكنولوجي السائد في المؤسسة، ويحقق عملية التكيف مع ظروف البيئة الجديدة .
- إنحسن تنفيذ برامج التكوين المهني يساعد بإنسجام المؤسسة وبشكل مقبول مع التطور التكنولوجي مما يضمن إستمرارها.
- تؤثر جمود الثقافة التكوينية للمؤسسة على حركية التغير التكنولوجي .
- بالرغم من الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة في المؤسسة الجزائرية تبقى علمية التكوين المهني فيها لا ترقى للمستوى المطلوب.

الدراسة الثانية:

بعنوان : فعالية التكوين في تطوير الكفاءات مقدمة من طرف الطالب : "جغري بلال" جامعة منتوري قسنطينة

المذكورة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية تخصص التحليل والإشراف الإقتصادي¹.

وعلى العموم فقد تناول صاحب هذه الدراسة في إشكاليته إلى دور عملية التكوين في المؤسسة ومدى تمكنها من تحقيق نوعا من التناسق والترابط بين مختلف الوظائف في المؤسسة و رفع مستوى المهارات و الكفاءات للأفراد في ظل الظروف السائدة في وسط محيط متغير يهدف تحقيق التحكم في مواردها وبلوغ أهدافها، وقد أنجز الدراسة الميدانية في مركب الحركات والجرارات بمصنع في قسنطينة .

¹جغري بلال: فعالية التكوين في تطوير الكفاءات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2008.

إذ تمحور السؤال الرئيسي في عملية بناء الإشكالية لهذه الدراسة حول: ما مدى فعالية التكوين في تطوير كفاءة العاملين في

المؤسسة ؟

وقد إندرجت تحت هذا التساؤل الرئيسي ثلاثة تساؤلات فرعية وهي كمايلي:

1- كيف يتم تحديد الإحتياجات وتصميم البرامج التكوينية في المؤسسة ؟

2- كيف يتم تنفيذ و تقييم البرامج التكوينية في المؤسسة ؟

3- ماهو واقع التكوين في المركب محل الدراسة ؟

وفيما يخص المنهج المستخدم من طرف الطلب في هذه الدراسة فقد إعتمد على المنهج دراسة حالة

أ. الملاحظة :

وهي من أهم أدوات جمع البيانات حول موضوع الدراسة حيث إعتمدها الباحث ملاحظة بسيطة بغية الإقتراب من

العملية الإنتاجية والتعرف على ظروف العمل وكذا الملاحظة إلى خطط و برامج عملية التكوين سواء في المراكز أو بيئة العمل

ب. المقابلة :

حيث قام الباحث بالإعتماد على المقابلة المقننة وإجراءها مع العديد من المسؤولين والمسيرين والقائمين على مصلحة

التكوين وكذا مصلحة الإنتاج و الصيانة حيث مكنت الباحث من إعطاء صورة عامة عن واقع التكوين بالمركب "CMT"

وكذا الحصول على آراء وإنطباعات القائمين على سير المؤسسة فيما يخص البرامج التكوينية وواقع الإنتاج وأسباب ضعفه.

ج. الإستمارة :

إن نوعية الإستبيان الذي وضعه الباحث هو إستبيان متعلق بـ " نعم أو لا " كما ترك الحرية للمستجوبين في تقديم

إقتراحات وآراء أخرى، كما تضمن الإستبيان المستخدم في هذه الدراسة قياس فعالية العملية التكوينية وقد قسم إلى أربعة

محاور أساسية .

أما بخصوص العملية التي إختارها الباحث في دراسة فكنت عينة إحصائية طبقية توزعت على فئات العمالية ومكونة من 334 مفردة تمثل خصائص المجتمع الكلي الذي مجموعه 1315 عاملا .

النتائج العامة للدراسة :

- 1- إن عملية التكوين لا تقتصر على المؤسسة فقط لتحقيق الاستمرار والفعالية وإنما أيضا لكل فرد عامل .
 - 2- يهدف التكوين إلى تحقيق هدف عام أو هو تنمية معلومات الأفراد وتطوير مهاراتهم وقدراتهم مما يؤدي إلى زيادة الفعالية وتأدية المهام على أحسن وجه.
 - 3- من الضروري النظر إلى التكوين من جهة النظم أي إتباع مناهج تسعى لتحقيق التكامل مع جل الأنظمة الفرعية من أجل الوصول إلى أهداف المسطرة وتحسب عملية إتخاذ القرارات وحسن إختيار البدائل.
 - 4- تعد الإحتياجات التكوينية هي الحلقة الأساسية فهي تمثل الأساس ونقطة البداية لصناعة التكوين فإهمال قياس أو تحديد هذه الإحتياجات بأسلوب علمي و دقيق يهدد برنامج وإستراتيجية التكوين .
- إن فعالية برامج التكوين لا تتوقف فقط بحسن التخطيط والتصميم وإنما تعتمد أيضا على دقة التنفيذ من جانب القائمين على هذه العملية.

الدراسة الثالثة:

وهي دراسة تحت عنوان "التكوين المهني والفعالية التنظيمية"، من إعداد الطلبة "صبرية ميلاط"، بجامعة منتوري قسنطينة، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية.¹

وتمحورت أهم معالم بناء إشكالية الدراسة في تساؤل رئيسي والمتمثل في "دور التكوين المهني في الفعالية التنظيمية" ؟

كما اندرجت تحت التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية تمثلت فيمايلي :

1. هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج؟
2. هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته وبين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟

¹ صبرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.

3. إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضى والاستقرار في العمل؟

أما فيما يخص المنهج المستخدم من طرف الطالبة فقد اعتمدت في دراستها على المنهج الوصفي، أما أدوات جمع البيانات فقد اعتمدت على الملاحظة الاستطلاعية والمقابلة وتمت مع رئيس الموارد البشرية والمدير ورؤساء المصالح والمشرفين، كما طبقة الاستمارة متضمنة 54 سؤالاً، أما العينة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية فهي طبقية منتظمة تكونت من 41 مفردة.

نتائج الدراسة:

1. يلعب التكوين دوراً هاماً في عملية التنمية وتطوير قدرات العمال.
2. تولي المؤسسة العناية الفائقة لامتلاك الفعالية التنظيمية.
3. إن تكوين المورد البشري وتنمية قدراته حسب الإحتياجات الضرورية يحقق الفعالية والنجاح للعامل والمؤسسة.
4. عدم فعالية المؤسسات الجزائرية وضعف أدائها يرجع بدرجة أولى إلى عدم قدرتها على مسايرة أنماط التسيير الحديثة التي تتركز على البحث عن الطرق المثلى.
5. إن التكوين المستمر للعمال في كل التخصصات والاعتراف بالقدرات والمهارات والربط بين التكوين النظري والتطبيقي يؤدي إلى تحسين الأداء.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة الذكر؛ في الإطار الزمني وكذا في المتغير التابع فهذه الدراسة تركز على معرفة نوعية التكوين التي لها علاقة بالكفاءة المهنية للعامل وفاعلية أدائه داخل المؤسسة، ورغم تشابه الدراسات في المجال الجغرافي إلا اختلفت في المناطق والمؤسسات المقصودة والمعنية بالدراسة من حيث جانبها الميداني.

كما استعانت الدراسات الثالثة السابقة؛ بأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة والاستمارة، مع تنوع الأساليب الإحصائية في هذه الدراسات، أما الدراسة الحالية فقد استعانة بالملاحظة والمقابلة كأداتين مساعدة الاستبيان كأداة أساسية في البحث وجمع المعلومات والبيانات من المبحوثين واعتمدت على أسلوب الحصر الاجتماعي الشامل لمجتمع الدراسة.

أوجه الاستفادة:

حيث تم الاستفادة من هذه الدراسات في توضيح الأفكار والتصورات الخاصة بالموضوع وتحديد مسار الدراسة ومفاهيمها الأساسية لعملية التكوين والإحاطة العامة حول بتراث العلمي للدراسة الحالية.

كما تم الاستفادة منها في النتائج المتوصل إليها بهدف تحديد نتائج أخرى وتفادي التكرار والاجترار العلمي، وكذا في عملية تحليل وتفسير بعض الجداول ومقارنتها بنتائج دراستنا.

التعقيب:

بقدر ما تكون الدراسة حجر أساس لما بعدها من المراجع والدراسات والبحوث، بقدر ما تكون لها مجموعة من النقائص وبعد استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية، فإن هذه الدراسات التي تم عرضها لم تتناول بالشكل الدقيق تفكيك الأبعاد والمؤشرات دراستنا الحالية، وبعدم تقيدها بالجانب المنهجي في البحث العلمي خاصة من حيث طرح الفرضيات والتساؤلات معاً، إلا أنها تناولت متغير أساسي في دراستنا وهو عملية التكوين.

ثامنا: المدخل السوسولوجي للدراسة:

عرض "تالكوت بارسونز" نموذج أو مدخل أساسي في تحليل المنظور البنائي الوظيفي في دراسات التنظيم والمنظمات كنسق اجتماعي مفتوح وقد انطلق "بارسونز" من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أقسام فرعية كالجماعات المهنية والأقسام والإدارية، وان هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا يدخل في إطار خدمة نسق اجتماعي أكبر منه؛ وهو المجتمع، بحيث قام بتحليل النظم والعلاقات والعمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، كالمهام والأدوار الوظيفية، بحيث تساهم هذه الأخيرة بتلائم المواقف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة الخارجية، ويرى "بارسونز" أن مجموعة الأنساق وهي المحددة لكل الظروف الداخلية والخارجية التي يواجهها التنظيم، مؤكداً أن الترابط التكامل بين الأنساق والنظم وفق الثقافة التنظيمية والقيم السائدة هي التي تحقق الأهداف التنظيمية، وبهذا لا بد من فهم طبيعة وتأثير المحيط في دراسة المؤسسات كعمليات وليس كهيكل ووضع خطط واستراتيجيات للسير عليها.

إن البناء الاجتماعي (التنظيم الاجتماعي) يمثل كل مؤلف من أجزاء مترابطة فيما بينها والتي تؤدي كل منها وظيفة معينة، من أجل خدمة أهداف الكل؛ ومعنى ذلك أن هذه البناءات ماهي إلا أنساق تتضمن مجموعة من العناصر المتساندة في العمليات للتنظيم البيروقراطية كالجماعات المهنية وأقسام الإدارية ووظائفها، والتي تساهم بدورها في تحقيق عملية متكاملة بين هذه الأجزاء إن تكامل هذه الأجزاء ومجموعة الأنساق لا يتم على نحو مثالي وعليه لابد من الحفاظ على توازن هذه الأجزاء وتكيفها مع المؤثرات الداخلية والخارجية المحيطة بها.

يعد تصميم أساليب ووضع استراتيجيات تهدف لتحقيق ضبط الدور والحفاظ على المكانة الاجتماعية والتنظيمية بين هذه الأنساق الفرعية الداخلية منها أو الكلية في المجتمع عملية حمية وهامة تسعى لضمان الاستقرار والاستمرار والتناسق فيما بينها وبين النظم.¹

ولو قمنا بإسقاط هذه النظرية على موضوع دراستنا الحالية، تبرز الأهمية الكبرى التي توليها هذه المقاربة الحديثة لعملية التكوين والتعليم في إكساب العامل المعرفة والمهارة اللازمة التي تساعد تحقيق الكفاءة العالية لدى الفرد وجماعة العمل وكافة الموارد المتواجدة في المؤسسة حتى تكون هذه الأخيرة قادرة على التأقلم مع الظروف والمتغيرات التي تتعرض لها سواء كانت من الداخل أو من الخارج.

وقد حدد "بارسونز" أربع متطلبات وظيفية أساسية اثنان منهما يتركزان بالعناصر الخارجية لنسق الاجتماعي كالتكوين وإكساب المعارف والمهارات، بمعنى ما يتطلبه العامل من كفاءة مهنية تمكنه من أداء مهامه وفق حاجات المؤسسة من خلال خضوعه لعملية التكوين من طرف مراكز ومؤسسات خاصة؛ والآخران يتركزان على التنسيق بين مجمل الوظائف والعمليات داخل التنظيم لتحقيق التوازن والاستقرار للنسق الداخلي وتحقيق الأهداف المسطرة.²

¹ دكتور جوزة عبد الله: المدخل الاجتماعي في دراسة التنظيمات والمنظمات، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والانسانية المعمقة للنشر، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور جلفة، 2020، ص137،138.

² الفضيل رتيمي ولطيفة طبال: المنظمة ونظرية التنظيم، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، قسم العلوم الاجتماعية، العدد الثاني عشر 2016، جامعة البليدة 02، ص29،30.

فالتنظيم يقوم على أساس تقسيم العمل وتحديد الأدوار والوظائف وعملية التكوين دورها تعتبر مطلب وظيفي يساعد على تحقيق التنسيق والترابط بين مختلف العمليات المهنية والإدارية والمساهمة في إظهار نوعا الانسجام والتكامل والتي نلاحظها في كفاءة وأداء العامل أثناء تنفيذ عمله.

إن تحديد لكل فرد دورا ومكانه داخل التنظيم يساهم في الغالب إلى تحقيق الأهداف المسطرة.



الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية وتحليل وتفسير البيانات

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً : أسلوب الحصر الإجمالي الشامل

ثالثاً: المنهج المستخدم في الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: عرض البيانات وتحليلها

سادساً: نتائج الدراسة

سابعاً: النتيجة العامة

خاتمة

محالات الدراسة:

من المهم جدا في الدراسة الميدانية التي يقوم بها الباحث التعريف بمجال دراسته؛ فقد إتفق كثير من المبحوثين في مناهج البحث العلمي على أن لكل دراسة مجالات رئيسية ثلاثة وتتمثل في المجال (الزماني، البشري، والمكاني الجغرافي)، وفي دراستنا هذه كان البحث الميداني مختصا في التقصي بالبحث عن نوعية التكوين التي تعتمد عليها المؤسسات وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل؛ وقد كانت مجالات الدراسة كالتالي:

1- المجال المكاني:

وهو النطاق الجغرافي الذي يختاره الباحث لإجراء الدراسة في إطار حدوده، وكفي يتمكن من النجاح في مهمته لابد أن يكون لديه قدرا كاف من المعرفة عن المجتمع الذي سوف تجرى فيه الدراسة العلمية للتوصل إلى نتائج دقيقة وموضوعية تعطي لنا صورة على ماهو موجود في الواقع الميداني.

وفي دراستنا الحالية هذه يتمثل مجتمع البحث في مدرسة الأطفال المعاقين سمعيا بمدينة ورقلة حيث تتموقع المؤسسة في منطقة التجهيزات بجدها شرقا المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا(02) ومديرية النشاط الاجتماعي والتضامن وغربا كلية الطب الجديدة والمسبح الاولمبي الولائي الذي هما قيد الانجاز؛ ويجدها شمالا مديرية السياحة والصناعة التقليدية لولاية ورقلة، كما يجدها جنوبا الطريق الوطني المؤدي إلى كل من بلدية حي النصر وسكرة تبلغ مساحتها الإجمالية 5366.66 كلم

(انظر الملحق رقم(05) يوضع موقع المؤسسة).

ثم إنشائها بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-245 مؤرخ في 14 أكتوبر عام 2010 المعدل بالمرسوم رقم 12 - 05 الموافق ل 04 يناير 2012.

وافتتحت المدرسة أبوابها بمناسبة الدخول المدرسي بتاريخ 09 سبتمبر 2011-2012.

نشاط المؤسسة:

- ✓ تسعى لضمان التربية والتعليم المتخصص للأطفال المراهقين والمعوقين سمعيا وبصريا البالغين ثلاثة سنوات إلى نهاية مساهمهم التربوية في وسط المؤسسة أو في الوسط العادي (الأقسام المدججة).
- ✓ العناية بصحتهم وسلامتهم ورفاهيتهم وتنمية قدراتهم ومعارفهم الفكرية والثقافية ودمجهم اجتماعيا.
- ✓ تتكفل المؤسسة بفئة الأطفال المصابين بكل أنواع الصم؛ الخفيف، المتوسط والعميق.
- ✓ كما أنها تتكفل بالأقسام الخاصة للأطفال زارعي القوقعة وفقا للاتفاقية بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التضامن الوطني (بطاقة تقنية).

2- المجال الزمني:

وهو يدل على الفترة الزمنية لإنجاز الدراسة، حيث أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2021/2020 حيث

انقسمت الدراسة إلى قسمين أساسيين وهما:

القسم الأول:

تمثل في الجانب النظري وأثناء خضوع الباحث لفترة التكوين التحضيري في وظيفتي الذي امتد من شهر ديسمبر إلى غاية

شهر فيفري 2021؛ بالإضافة إلى ميول الباحث ورغبته في دراسة الموضوع بإعتباره من المواضيع الهامة تستدعي البحث

والدراسة؛ وكذا يندرج هذا الموضوع ضمن التخصص.

أما القسم الثاني:

فتمثل في الجانب الميداني، حيث امتد من فترة شهر مارس إلى شهر ماي من نفس السنة؛ وقد حدد المجال الزمني للبحث

الميداني على مرحلتين:

المرحلة الأولى: (الدراسة الاستطلاعية):

كون الباحث جزء من مجتمع الدراسة وخضوعه لعملية التكوين المهني التي أجراها السنة الحالية، لاحظ وجود نقائص

ومشاكل عديدة في عملية تكوين العاملين بدر إلى ذهنه طرح تصورات وأسئلة عديدة حول انعكاسات هذه الأخير على الكفاءة

المهنية للعامل، وبغية التعرف والتعمق في حيثيات الظاهرة محل الدراسة قمنا بملاحظة المكان وتحديد العينة والتي ساعدتنا على

تفكيك أبعاد ومؤشرات الدراسة بهدف جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات التي تساهم بدورها في بناء أداة البحث،

وإثراء الإشكالية أثناء بنائها وبالتالي تحديد التساؤل الرئيسي تحديدا دقيقا يتمحور حول الظاهرة وعلى وجه الخصوص التعرف

على الصعوبات التي قد تعترض مسار بالبحث على جميع الأصعدة.

ومن خلال هذه الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث ونزوله للميدان مرات عديدة لجمع المعلومات

النظرية وإعتمادا على المعطيات التي إستقيناها من خلال المقابلة الإستطلاعية كانت على شكل تحاور بسيط مع

عدد من أفراد المجتمع والمؤطرين وأساتذة التكوين، بغية صياغة الأسئلة الفرعية للدراسة بأسلوب واضح ودقيق

وبناء.

المرحلة الثانية:

أما الدراسة الميدانية الأساسية؛ فقد انطلقت من شهر ماي من نفس السنة، وبعد ذلك بتطبيق الأداة على عينة الدراسة ثم الانطلاق في المرحلة الأخيرة المتعلقة بتفريغ البيانات وعرض النتائج وتحليلها وتفسيرها.

3- المجال البشري:

وهو مجموعة الأفراد لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي تجرى عليها البحث أو التقصي؛¹ بمعنى أنه يمثل مجموعة الأفراد أو الجماعات التي تم تحديدها لإجراء عليهم الدراسة، ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على تطبيق إستمارة الإستبيان على جميع أفراد المجتمع بالمؤسسة قيد الدراسة.

إذ تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من الأفراد العاملين بمؤسسة الأطفال المعاقين سمعيا بمدينة ورقلة. موزعين حسب الأقسام الوظائف منهم الأساتذة والمعلمين والإداريين وكانت كالآتي:

- **الإداريين:** عددهم 08 ينتمون إلى مجال التنظيم البيداغوجي والعمل الإداري.
- **معلم متخصص رئيسي:** عددهم 18 ينتمون إلى مجال التدريس البيداغوجي لكافة المواد والأنشطة المختلفة للأطفال المعاقين سمعيا وبصريا في أقسام الطور الابتدائي والمتوسط والعمل ضمن ورشات.
- **أستاذ تعليم متخصص رئيسي:** عددهم 04 ينتمون إلى مجال التدريس البيداغوجي للمواد العلمية الأساسية، الفيزياء العلوم الطبيعية أو الرياضيات كمادة خاصة للأطفال المعاقين سمعيا وبصريا في أقسام الطور المتوسط والثانوي والعمل ضمن ورشات ومخابر علمية تجريبية.

¹موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 298.

أسلوب الحصر الاجتماعي الشامل:

تعد البيانات والمعلومات المادة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في دراسته، إذ تعتبر عملية جمعها من المراحل الرئيسية في منهجية البحث العلمي، حيث ترتبط جودة المعلومات ودقة نتائجها على فاعلية الأسلوب المستخدم في تجميعها، تعرف العينة على أنها "هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم إستخراجها من مجتمع البحث، ويجرى عليها الاختبار".¹ وترتكز عملية جمع البيانات على أسلوبين أساسيين وهما أسلوب الحصر الاجتماعي الشامل وأسلوب المعاينة؛ بمعنى آخر هو أسلوب أو طريقة من طرق جمع البيانات الذي يسعى من خلالها الباحث إلى مسح جميع وحدات ومفردات الدراسة دون استثناء.

ونظرا لصغر مجتمع دراستنا الحالية ولكونه محدود والمتضمن (30) مفردة، فقد طبق الباحث أسلوب الحصر الاجتماعي الشامل لكل مفردات المؤسسة؛ كما قام الباحث بإنتقاء الموظفين الدائمين الخاضعين لعملية التكوين فقط، أما العاملين في إطار الجهاز الاجتماعي وحاملي الشهادات فلا يمكن إخضاع هذه المفردات للدراسة كونها لم تتلقى تكويننا في عملها، حيث وزعت 30 استمارة استبيان وتم إسترجاع كل العدد.

¹ سعيد سبعون: الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط2، دار القصة للنشر، 2012، ص 135.

المنهج المستخدم:

إن اختيار منهج الدراسة لا يكون بطريقة عشوائية بل إن طبيعة الدراسة وكذا الغاية المراد الوصول إليها وتحققها التي تملي على الباحث منهج محدد يسمح بوصف الظاهرة من جميع أبعادها وتحليلها تحليلًا علميًا يتجاوب مع طبيعة الإشكال المطروح؛ إذ يعرفه "راشيد زرواتي" بأنه: مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف بحثه¹ وفي موضوع دراستنا الحالية فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي نظرا لملائمته طبيعة الدراسة.

يعرف المنهجي الوصفي بأنه: " احد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"². كما عرف أيضا بأنه: " هو ذلك المنهج الذي يهدف لدراسة الظواهر الاجتماعية من خلال التحليل المعمق لحالة فردية قد تكون شخصا، أو جماعة أو مجتمعا محليا أو مجتمع بأكمله، فهو يهدف إلى التعرف على وضعية واحدة معينة وبطريقة تفصيلية ودقيقة"³.

المنهج الوصفي لا يقف عند مجرد وصف الظواهر فقط، بل يسعى إلى تحليلها بتفاصيلها الدقيقة، إذ يحاول الباحث من خلالها الكشف عن الأسباب والعوامل المؤثرة في الظاهرة محل الدراسة، ومدى ارتباطها بظواهر أخرى؛ ومن هنا فالمنهج الوصفي يتعدى وصف الظاهرة إلى تحليلها وتفسيرها معتمدا في ذلك على بيانات تعالج إحصائيا. ونظرا لطبيعة البحث محل الدراسة التي تستدعي معرفة ووصف نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأنه الأنسب للدراسة وتحليل الظاهرة محل البحث كميًا وكيفيًا، تماشيا مع طبيعة وأهداف وأهمية موضوع الدراسة.

¹ رشيد زرواتي: منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية- اسس علمية وتدريبية، ط1، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص120.

² علي معمر، عبد المؤمن: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، درا الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، ط2008، ص1، ص287.

³ بوحوش عمار وآخرون: منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، ط1، المركز الديمقراطي العربي للنشر، برلين، ألمانيا، 2009، ص137.

أدوات جمع البيانات:

يعتمد الباحث في أي بحث علمي على مجموعة أدوات لجمع البيانات اللازمة التي تساعده على إنجاز بحثه. "وهناك عدة وسائل يستعملها الباحث في سبيل الحصول على مادة بحثه وخاصة في العلوم الاجتماعية"¹.

وإختيار أدوات جمع البيانات يتوقف على العديد من المعايير التي يحددها الباحث التي تتوافق مع دراسته، إذ إن طبيعة الدراسة و أبعاد المشكلة وتساؤلاتها تتحكمان في عملية اختيار هذه الأدوات ولغرض جمع المعطيات والبيانات من الميدان عن موضوع الدراسة، على الباحث انتقاء الأداة المناسبة لذلك. ومنه فأداة البحث هي الوسيلة الوحيدة التي يتمكن بواسطتها الباحث من حل المشكلة المطروحة وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على؛ إستمارة الاستبيان أداة أساسية في جمع المعلومات وأداتي الملاحظة ودليل المقابلة كأدوات مساعدة.

1. الملاحظة:

تعد أداة الملاحظة من الوسائل البحثية الهامة في جمع من واقع الظاهرة محل الدراسة وحقيقتها، كما أنها تجعل الباحث أكثر قربا من الأسباب والحقائق المراد الحصول عليها، فهي تسمح للباحث بملاحظة مجال التفاعل الفعلي للفرد والجماعة في صورته الطبيعية، إذ تعرف " على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما"².

كما عرفها ماتيبوز وليز روس بأنها: " هي فعل مراقبة الظواهر الاجتماعية في العالم الواقعي وتسجيل الأحداث لحظة وقوعها وبالكيفية التي تحدث بها"³.

فالملاحظة تعتمد أساس على دقة الحواس وفتنة الباحث وقدراته على ترجمة تلك الملاحظات إلى معاني ودلالات تحدد معالم الظاهرة المدروسة فقد اعتمدنا على الملاحظة العلمية البسيطة كأداة مساعدة في جمع بيانات حول موضوع الدراسة وكان ذلك أثناء قيامنا بالدراسة الاستطلاعية، حيث تم ملاحظة محيط المؤسسة من خلال عملية تفاعل الموظف أثناء تأدية وظائفه. وذلك وفق قدراته سواء في ممارسة عمله أو الوسط الاجتماعي الذي ينتمي إليه ؛ وكذا التركيز على عملية التكوين في المراكز

¹ عبود عبد الله العسكري: منهجية البحث في العلوم الإنسانية، دار النمير، دمشق، ط2، 2004، ص 169.

² إبراهيم، خليل أبراش: المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009، ص 261.

³ بوب ماتيبوز، ليز روس، ترجمة: مجد الجوهري: الدليل العملي لمناهج البحث في العلوم الاجتماعية، ط1 ، دار الكتب المصرية، القاهرة، 2016، ص 512.

والمعاهد المتخصصة في إطار تأهيل الموظفين وتحسين مستواهم المعرفي لوحظ الباحث وجود صعوبات وخلل في عملية تكوين الموظفين، كما تم الاستعانة بها في تحديد الأبعاد ومؤشرات دراستنا، بهدف صياغة أسئلة الدراسة الفرعية وبناء استمارة الإستبيان ودليل المقابلة. كذلك تم من خلالها معرفة واقع عملية التكوين والتقرب أكثر من المبحوثين.

الشكل رقم (01) مصفوفة توضح شبكة الملاحظة التي تم تطبيقها في مراكز التكوين

اليوم	التاريخ	وقت البدء	وقت الانتهاء	الملاحظة
الاحد	2021-02-07	صباحا 08	زوالا 12	كثافة البرامج
الاثنين	2021-02-08	صباحا 08	11:40	صعوبة الإستيعاب
الثلاثاء	2021-02-09	مساء 14:00	16:00	التركيز على الجانب النظري فقط
الأربعاء	2021-02-10	مساء 14:00	16:00	تدريس مقاييس عامة
الخميس	2021-02-11	صباحا 08	11:00	وجود انواع خاصة من التكوين

2. المقابلة:

تعد المقابلة من التقنيات الأساسية في البحوث الاجتماعية، والهدف من تطبيقها هو الحصول بيانات ومعلومات تحدد وتعتبر على اتجاهات فهي " تقنية مباشرة تستعمل من اجل مسالة فرد أو مجموعة أفراد بكيفية منعزلة بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين"¹؛ وبمعنى آخر فالمقابلة هي عبارة عن حوار إجتماعي منظم وموجه مباشر يقوم به الباحث والمبحوث أو مجموعة من المبحوثين بعرض الحصول على معلومة مطلوبة تخدم موضوع دراسته.

تم الاعتماد على دليل المقابلة كأداة مساعدة من أجل معرفة معلومات أكثر عن عملية التكوين وطبقة على المؤطرين على هذه العملية بهدف معرفة آراهم واتجاهاتهم والتركيز على أهم الصعوبات والنقائص التي تعترض هذه العملية والسع إلى واقترح حلول تغطي هذه النقائص؛ كما تم التطرق إلى دور نوعية التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية للموظف.

وتم تقسيم دليل المقابلة إلى ثلاثة محاور وهي كالآتي:

¹ موريس أنجرس:بوزيد صحراوي، مرجع سبق ذكره، ص197.

المحور الأول: البيانات الشخصية: يضم بيانات حول المبحوث وشمل: الجنس، السن، المستوى التعليمي، طبيعة التخصص، الخبرة المهنية.

المحور الثاني: كان حول عملية التكوين وبرامجها: وتضمن 05 أسئلة وتمحور في الأسئلة رقم: 1، 2، 3، 4، 5.

المحور الثالث: كان حول نوعية عملية التكوين في المؤسسات الجزائرية: وضم 04 أسئلة وتمحور في الأسئلة رقم: 6، 7، 8، 10.

جدول رقم (01) يوضح إجراء المقابلات مع المؤطرين.

العينة	تاريخ المقابلة	توقيت المقابلة	مكان المقابلة
العينة 1	2021/04/30	14:00	مركز التكوين وتحسين المستوى
العينة 2	2021/04/30	15:15	مركز التكوين وتحسين المستوى
العينة 3	2021/04/30	16:10	مركز التكوين وتحسين المستوى
العينة 4	2021/05/02	16:45	مركز التكوين وتحسين المستوى
العينة 5	2021/05/02	9:30	مركز التكوين وتحسين المستوى

3. الإستبيان:

تعد تقنية الاستمارة من الأكثر الأدوات الميدانية استخدامها في العلوم الاجتماعية، فهي وسيلة هامة للحصول على المعلومات من المبحوثين" إذ تعرف: على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد، حيث تمح باستجوابهم بطريقة موجهة بهدف إيجاد علاقة رياضية بمقاربات رقمية"¹

فقد صيغت استمارة دراستنا بمجموعة من الأسئلة المرتبة والتسلسل منطقيا، كما قد خضعت لضوابط منهجية وشروط علمية عند بناءها تضمنت أسئلة متنوعة منها المقننة والغير مقننة بهدف التأكد من صدق الإجابات التي أدلى بها المبحوثين.

حيث قسمت إلى أربعة محاور وهي كما يلي:

المحور الأول: البيانات الشخصية: يضم بيانات حول المبحوث تضمن 05 أسئلة وشملت: الجنس، السن، المستوى التعليمي، طبيعة الوظيفة، والخبرة المهنية.

¹ موريس أنجرس، ترجمة بوزيد صحراوي: مرجع سبق ذكره، ص234.

المحور الثاني: كان حول البيانات المتعلقة بفترة التكوين: وتضمن 09 أسئلة وتمحور في الأسئلة رقم: 6 إلى 14.

المحور الثالث: كان حول البيانات المتعلقة ببرامج التكوين: وتضمن 08 أسئلة وتمحور في الأسئلة رقم: 15 إلى 22.

المحور الرابع: كان حول البيانات المتعلقة نوعية التكوين: وتضمن 08 أسئلة وتمحور في الأسئلة رقم: 23 إلى 29.

الأساليب الإحصائية:

بعد الاعتماد على أداة إستمارة الإستبيان الأساسية في الدراسة؛ وأداتي الملاحظة ودليل المقابلة للمساعدة في جمع

المعلومات اللازمة من ميدان الدراسة، تم الاعتماد كذلك على أساليب إحصائية لمعالجة هذه البيانات، والتي تمثلت في التكرارات

والنسب المئوية وهذا بعد تفريغ البيانات الكيفية وعرضها في جداول إحصائية بطريقة كمية، وتم الاعتماد عليها للوقوف

على مدى تمثيل النسب مجتمع البحث حسب المتغيرات المدروسة.



عرض ومناقشة وتحليل بيانات الدراسة

التحليل الكمي لمعطيات الاستبيان:

محور البيانات الشخصية:

جدول رقم (02) : يمثل توزيع المبحوثين حسب الجنس و العمر و المستوى التعليمي

الجنس الفئة العمرية	ذكر						أنثى						مج	
	أكثر من 41		40-31		30-20		أكثر من 41		40-31		30-20			
المستوى	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
متوسط	8,33%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	3,33%	1
ثانوي	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	6,67%	2
جامعي	16,67%	4	16,67%	3	44,44%	8	38,89%	7	25%	3	33,33%	4	90%	27
المجموع	25%	3	16,67%	3	44,44%	8	38,89%	7	25%	3	50%	6	100%	30

يتضح من خلال الجدول رقم (02) أن أغلبية المبحوثين هم من جنس الإناث وتراوح أعمارهم ما بين الفئة [40-31] سنة والتي تشكل نسبة 44.44% من المجموع الكلي، أما مستواهم الدراسي نظرا لطبيعة نشاط المؤسسة فالمستوى التعليمي لديهم جامعي تدرج مهامهم في التعليم بينما كانت فئة الذكور المقدرة نسبتهم 33.33% وتراوح أعمارهم ما بين [40-31] سنة أما مستواهم الدراسي أغلبهم جامعي يشغلون مناصب مختلفة منهم المعلمين والإداريين بينما باقي الإجابات والتي تقدر نسبتهم 16.67% و 8.33% قد سجلت أقل نسبة نظرا لإحتياجات المؤسسة لعمال في مستويات مختلفة.

ونستنتج أن هناك فوارق في المستويات التعليمية ويرجع ذلك إلى طبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل وكل تنوع في الفئات العمرية و أن أغلب مجتمع الدراسة الحالية فنلاحظ أن أغلب الموظفين في المؤسسة هم من جنس الإناث كون المؤسسة تعتمد على الوظيفة التعليمية كالمعلمين والأساتذة وبالإضافة إلى ذلك أن أغلبهم من حاملي الشهادات سواء تعلق الأمر بالذكور أو الإناث إذ تشكل الأقلية منهم ذات المستوى المتوسط والثانوي يشغلون مناصب إدارية نظرا لإحتياجات المؤسسة كعون إدارة أو عون مكتب فهم لا ينتمون إلى المؤثرين بيداغوجيا الذين يتفاعلون مع فئة الأطفال التي تتطلب تكوين خاص .

جدول رقم (03) يوضح طبيعة الوظيفة و الخبرة المهنية.

مج	أكثر من 15 سنة		سنة [15-5]		سنة [5-1]		أقل من سنة		الخبرة المهنية الوظيفة
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
	%26,67	8	%33,33	1	%33,33	4	%16,67	2	إداري
	%60,00	18	%33,33	1	%58,33	7	%75	9	معلم متخصص
	%13,33	4	%33,33	1	%8,33	1	%8,33	1	أستاذ متخصص رئيسي
مج	%100	30	%100	3	%100	12	%100	12	3

يوضح الجدول رقم (03) أعلاه و من خلال الإجابات التي تم جمعها تتضمن المؤسسة قيد الدراسة على مؤطرين فئة معلم التعليم متخصص فهم يشكلون الأغلبية بنسبة 60 % و تتركز خبرتهم المهنية ما بين [5-1] كأعلى نسبة و تليها فئة [15-5] بينما يتكون الجهاز الإداري الذي يعمل على التنسيق بين مختلف العمليات حيث بلغت نسبتهم 26.67% تتراوح خبرتهم المهنية ما بين [15-5] وقد كانت أقل نسبة تم الحصول عليها لفئة أستاذ متخصص رئيسي بنسبة 13.33% من المجموع الكلي.

بينما يشكل الهيكل الإداري لتحقيق التنسيق و السير الجيد للعملية التربوية و توفير كل الأساليب و طرق العمل بكفاءة و فعالية كالتركيز على عملية التكوين و الدورات التي تعمل على تحسين المعارف و تحقيق الأهداف المسطرة سواء للمؤطرين من معلمين و أساتذة.

جدول رقم (04) يوضح تلقي الموظفين للتكوين.

النسبة المنوية	التكرار	تلقي العامل لعملية التكوين
100	30	نعم
0	0	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه الذي يبين تلقي الموظف لعملية التكوين حيث كانت كل الإجابات بـ "نعم" حيث قدرت بنسبة 100 % من المجموع الكلي.

ونستنتج من بيانات الجدول من بيانات الجدول تعتمد أغلب المؤسسات على عملية التكوين باعتبارها خطوة أساسية للعمل الميداني و تلقي المعارف و المهارات إذ تعمل المؤسسات على إبرام إتفاقيات بين مراكز التكوين و المعاهد المتخصصة بهدف تكوين موظفيها و السعي لتحسين آدائهم بكفاءة مهنية تنعكس إيجابا على أهداف و إستراتيجيات المؤسسات.

تعمل المؤسسة بشكل إجباري على تكوين موظفيها إما لتثبيتهم في مناصبهم أو ترقيتهم خلال مساهمهم المهني كطريقة لزيادة الكفاءة و ليست لإحتياجات الموظف و تفعيل الدافعية للعمل .

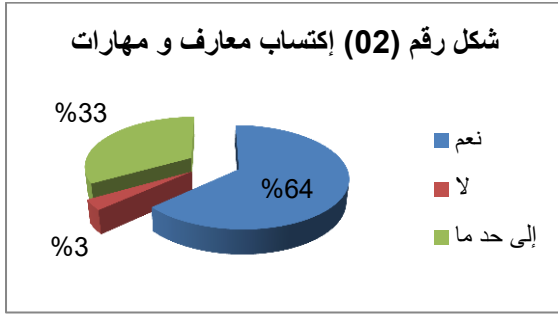
جدول رقم (05) يوضح مدة التكوين التي تلقاها الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	مدة التكوين
23,33%	7	قصيرة
46,67%	14	متوسطة
30%	9	طويلة
100%	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (05) أن أغلب الإجابات المبحوثين قد كانت عملية التكوين التي تلقوها متوسطة المدة، بلغت نسبتها 46.67 % من حيث آخر كانت إجابات مدة التكوين طويلة قد بلغت نسبتها 30 % و في المقابل كانت مدة التكوين القصيرة أقل بنسبة 23.33 % من المجموع الكلي.

ونستنتج مما سبق إن عملية التكوين التي يتلقاها الموظفين في هذه المؤسسة حسب الإجابات هي متوسطة و هذا ما قد يؤدي دورا أساسيا في جانب إكتساب المعارف و المعلومات لدى الموظف فمدة التكوين تؤدي بدورها عاملا أساسيا في إكتسابه معلومات شاملة على مهامه و مدى إندماجه مع طبيعة عمله و دوره داخل المؤسسة ، و حسب المقابلة رقم (02) التي أجراها الباحث مع المؤطرين على نوعية التكوين و مدتها تختلف هذه الأخيرة فكانت الإجابة المتحصل عليها من المقابلة حسب نوعية التكوين فمن الأرجح لكن أن تكون مدة التكوين مناسبة لتحسين معارف الموظف و مهاراته تكون حسب التخصص ووظيفة الموظف.

جدول رقم (06) يبين مدى إكتساب الموظف معارف و معلومات جديدة بعد عملية التكوين .



النسبة المئوية	التكرار	إكتساب معارف ومهارات بعد عملية التكوين
63,33	19	نعم
3,33	1	لا
33,33	10	إلى حد ما
100%	30	المجموع

ويتضح من خلال الجدول رقم (06) و المتضمن إجابة الأغلبية كانت بـ " نعم " حول الفائدة المرجوة من عملية التكوين حيث بلغت نسبة 63.33 % ، بينما نجد نسبة الإجابات " إلى حد ما " قد قدرت بنسبة 33.33 % ، وكانت أقل نسبة قد بلغت 3.33 % و التي تضمنت بعدم مساهمة التكوين في إكتساب الفرد بمعارف حول العملية .

ونستنتج من الإجابات السابقة أن عملية التكوين تساهم بدورها بإكتساب الموظف بمعارف و المعلومات المهنية كالإضباط و التطلع إلى تطوير المهارات و الخبرات وكذا تحسين إتجاهاتها بما يساعد على إندماج العامل و معرفة دوره كما يدعم العلاقات الإجتماعية التي تحقق بدورها التكامل و الإستقرار الوظيفي الذي يساهم في تنمية و تطوير العامل و وظيفة المؤسسة و مقارنة بنتائج الدراسة السابقة تحت عنوان التكوين المهني و الفعال التنظيمية من إعداد الطالبة صبرينة ميلاط¹.

فقد توصلت ألى نفس نتائج دراستنا الحالية بالتأكيد على دور التكوين المهني الذي يشمل إكتساب العامل معارف و مهارات تساعده على تنفيذ عمله في حياته المهنية.

¹ صبرينة ميلاط: مرجع سابق ذكره، ص 86

جدول رقم (07) يوضح الصعوبات التي إعترضت الموظف خلال فترة التكوين

النسبة المنوية	التكرار	ووجد صعوبات في عملية التكوين
%33,33	10	نعم
%33,33	10	لا
%33,33	10	إلى حد ما
%100	30	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول اعلاه و المتعلق بالصعوبات و العوائق التي إعترضت المتكون خلال فترة التكوين فقد كانت

الإجابات التي توصلنا إليها حسب البدائل التي تطرقنا إليها متساوية النسب حيث بلغت الإجابات الثلاثة نسبة 33.33 % .

ونستنتج أن هذه الإجابات متقاربة نتيجة للإختلاف مراكز التكوين و مدتها و لا ننسى نوعية التكوين التي تلقاها الموظف

في بعض المراكز تساهم ب كل ما يعمل على توفير بيئة تساعد العامل على إستيعاب معلومات و مهارات تنعكس عليه إيجابيا

على عمله على خلاف بعض المراكز التي تعاني من بعض الصعوبات التي يواجهها المتكونين وقد تتمثل وحسب رأيهم في بعد

المسافة و التنقل من ولاية إلى أخرى وضيق المدة و عدم تنوع المعارف التي تتعلق بالتخصص فهي معلومات شاملة و عامة أما

فيما يتعلق بنوعية التكوين فتختلف مدتها بإختلاف أنواعها وهذا ما يعيق إستيعاب البرامج التكوينية وتشكل المدة حاجزا يعيق

عملية تلقين المعلومات خاصة في التكوين التحضيري (التأهيلي) وفي حين آخر تأكد الدراسة السابقة تحت عنوان **فعالية**

التكوين في تطوير الكفاءات من إعداد الطالب جعفري بلال¹، التكوين المهني و التغيير التكنولوجي فقد أرجعت الصعوبات إلى

تعقد البرامج ، عدم تنوع المعارف فأغلب المعلومات بسيطة ولا تعمل على تطوير مهارات العامل .

¹ جعفري بلال: مرجع سابق ذكره، ص 65

جدول رقم (08) يوضح تأدية العمل بعد الحصول على عملية التكوين

النسبة المنوية	التكرار	تأدية عملك بعد حصول على التكوين
33,33%	10	أعمل بكفاءة عالية
56,67%	17	تغير الأداء مع مرور الوقت
10%	3	لم يتغير شئ
100%	30	المجموع

تبين من خلال الجدول رقم (08) والمتعلق بكيفية أداء العامل مهامه بعد تلقيه العملية التكوينية حيث كانت أغلب إجابات الباحثين هو تغير طريقة العمل مع مرور الوقت والمتمثلة بنسبة 56.678 % بينما كانت النسبة الثانية والمقدرة 33.33% هو العمل بكفاءة عالية بعد الحصول على التكوين في حيث آخر بلغت نسبة لم يتغير شيء أبعد فترة تكوين 10 % كأقل نسبة .

ونستنتج من خلال النتائج المتحصل عليها أن أغلب المتكويين يتغير آدئهم نتيجة الممارسة المهنية حيث تشكل للفرد مهارات وخبرات أكثر أثناء تأدية وظائفه وذلك من خلال إجتماع العمل نستنتج من تأدية الفرد العامل لمهامه بكفاءة عالية على قدرات الفرد ومعارفه ومعلوماته التي يكتسبها سواءا خلال ممارسة العمل أو ما تلقاه في عملية التكوين والتي تمنحه معلومات شاملة وخاصة في مجاله المهني وقد توصلت الدراسة السابقة تحت عنوان التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي من إعداد الباحث هشام بوبكر¹، التي إعتمدنا عليها الإجابات شعور الأفراد بالفارق في المعلومات والمعارف المتحصل عليها بعد نهاية التكوين وذلك من خلال الدور الرئيسي الذي يقوم به المكون من أجل الشرح والتحليل ونتيجة الإحتكاك والتبادل والخبرات بين الموظفين بالمؤسسة .

¹ هشام بوبكر: مرجع سابق ذكره، ص 34

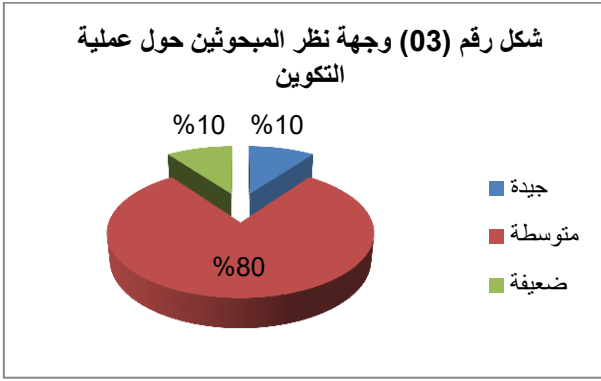
جدول رقم (09) يوضح يتعلق بمساعدة التكوين على ترسيخ معلومات ترتبط بالعمل

النسبة المئوية	التكرار	ساعدك التكوين في ترسيخ معلومات تتعلق بعملك
56,67%	17	نعم
3,33%	1	لا
40%	12	إلى حد ما
100%	30	المجموع

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (09) إجابات المبحوثين كانت بـ " نعم " حيث بلغت أعلى نسبة بـ 56.67 % في حين قدرت النسبة الثانية التي حملت الإجابات " إلى حد ما " بلغت نسبة 40% أما في ما يخص بعدم ترخيص معلومات تتعلق بطبيعة العمل كانت بنسبة قدرت بـ 3.33 %

ونستنتج مما سبق ذكره من نسب تتعلق بإجابات مجتمع دراستنا الحالية أن أغلب إجابات يتلقون تكويننا متخصص ينطوي في طبيعة و مجال العمل الذي يوظف فيه الفرد تمكنه من ترسيخ معلومات ومعلومات تشكل له أفكار وتحدد له مكانه ودوره داخل النسق الداخلي الذي يشعله بينما يخضع البعض إلى التكوين العام يشمل معلومات أساسية في المجال الإداري كالقوانين والمهام والمسؤوليات وفق الثقافة التنظيمية كقواعد واللوائح تتعلق بالوظيفة العمومي وهذا ما توصلت إليه الدراسات السابقة لدور التكوين في تنمية الموارد البشرية حيث كانت أغلب الإجابات بـ " نعم " أن تلقين العامل بمعلومات تتعلق بطبيعة عمله تساعده في التكيف والإندماج مع منصب عمله لتحقيق الرغبة في العمل وبكفاءة عالية .

جدول رقم (10) يوضح كيفية و طريقة التكوين التي تلقاها الموظف .



النسبة المئوية	التكرار	كيف ترى عملية التكوين التي تلقيتها
10%	3	جيدة
80%	24	متوسطة
10%	3	ضعيفة
100%	30	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه رقم (10) أن عملية التكوين التي يخضع لها الموظف جاءت متوسطة حيث بلغت إجاباتهم نسبة

80 % بينما كانت إجابات البدائل الأخرى جيدة وضعيفة متساوية حيث قدرت بنسبة 10 % منها من المجتمع الكلي .

ونستنتج من النتائج المتحصل عليها أن عملية التكوين التي يتلقاها الموظفون في مختلف المجالات والقطاعات سواء كان

التكوين داخليا أو خارجي في مراكز متخصصة يتخللها نقائص وصعوبات تنعكس سلبا عن الموظف بدرجة أولى وعن الدور

الأساسي الذي يكمن في عملية التكوين ونستدل بذلك من خلال المقابلة التي أجراها الباحث مع المؤطرين على عملية التكوين

حسب رأيهم ونظرتهم لعملية التكوين لا يتوافق على ما هو موجود في الواقع مما يؤدي إلى عدم فعاليته أو يجب مراعاة ما هو

موجود في الميدان لتقريب الصورة أكثر للموظف بمعلومات تؤثر على أدائه .

جدول رقم (11) يوضح تلقي الموظف التكوين خلال فترة زمنية قصيرة هل لديه القدرة على أداء وظائفه بكفاءة.

النسبة المئوية	التكرار	بعد عملية التكوين خلال فترة قصيرة هل لديك القدرة على العمل بكفاءة
50%	15	نعم
20%	6	لا
30%	9	إلى حد ما
100%	30	المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (11) أن اغلب إجابات المبحوثين كانت قد بلغت نسبة 50% بـ "نعم" بينما قدرت نسبة 30% "إلى حد ما" و يرى البعض منهم أن عملية التكوين خلال قصيرة لا تساعدهم بالعمل بكفاءة قد بلغت أقل نسبة و حددت بـ 20% من المجتمع الكلي .

ونستنتج مما سبق ان خضوع العامل للتكوين خلال مدة قصيرة قد يكسبه كفاءة مهنية في مجال عمله ولكن يعود ذلك إلى نوعية التكوين التي تلقاها خلال مساره الوظيفي فإذا كان التكوين قصير المدة والموظف في المرحلة التأهليه (التحضيرية) فقد يؤثر ذلك على أدائه في عمله لأن الفرد في مرحلة جديدة يكتسب فيها معلومات وخبرات مع جماعة أما إذا كان الموظف لديه خبرات و مهارات إكتسبها سابقا وخاضع لعملية التكوين أثناء الخدمة أو على أساس الترقية فالفرد قد يحمل خبرات سابقة ومهارات نتيجة لممارسته لوظيفته وإندماجه مع محيطه نتيجة الأقدمية المهنية فنجده يعمل بكل كفاءة ومهارة عالية والتكوين الذي يتلقاه ما هو إلا لترقية وإعطائه معلومات جديدة على وظيفته الجديدة داخل النسق التنظيمية وتحديد مسؤولياته والمكانة التي يكسبها داخل الهيكل التنظيمي.

إن التكوين خلال فترة قصيرة و العمل بكفاءة عالية في منصب العمل الموظف يجب مراعاة نوعية التكوين التي خضع لها الموظف للحكم على دقة أدائه وفعاليتته.

جدول رقم (12) يوضح مدى مساهمة التكوين في تنمية كفاءة الموظف في المؤسسة

حسب رأيك هل عملية التكوين تزيد في كفاءة العامل	التكرار	%
نعم	21	70%
لا	0	0%
إلى حد ما	9	30%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (12) والذي يوضح هل لعملية التكوين تزيد من كفاءة العامل حيث بلغت الإجابة بـ "نعم" نسبة 70% وفي حين آخر كانت الإجابات "إلى حد ما" قدرت بنسبة 30% بينما لم يتم تقييم الإجابة بـ "لا".

نستنتج أن الموظف عند خضوعه لعملية التكوين يكتسب معارف وأفكار جديدة تساعده على فهم وظيفته وتحديد مهامه والإحاطة العامة بالقواعد والقوانين التي يجب الإلتزام بها داخل هذا التنظيم والسعي إلى تحقيق عمل الجماعة ضمن الترابط والتكامل بين مختلف العمليات بهدف إكتسابه معارف من خلال عملية التكوين والخبرات المهنية من خلال خبرات الموظفين في وسط المحيط المهني كما أن القدرات التي يتتبع بها الفرد الفكرية و قدرات الإستيعاب تساعده على التكيف داخل أي نسق وتختلف هذه القدرات باختلاف الأفراد.

جدول رقم (13) يوضح مدى تناسب برامج التكوين مع متطلبات عملك

هل تتناسب برامج التكوين مع متطلبات عملك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	36,67%
لا	1	3,33%
إلى حد ما	18	60%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (13) و التعلق بمدى مناسبة برامج التكوين مع متطلبات العمل حيث بلغت أعلى نسبة للإجابات للمبحوثين " إلى حد ما " 60% بينما كانت الإجابات توافق البرامج مع متطلبات العمل أو الوظيفة بـ "نعم " 36.67 % و قدرت أقل نسبة بـ " لا " حيث بلغت 3.33 % من المجموع الكلي .

ونستنتج مما سبق من نتائج الجدول أن برامج التكوين لا تتوافق إلى حد ما مع متطلبات العمل أو طبيعة الوظيفة التي شغلها الفرد و يرجع سبب ذلك لنوعية المقاييس و المعلومات المقدمة إما قد تكون معلومات عامة و شاملة عن الوظيفة أو نقص هذه البرامج و عدم تحديثها ولا تتعلق بنمط الوظيفة أو التحديد الدقيق للمعلومات المقدمة في هاته البرامج، ولكن تبقى لها دور في إعطاء نظرة عامة حول معلومات تتعلق بالمنصب الذي يشغله الموظف ، وحسب المقابلة التي أجراها الباحث والمتعلقة بمدى مطابقة هذه البرامج بطبيعة الوظيفة فكانت الإجابة للمقابلة رقم (02) تنطبق مع طبيعة العمل إلى حد ما لكن توجد مقاييس تدرس ومواد لا تناسب مع تخصص الموظف و لدعم العامل الواجب توفر مادة الإعلام الآلي التي لها فائدة في جل التخصصات.

المحور الثاني: المتعلق ببرامج التكوين

جدول رقم (14) يوضح مشاركة برمج التكوين في الجوانب النظرية

النسبة المئوية	التكرار	برامج التكوين تهتم بالجوانب النظرية فقط
73,33%	22	نعم
26,67%	8	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (14) والذي يبين كيفية تطبيق برامج التكوين أو المراكز المتخصصة ومن خلال الإجابات المتحصل عليها فقد كانت أغلب الإجابات بإهتمام برامج التكوين بالجانب النظري فقط حيث بلغت نسبة 73.33% في حين آخر كانت الإجابات بـ " لا " بإعتماد هذه الأخيرة بالجانب النظري والتطبيقي حيث قدرت نسبتها بـ 26.67%.

و نستنتج مما سبق ذكره إذن ان تطبيق البرامج التكوينية التي تعتمد على أغلب المراكز التكوينية المهني تعتمد على الجانب النظري فقط أي تدريس العامل أو الموظف وفق مقاييس ومواد محددة دون تطبيق هذه المعلومات المقدمة بالجانب الميداني وممارستها على الواقع المهني كالتدريب بهدف إكتساب المهارة و الدقة و السرعة في الأداء والذي يجب مراعاته في عملية التكوين لتحقيق التناسق والتكامل الوظيفي داخل أي تنظيم .

جدول رقم (15) يوضح البرامج التي يفضلها المتكون

النسبة المئوية	التكرار	أي البرامج التكوينية تفضل
0%	0	البرامج النظرية فقط
10%	3	البرامج التطبيقية فقط
90%	27	البرامج النظرية والتطبيقية
100%	30	المجموع

يتضح من خلال قراءتنا للجدول رقم (15) الذي يبين نوعية البرامج التكوينية الذي يفضلها المتكون سواء في مؤسسة أو المراكز الخاصة حيث كانت أغلب الإجابات من طرف المبحوثين هو بإختيار تطبيق البرامج النظرية والتطبيقية معا في عملية التكوين حيث بلغت نسبة 90% وفي حين آخر قدرت نسبة الإجابات المتعلقة بالتركيز على الجانب التطبيقي فقط 10% من المجموع الكلي حيث لم تتم الإجابة على البديل بين تطبيق الجانب النظري فقط.

ونستنتج من خلال البيانات أن المتكونين يفضلون تطبيق البرامج التي تركز على الجوانب النظرية والتطبيقية كونها تساعد على ترسيخ المعلومات النظرية بالتطبيق وكذا تحقيق نوعا من التوازن على ما هو نظري وربطه بما هو موجود في الواقع العملي والمهني و كما يرجعه أغلب المبحوثين بأهمية تطبيق هذه الأخيرة معا كونها تساهم في مزج ما هو نظري و تطبيقي ومحاولة تجسيده في الميدان التطبيقي وبمعنى آخر تجسيد تلك المعلومات والمعارف المتحصل عليها وممارستها بمهنة الفرد مما يتيح للفرد التنسيق والإنسجام والتكيف مع طبيعة الدور والوظيفة التي يشغلها وللتأكد أكثر فقد كانت أغلب الإجابات المتحصل عليها من دليل المقابلة مع المؤطرين وهو أن تصميم برامج تعتمد على مقاييس اللازمة والمتخصصة النظرية منها وتوفير ورشات بيداغوجية لتطبيق النظري يساهم في إنجاح عملية التكوين التي يتلقاها الموظف وينعكس ذلك على كفاءته المهنية .

جدول رقم (16) يوضح البرامج التكوينية و مدى مساهمتها في تلبية إحتياجات الموظف

النسبة المئوية	التكرار	هل هذه البرامج تساعدك على تلبية إحتياجاتك
43,33%	13	نعم
10%	3	لا
46,67%	14	إلى حد ما
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (16) المتعلق بمدى مساهمة هذه البرامج في تنمية قدرات الموظف وتلبية إحتياجاته المهنية حيث بلغت إجابات المبحوثين إلى حد ما نسبة 46.67 % أما بالنسبة لإجابات مساهمة برامج التكوين على تلبية إحتياجات الموظف فقد بلغت نسبة 43.33% وقد قدرت أقل نسبة 10% من المجموع الكلي عدم مساهمة هذه الأخيرة على تنمية طموحات الموظف .

ونستنتج مما سبق إذن قد تساعد هذه البرامج في تطبيق طموحات الموظف وإحتياجاته ولكن تتخلل هذه البرامج من النقائص كإعطاء معلومات أفكار عامة كالقواعد التنظيمية أما بما يطمح له الفرد والمتعلق بطبيعة العمل وممارسته المهنية المتخصصة تجعله متحكم بوظيفته مما يؤدي ذلك إلى عمله بكفاءة فلا ترقى هذه البرامج لذلك وهذا ما يؤدي بعدم فعالية وتوازن مختلف العمليات والأدوار داخل النسق الداخلي و المتمثل في المؤسسة .

إن هذه البرامج التكوينية ينقصها دقة التصميم والمواد الأساسية التي تجعل الموظف يتفاعل مع محيطه بإيجابية وتناسق مما ينعكس على إنتظام سير النسق ككل.

جدول رقم (17) يوضح إستعمال وسائل وأدوات حديثة تتماشى عملية التكوين

النسبة المئوية	التكرار	هل تستعمل وسائل وأدوات حديثة تتماشى عملية التكوين
36,67%	11	نعم
33,33%	10	لا
30%	9	إلى حد ما
100%	30	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (17) والذي يبين مدى إستعمال وسائل حديثة تتماشى مع عملية التكوين حيث بلغت أعلى نسبة من إجابات المبحوثين بتطبيق وسائل وأدوات حديثة 36.36% في حين قدرت الإجابات بعدم إستعمال وسائل متطورة في عملية التكوين نسبة 33.33%. بينما قدرت أقل نسبة والمتعلقة بإستعمال وسائل حديثة إلى حد ما حيث بلغت 30% من المجموع الكلي .

ونستنتج مما سبق ذكره من النسب أعلاه أن أغلب الإجابات المتحصل عليها من الجدول متقاربة إلى حد ما نتيجة إختلاف المراكز التكوينية في إستعمالها لوسائل متطورة في عملية التكوين كون تطبيق تطبيق الوسائل الحديثة في هذه العملية سواء السمعية والبصرية يساهم بدوره في عملية تفاعل الفرد وكذا ترسيخ المعلومات والأفكار المتعلقة بطبيعة العمل وتلقين الفرد المهارات اللازمة والتي تساعده في فهم المهنة وكيفية التعامل و إيجاد حلول للصعوبات التي تعترضه في عمله. وبمعنى آخر إن إستخدام التكنولوجيا المتطورة تساهم بإكتساب الفرد مهارات وقدرات عن طريق ملاحظة بالعين المجردة لأساليب وطرق التعامل المهني.

جدول رقم (18) يوضح الأدوات الحديثة

النسبة المئوية	التكرار	هل هذه الأدوات الحديثة ساهمت في زيادة الكفاءة لديك
70%	21	نعم
6,67%	2	لا
23,33%	7	إلى حد ما
100%	30	المجموع

ويتضح من خلال الجدول رقم (18) الذي يبين مساهمة الوسائل الحديثة في زيادة الكفاءة المهنية للموظف حيث كانت أغلب الإجابات للمبحوثين بـ " نعم " المقدرة بأعلى نسبة بـ 70 % في حين آخر بلغت نسبة الإجابات " إلى حد ما " 23.33 % كما قدرت أقل نسبة من الإجابات المتحصل عليها بعدم فعالية إستخدام التكنولوجيا في عملية التكوين 6.67 % من المجموع الكلي.

وكتيجة مما سبق يساهم إستخدام التكنولوجيا الحديثة من وسائل وأدوات والمتمثلة في جهاز عرض البيانات وكذا وسائل تحاكي نمط والطبيعة المهنية و المتخصصة في تنمية قدرات الفرد المتكون وتطوير مهاراته وأفكار وإعطائه صورة واضحة ودقيقة حول دوره ومكانته داخل التنظيم كما تعمل هذه الوسائل على تحقيق الدور الإيجابي الفعال للموظف مما ينعكس على توازن أجزاء الأنساق والوظائف وترابطها .

جدول رقم (19) يوضح صعوبة عملية التكوين في كثافة برامجها

هل وجدت صعوبة في عملية التكوين خاصة في كثافة برامجها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	8	26,67
لا	15	50
إلى حد ما	7	23,33
المجموع	30	100%

يبين الجدول رقم (19) و المتمثل في الصعوبات التي تعيق عملية التكوين خاصة كثافة البرامج المقدمة فقد كانت أغلب الإجابات التي تم جمعها بوجود صعوبات في كثافة البرامج بلغت نسبة 50 % وفي حين آخر تمثلت إجابات الباحثين بعدم وجود صعوبات في كثافة هذه الأخيرة قد قدرت بنسبة 26.67 % وفي حين آخر بلغت أقل نسبة من الإجابات "إلى حد ما" بـ 23.33 % من المجموع الكلي .

وكتنتيجة مما سبق ذكره من بيانات الكمية لهذا الجدول وهو توجد صعوبات وعوائق والتي تتعلق بكثافة البرامج والمقاييس المقدمة في عملية التكوين و هذا ما يعيق بطريقة أو أخرى على كفاءة الموظف إن كثرة المعلومات والمواد التي تقدم للموظف نظريا كانت أو تطبيقيا وبشكل مكثف وخلال فترة زمنية قصيرة تؤدي إلى عدم قابلية الفرد وفقدان التركيز و الملل نتيجة لكثرة المواد وعدم دقتها كما يحتاجه الموظف إلى فهم واضح ومبسط عن عمله و دوره كجزء أساسي داخل التنظيم، وبمعنى آخر أن عجز النسق الخارجي و المتمثل في تكوين العامل وفق معايير و مميزات محدودة يؤثر بدوره و بشكل تلقائي على عدم قابلية النسق الداخلي و ظهور تدني مستوى الكفاءة في المؤسسات نتيجة العوائق و الصعوبات التي يواجهها الموظف بعدم تكيف مع نمط العمل أو الوظيفة مما يشعره بحالة من فقدان الرغبة بالعمل وعدم إستعابه لمهامه الأساسية مما يؤدي بالإغتراب داخل التنظيم وعدم بلوغ الأهداف المسطرة.

جدول رقم (20) يوضح الصعوبات التي واجهها الموظف خلال فترة التكوين في قصر مدتها

هل وجدت صعوبة في عملية التكوين خاصة في قصر مدتها	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	40
لا	6	20
إلى حد ما	12	40
المجموع	30	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (20) والذي تمثل في قصر مدة التكوين التي يتلقاها الموظف المتكون خاصة بما يتعلق بالمدة الغير كافية نظرا للمقاييس التي تقدم حيث كانت أغلب الإجابات بوجود خلل في عملية التكوين هذه الأخيرة بنعم وإلى حد ما متساوية النسب حيث قدرة بنسبة 40 % لكل منهما؛ وفي حين آخر قدرت نسبة الإجابات والبيانات المتعلقة بعدم وجود صعوبات في البرامج في قصر مدة التكوين بلغت 20 % من مجموع البيانات الكلي.

ونستنتج أن قصر مدة التكوين تشكل صعوبة للفرد الموظف حي تؤثر على كفاءته المهنية وذلك بعدم تشبعه بالمعلومات الكافية التي يكتسبها من عملية التكوين ولكن لا يمكن تعميم ذلك على كافة المتكويين لأن نوعية التكوين التي يتلقاها الموظف تؤدي دورا أساسيا فالتكوين التحضيري مثلا يحتاج فيه الفرد مدة زمنية طويلة كونه فردا جديدا داخل هذا التنظيم فهو يحتاج معلومات وأفكار أكثر لترسيخ هذه المعلومات ولفهم مكانته ودوره داخل هذا النسق أما التكوين قبل الترقية أو بعدها فالفرد يحمل خبرات وأفكار عن طبيعة الوظيفة ودور عملية التكوين هو تحديث تلك المعلومات والسعي لتوضيح سلطة ومسؤولية ومهام المنصب الجديد كما تعد الفروقات الفردية والقوة الشخصية كالإبداع والمهارة والسرعة الإستعاب ودقة العمل تعتبر عاملا أساسيا توضح قدرات الموظف

وهذا ما قد تم التأكيد عليه من خلال المقابلة رقم (02) التي أجريتها مع المؤطرين على عملية التكوين مؤكدين على أن التكوين قبل الترقية وبعدها يعتبر كافي نظرا للممارسات وخبرات الفرد وتكمن دور التكوين الذي يتلقاه الفرد هو تكويننا لتحسين المستوى وتجديد المعلومات أما الموظف الجديد فهو يحتاج لفترة زمنية كافية لإستعاب قواعد التنظيم وحدود مسؤولياته ودوره فيه كموظف له دور يجب القيام به ويهدف معين.

جدول رقم (21) يوضح نوعية التكوين التي خضع إليها الموظف

ماهي نوعية التكوين التي تلقيتها	التكرار	%
التكوين التحضيري	9	30%
التكوين المتخصص	12	40%
التكوين قبل الترقية	5	16,67%
التكوين بعد الترقية	4	13,33%
التكوين أثناء الخدمة	1	3,33%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول رقم (21) أعلاه والذي يبين نوعية التكوين التي خضع لها الموظف حيث كانت أغلب الإجابات المتحصل عليها التحضيري وفي مجال التخصص حيث قدرت نسبة 40 % وفي حين آخر بلغت نسبة الإجابات بنوعية التكوين التحضيري 30 % كما بلغت نسبة نوعية التكوين قبل الترقية للموظف 16.67 % بينما بلغت الإجابات بالتكوين بعد الترقية نسبة 13.33 % وفي حين آخر سجلت أقل نسبة على الخيار بنوعية التكوين أثناء العمل حيث قدرت 3.33 % من المجموع الكلي

ونستنتج مما سبق من نتائج الجدول أعلاه أن الموظف يتلقى أنواع عديدة من التكوين وتختلف هذه الأنواع باختلاف المناصب المهنية ونمط العمل والمسار المهني للموظف فهي حسب مراحل عديدة فالموظف الجديد داخل الوسط التنظيمي يخضع لعملية التكوين التحضيري و بعد تأهيله وتثبيته في المنصب كعامل دائم يخضع لعملية التكوين أثناء الخدمة ومع الأقدمية المهنية للموظف وقدراته الذهنية والحسية و الشخصية والكارزمية نظرا لمؤهلاته يخضع الموظف لعملية تجديد المعارف والمعلومات لمرحلة التكوين قبل الترقية في مركز متخصص وحسب المؤهلات والنتائج التي تعلن عليها هذه المراكز والشروط المهنية يتم ترقيته في منصب أعلى.

تختلف نوعية التكوين التي يتلقاها الموظف نتيجة مهامه و المؤسسة التي ينتمي إليها سواء مؤسسات إقتصادية، خدماتية و تربوية إلا أنها تشترك في عامل واحد وهو تحسين كفاءة موظفيها إتجاه العمل وتعتبر عملية التكوين مرحلة محورية في المسار المهني للموظف .

جدول رقم (22) يوضح مكان تلقي الموظف لعملية التكوين

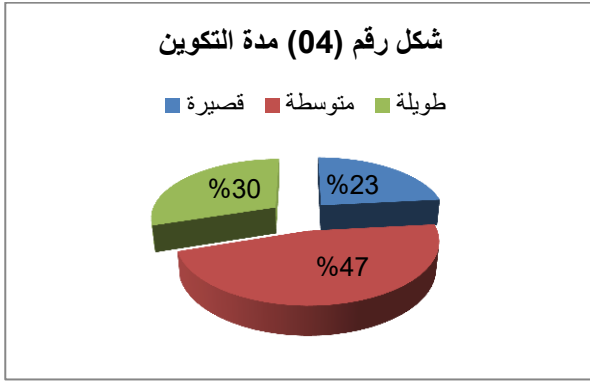
أين تلقت التكوين	التكرار	%
بالمؤسسة	0	0
المراكز المتخصصة	28	93,33
بالمؤسسة والمراكز المتخصصة	1	3,33
مكان آخر	1	3,33
المجموع	30	100%

يوضح الجدول رقم (22) مكان التكوين بالنسبة للموظف حيث كانت أعلى نسبة من الإجابات التي تم الحصول عليها من المبحوثين تلقين عملية التكوين بالمراكز المتخصصة قدرت بـ 93.33 % وفي حين آخر كانت الإجابة بالمؤسسة والمراكز المتخصصة وأماكن أخرى تشرف على تكوين الموظفين قد بلغت نسب متساوية وحددت بـ 3.33 % من المجموع الكلي.

ونستنتج مما سبق ذكره من النسب المئوية يتلقى أغلب الموظفين عملية التكوين في المراكز المتخصصة لتحسين المعارف والمستوى المهني إذ تعتبر هذه المراكز والتي تؤدي وظيفة أساسية وفعالة المتعلقة بالعمل على تأطير هذه العملية وفق إتفاقية مشتركة بين المؤسسات لتكوين العاملين حسب التخصص و الوظيفي و كذا نوعية التكوين وكون المؤسسة محل الدراسة تتكفل بفئة خاصة من الأطفال والسعي إلى دمجهم إجتماعيا بخضوع موظفيها إلى تكوين متخصص للتعامل مع هذه الفئة بطرق وأساليب خاصة كالكتابة على البرايل أو تحسين الحس الحركي والمساعدة النفسية في التعامل مع الحياة اليومية مع الأفراد وتعليم لغة الإشارات كما يوضح لنا من خلال هذه النتائج أن أغلب المؤسسات تعتمد على تكوين الموظفين في مراكز متخصصة حسب طبيعة الوظيفة المهنية للعمال وكذا نوعيته سواء تحضيرية أو الترقية في المنصب، وهذا ما يساعد الفرد على تعلم والتدريب على مهارات التعامل وكذا التفاعل مع دوره وإندماجه مع وظيفته ، في حين آخر قد تعتمد مؤسسات أخرى نمط تكوين الأفراد الموظفين على طريقتين وهي عن طريق المراكز المتخصصة وكذا الاستفادة من الخبرات وأقدمية جماعة العمل بما لتحقيق نوعا من التكامل والترابط على ما يتلقاه الموظف من هاته المراكز وعلى ما هو موجود على الواقع المهني.

إن مساعي المؤسسات والتركيز على عملية التكوين بالمراكز المخصصة يوضح لنا الخطط و الإستراتيجيات التي تعمل بها المؤسسة لتحقيق سواء بتنمية الموظف الإستمرارية والتكامل الوظيفي .

جدول رقم (23) يوضح مدة التكوين التي تلقاها الموظف



ماهي مدة التكوين التي تلقيتها	التكرار	%
من 6 أشهر إلى سنة	10	33,33
من سنة و نصف إلى عامين	15	50
أكثر من سنتين و نصف	5	16,67
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه رقم (23) أن أغلبية المبحوثين حسب الإجابات التي تم جمعها أن المدة التي يتلقاها الموظف قدرت بـ 50% كأعلى نسبة والمتمثلة في سنة و نصف إلى عامين، بينما كان متوسط الإجابات بقصر مدة التكوين والتي حددت بـ 6 أشهر بلغت نسبة 33.33% وقدرت أقل نسبة من مجموع الإجابات بـ 16.67% من المجموع الكلي.

ونستنتج مما سبق ذكره من بيانات الجدول أعلاه تختلف مد التكوين التي يتلقاها الموظف باختلاف الوظيفة والمهام والمسؤوليات داخل المؤسسة ولكن هذه الفوارق في مدة التكوين تؤدي بدورها إلى إختلاف الكفاءات بين الأفراد وظهر ذلك في عالية عملهم فأغلب الموظفين الذين يتلقون تكوين طويل المدة يؤدي دورا فعال في تحسين آدائهم وقدراتهم وإنجاز المهام بدقة بينما الموظفين الخاضعين لتكوين متوسط المدة قد يؤدي ذلك على الموظف في تأدية مهامه بأقل تفاعل وإنسجام مع وظائف العمل وبينما يبقى العائق الأساسي هو مدة التكوين التي يتلقاها الموظف في 6 أشهر كنقطة جوهرية يجب إعادة النظر فيها.

إن قصر مدة التكوين وكثافة برامجها تشكل عائق أساسي يؤثر على الكفاءة بعدم تمكنه من أداء مهامه بأكمل وجه أو بالشكل المطلوب الذي يهدف لتحقيق الأهداف الموجودة.

جدول رقم (24) يوضح نوعية البرامج التي خضع لها الموظف ومدى مساهمتها في تلبية إحتياجاته.

هل نوعية البرامج التي تلقيتها ساهمت في تنمية احتياجاتك اتجاه عملك	التكرار	%
نعم	12	40%
لا	2	6,67%
إلى حد ما	16	53,33%
المجموع	30	100%

يوضح لنا الجدول رقم (24) المعطيات والبيانات على مدى مساهمة نوعية التكوين التي تلقاها الموظف على تنمية تفاعله و تلبية إحتياجاته إتجاه وظيفته حيث بلغت أغلب الإجابات التي تجميعها من المبحوثين تبين أن نوعية التكوين قد ساهمت إلى حد ما في تنمية إحتياجات الموظف لطبيعة عمله حيث قدرت بنسبة 53.33 % وفي حين آخر بلغت إجابات على مساهمت هذه الأخيرة في تطوير إحتياجات الموظف بنسبة 40% وقد قدرت أقل نسبة بعدم مساهمة نوعية التكوين في تنمية قدرات الموظف بنسبة 6.67 % من المجموع الكلي .

ونستنتج ما النتائج المتحصل عليها من المبحوثين ان نوعية التكوين التي تلقوها قد ساهمت في تنمية قدراتهم وإحتياجاتهم الوظيفية و لكن ليس بالمشكل المطلوب وهذا راجع إلى المعلومات المقدمة والتي تتسم بالشمولية والتركيز على ما هو نظري فقط بالإضافة إلى ذلك أن أغلب نوعية التكوين التي يتلقاها الموظف قد تكون متخصصة سواء في المجال الإداري أو الطبيعة العمل التي يشغلها الموظف لكن تقتصد إلى عدة خصائص مثل كيفية التعامل مع فئة معينة والصعوبات التي قد تواجه العامل سواء مع نمط العمل أو كيفية التكيف وإكتساب مكانه و دور أساسي و إيجابي داخل التنظيم و زد على ذلك نوعية تصميم هذه البرامج ومحتواها فحسب والمقابلات أجراها الباحث مع القائمين على عملية التكوين من الأساتذة كانت أغلب إجاباتهم وجود مقاييس ومواد لا تتعلق بمجال التخصص فهي مجرد معلومات عامة ونظرية فقط وتخلو من الجانب التطبيقي أي ما هو موجود في الواقع .

إن نوعية التكوين التي يتلقاها العامل يجب أن تندرج في التخصص بهدف إكساب الموظف مهارات ومعارف يتم تطبيقها ميدانيا من خلال الممارسة المهنية مما يسمح له بالفاعل الإيجابي و تفعيل الرغبة بالعمل و تنمية طموحاته إتجاهاته بتقديم مجهود أكثر .

جدول رقم (25) يوضح مدى فعالية التكوين في تنمية مهارات الموظف وتكيفه مع بيئة عمله

فعالية التكوين	بعد تلقىك نوعية التكوين ساعدت في تأهيلك وترقيتك		هل ساهمت نوعية التكوين في تكيفك في بيئة العمل	
	التكرار	%	التكرار	%
البدائل				
نعم	13	43,33	14	46,67
لا	3	10	1	3,33
إلى حد ما	14	46,67	15	50
المجموع	30	100%	30	100%

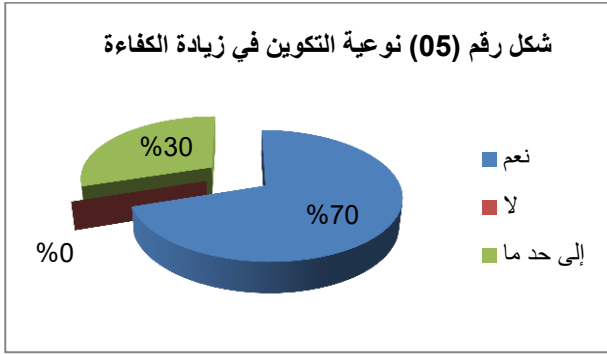
يوضح الجدول الذي يظهر أعلاه البيانات المتحصل عليها لمساهمة نوعية التكوين التي تلقاها الموظف في تأهيله وترقيته وتكيفه في العمل حيث كانت أغلب الإجابات والمقدرة بأعلى نسبة أن نوعية التكوين المتخصصة ساعدت في تأهيل الموظف حيث كانت الإجابات محصورة ما بين 43.33% و 46.67% وفي حين أخر قدرت إجابات البديل " إلى حد ما " والتي إنحصرت ما بين 46.67% و 50% بمدى بمساهمة هذه الأخيرة في عملية التأهيل والترقية المهنية والتكيف مع النسق الداخلي وقد سجلت أقل نسبة بعدم تأهل الموظف و الترقية وإنسجامه مع وظيفته في إطار هذه العملية التكوينية المتخصصة حيث بلغت نسبة 3.33% و 10% من المجموع الكلي المتحصل عليه من قبل المبحوثين .

ونستنتج مما سبق ذكره من البيانات الجدول ان نوعية التكوين التي يخضع لها الموظف تساعد بدور فعال وجوهرة في عملية في إندماجه داخل التنظيم وأداء مهامه و وظائفه بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المسطرة سواء لتلبية إحتياجات الفرد كالترقية في المناصب العليا خلال المسار الوظيفي للفرد أما تحقيق أهداف المؤسسة كجودة العمل و تحقيق الإستمرار والإستقرار نظرا لتقارب الإجابات بمدى مساهمة نوعية التكوين المتخصصة في عملية تأهيل وترقية الموظف سواء كانت الإجابة ب " نعم " أو " إلى حد ما " فيدل ذلك على عامل أساسي وهو نوعية العمل التي يقدمها الموظف المتعلقة بالأداء والمردودية وإنجازته مهامه بمهارة عالية إذ يرجع ذلك إلى الممارسة والخبرة المهنية التي يكتسبها من خلال إحتكاكه وتفاعله مع محيطه والجماعة المهنية والمواقف التي إكتسبها في ميدان عمله .

تعمل نوعية التكوين التي يتلقاها العامل في مساره المهني إلى تأهيل الموظف و ترقيته كمكافئة نظير للمجهودات المقدمة

في عمله .

جدول رقم (26) يوضح مدى مساهمة نوعية التكوين في زيادة الكفاءة المهنية



حسب رأيك هل نوعية التكوين بالمؤسسة قد يساهم في زيادة الكفاءة في الكفاءة	التكرار	%
نعم	21	70
لا	0	0
إلى حد ما	9	30
المجموع	30	100%

يوضح الجدول رقم (26) أعلاه الذي يبين إجابات المبحوثين حول مساهمة نوعية التكوين بالمؤسسات في زيادة الكفاءة المهنية لديهم فقد كانت أغلب الإجابات بـ " نعم " حيث قدرت بنسبة 70% من المجموع الكلي في حين آخر بلغت الإجابات المتحصل عليها بدور نوعية التكوين والإستراتيجيات التي تعتمدها المؤسسات في زيادة الكفاءة بموظفيها " إلى حد ما " قدرت بنسبة 30% ولم تسجل أي إجابة بعدم فعالية نوعية التكوين التي تساهم في زيادة الأداء المهني لدى المتكون في هذه الأخيرة .

و نستنتج مما سبق ذكره من بيانات الجدول أعلاه تعمل نوعية التكوين المهني منها أو المتخصص بإعطاء العامل نظرة عن طبيعة العمل الذي يؤديه الفرد وكل المعلومات والأفكار التي تساعد في التكيف وإندماجه وفق القواعد والقوانين للثقافة التنظيمية لعملية التكوين التي تسعى المؤسسات لتطبيقها وتدخلها ضمن الخطط والإستراتيجيات لتحقيق الأهداف تعتبر خطوة أولى والأساسية للعمل الميداني والتي تحقق نوعا من التناسق والترابط بين مجموعة الأنساق الخارجية والمتمثلة في هذه المراكز المتخصصة في التكوين والأنساق الداخلية المتمثلة في المؤسسات والفرد وجماعة العمل والتعاون على تحقيق التكامل بين مختلف هذه العمليات يؤدي كعامل هام في تحسين أداء العامل وزيادة المجهودات أفراد كانت أو جماعات وتحسين نوعية الخدمات العامة لخدمة المجتمع ككل أي خدمة النسق العام .

تعد عملية التكوين سواء التحضيري أو المتخصص خطوة أساسية لتكيف العامل.

جدول رقم (27) يوضح البيانات الشخصية للمؤطرين القائمين على عملية التكوين

مج	أنثى								ذكر						الجنس
	أكثر من 50		49-39		38-28		أكثر من 50		49-39		38-28		الفئة العمرية		
	أكثر من 21		سنة [20-11]		سنة [10-3]		أكثر من 21		سنة [20-11]		سنة [10-3]		الخبرة		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى	
%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	%0	0	متوسط	
%20	1	%0	0	%0	0	%0	0	%33,33	1	%0	0	%0	0	ثانوي	
%80	4	%50	1	%0	0	%50	1	%66,67	2	%0	0	%0	0	جامعي	
%100	5	%50	1	%0	0	%50	1	%100	3	%0	0	%0	0	المجموع	

حسب ما يوضح الجدول رقم (27) أعلاه أن المؤطرين الذين إعتد عليهم الباحث لإجراء المقابلة من حيث الذكور

وهم 03 أساتذة التكوين تتراوح أعمارهم أكثر من 50 سنة أما مستواهم التعليمي بين الثانوي والجامعي وبما يتعلق بخبرتهم المهنية

أكثر من 21 سنة وفي حين آخر قد تم إجراء مقابلة مع 02 من جنس الإناث القائمين على عملية التكوين في المراكز المتخصصة

فكانت الأولى يبلغ سنها 28 سنة ولها خبرة 3 سنوات متحصلة على المستوى الجامعي بينما الأستاذة الثانية يبلغ عمرها أكثر من

50 سنة وخبرتها المهنية أكثر من 21 سنة متحصلة على المستوى الجامعي.

ونسنتج من نتائج الجدول أعلاه حيث تركزت عملية تكوين الموظفين على ذوي الخبرات المهنية وخاصة في المجال نظرا

لإمتلاكهم معلومات كافية عن مجالات النظرية والتطبيقية عن العمل بهدف إنجاح هذه العملية وفق معايير تساهم في تحسين

المهارات والخبرات وزيادة الكفاءة نتيجة تواصلهم مع بالمؤطرين على التكوين.

ثالثا: عرض نتائج الدراسة الميدانية والإجابة على التساؤلات الفرعية:

النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

تمثل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية فيما يلي:

أن هناك تفاوت ملحوظ بين نسب الجنسين، حيث يتوزع أفراد مجتمع الدراسة بين فئتين ذكور وإناث، إذ كانت الفئة الأكثر هي فئة [31-40] حيث تقدر نسبتهم 44,44%؛ كما أن أغلب الباحثين ذوي مستوى تعليمي جامعي نظرا لطبيعة الوظيفة، حيث قدر فئة الذكور بين [31-40] وقد بلغت نسبتهم 33,33% وتختلف مستوياتهم ما بين المتوسط الثانوي والجامعي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

من خلال عرض وتحليل بيانات التساؤل الفرعي الأول تم التوصل إلى النتائج الآتية:

1. أن أغلبية الموظفين قد خضعوا لعملية التكوين في المراكز المتخصصة حيث قدرة الاجابات المتحصل عليها نسبة 100% من المجموع الكلي ويتضح لنا من الجدول رقم (02) أن المؤسسات تسعى دوما إلى تحسين مستوى موظفيها فكريا باكتساب معارف ومعلومات جديدة وإما مهنيا والمتعلق بالمهارة وممارسة الوظيفة بإسلوب متناسق ومتكامل وتعتمد ذلك عن طريق إبرام إتفاقيات مع المراكز والجامعات والمعاهد المختصة بتحسين المستوى المعرفي والوظيفي للموظف.

2. أما بخصوص مدة التكوين فإن اغلب الباحثين قد تلقوا نوعية التكوين متخصص نظرا لفئة الأطفال المعاقين التي يتعاملون معها حيث بلغت أعلى نسبة للبدل متوسط المدة والمقدرة ب 46,67 إن خضوع العامل لعملية التكوين خلال هذه المدة قد تساهم في تزويده بمعلومات ومعارف ولكن يبقى عامل الفوارق الفردية والقدرات والخبرات إلى يكتسبها من الممارسة النقطة المحورية في زيادة الكفاءة

3. أن غالبية إجابة الأغلبية كانت بـ " نعم " حول إكتساب معارف جديدة من عملية التكوين حيث بلغت نسبة 63.33%؛ أن عملية التكوين تساهم بدورها بإكتساب الموظف بمعارف و المعلومات المهنية كالإنضباط والتطلع إلى تطوير المهارات والخبرات وكذا تحسين إتجاهاتها بما يساعد على إندماج العامل ومعرفة دوره كما يدعم العلاقات الإجتماعية داخل التنظيم.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني:

من خلال عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الفرعي الثاني، والمتعلق بالبرامج التكوينية ودورها في زيادة الكفاءة المهنية، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. أن نسبة الإجابات كانت توضع اعتماد عملية التكوين على الجانب النظري فقط حيث بلغت نسبة 73.33% من مجموع الإجابات إن تطبيق البرامج التكوينية التي تعتمد على المراكز التكوينية المهني تعتمد على الجانب النظري فقط أي تدريس العامل أو الموظف وفق مقاييس و مواد محددة دون تطبيق هذه المعلومات المقدمة بالجانب الميداني وممارستها على الواقع المهني كالتدريب بهدف إكتساب المهارة والدقة و السرعة في الأداء.
2. كانت أغلب الإجابات من طرف المبحوثين هو بإختبار تطبيق البرامج النظرية والتطبيقية معا في عملية التكوين حيث بلغت نسبة 90% إن تجسيد تلك المعلومات والمعارف المتحصل عليها وممارستها بمهنة الفرد مما يتيح للفرد التنسيق والإنسجام والتكيف مع طبيعة الدور والوظيفة التي يشغلها الموظف.
3. صرح أغلبية المبحوثين أن إستخدام الوسائل الحديثة تساهم بدور فاعل في تحسين وزيادة الكفاءة المهنية للموظف حيث كانت أغلب الإجابات للمبحوثين بـ " نعم " والمقدرة بأعلى نسبة بـ 70% يساهم إستخدام التكنولوجيا الحديثة من وسائل وأدوات و المتمثلة في جهاز عرض البيانات وكذا وسائل تحاكي نمط و الطبيعة المهنية والمتخصصة في تنمية قدرات الفرد المتكون وتطوير مهاراته وأفكار وإعطائه صورة واضحة ودقيقة حول دوره ومكانته داخل التنظيم كما تعمل هذه الوسائل على تحقيق الدور الإيجابي الفعال للموظف
4. أن نسبة 50% يجدون صعوبات التي تعيق عملية التكوين خاصة كثافة البرامج المقدمة إن عجز النسق الخارجي والمتمثل في تكوين العامل وفق معايير و مميزات محدودة يؤثر بدوره و بشكل تلقائي على عدم فهم وتأدية وظائف النسق الداخلي.

النتائج لمتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث:

من خلال التحليل السوسيوولوجي للجداول المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث تم التوصل إلى:

1. أكد المبحوثين أن نوعية التكوين التي خضع لها الموظف حيث كانت أغلب الإجابات المتحصل عليها التحضيري وفي مجال التخصص حيث قدرت بنسبة 40% إذ يتلقى أنواع عديدة من التكوين وتختلف هذه الأنواع باختلاف المناصب المهنية و نمط العمل و المسار المهني للموظف.
2. يخضع الموظفون لنوعية التكوين المتخصص في مراكز ومعاهد متخصص إذ تعمل على تقديم معلومات تتعلق بطبيعة الوظيفة حيث قدرة النسبة المتحصل عليها . 93.33 % من المجموع الكلي.
3. تساهم نوعية التكوين التي تعتمدها المؤسسات في زيادة الكفاءة المهنية لديهم فقد كانت أغلب الإجابات بـ " نعم " حيث قدرت بنسبة 70% تعد عملية التكوين التي يخضع لها الموظف سواء التحضيري أو المتخصص خطوة أساسية لتكيف العامل مع محيط عمله.

النتائج العامة للدراسة:

1. هناك علاقة ترتبط بنوعية التكوين التي يتلقاها الموظف وإنعكاسها على تحسين وزيادة الكفاءة المهنية.
2. إن المزج بين الجانب النظري والذي يركز على تحصيل المعارف والمعلومات بالجانب التطبيقي والمرتبط بتطبيق تلك المعرفة والمعلومات بالتدريب والممارسة المهنية يحقق التناسق ولانسجام بين مختلف العمليات.
3. إن برامج التكوين ومقاييسها تشملها عدة نقائص وتمثل في الأخيرة في تقديم معلومات عامة عدم تصميم برامج تكوينية تتوافق مع البيئة المهنية للموظف.
4. إن لفترة للتكوين دورا جوهري بتحسين قدرات الموظف وإكتسابه معلومات كافية تساعد في تلبية إحتياجاته إتجاه العمل وجماعة العمل.
5. إن نوعية التكوين المتخصص تسمح لموظف بالكيف والاندماج والتفاعل الايجابي سواء تتعلق الأمر بإستيعاب المعلومات والكفاءة المهنية لديه.
6. وإنطلاقا من الأهداف التي سعت الدراسة لتحقيقها فقد بين لنا واقع المؤسسات التي تعاني نقص في الكفاءة ويرجع هذ لغياب التنسيق بين المؤسسات ومراكز التكوين.

صعوبات الدراسة:

ما من باحث في المجال البحث العلمي السوسولوجي إلا وتواجهه أو تعترضه مجموعة من الصعوبات التي قد تعيق مساره في التقصي والكشف عن جوانب الظاهرة المدروسة أو تحقيق أهداف بحثه. إذ لا يخلو أي بحث أو دراسة علمية من الصعوبات، ومن جملة الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بهذه الدراسة تمثلت في:

قلة المراجع والدراسات التي تناولت موضوع خاصة بما يتعلق بنوعية التكوين وذلك في حدود اطلاعي.

وجد الباحث صعوبة في عملية تفكيك أبعاد ومؤشرات الظاهرة المدروسة

نظرا للحالة الوبائية التي يشهدها العالم لإنتشار جائحة كورونا والإجراءات الاحترازية التي تلتزم بها المؤسسة وجدنا صعوبة في الوصول والتواصل مع الباحثين خاصة بما يتعلق بالإجراءات الإدارية.

الخاتمة

خاتمة

وختاماً لما سبق ذكره نستنتج أنه قد أتاحت لنا هذه الدراسة الحالية تحليل وتفسير في غاية الأهمية كونها تمس عملية التكوين وأنواعه بمختلف المؤسسات باختلاف مجالاتها وأنشطتها كما قمنا بالعمق في برامج التكوين المقدمة ومقاييسها وكذا مدى تأثير فترات التكوين على أداء وكفاءة المتكون بالإضافة للوقوف على أهم النقاط الأساسية والمتمثلة في النقائص والمشاكل التي تشكل عائق أمام نجاح هذه الأخيرة إضافة إلى ذلك السعي لإعطاء تصورات ودلائل ملموسة على ماهو موجود في الواقع المهني سواءا تعلق ذلك بالمؤسسة أو مراكز التكوين المتخصصة أو مواقف و إتجاهات المؤطرين أو المتكونين حول وجهة نظرهم عن هذه العملية .

ومن خلال ما توصلنا إليه من نتائج أثناء القيام بالدراسة والنعرق في نوعية التكوين التي تتناسب مع طبيعة وظيفتهم بالمؤسسة .

خلصنا إلى نوعية التكوين المتخصص وعملية تصميم هذه البرامج بصورة موضوعية والتي تعمل على تلبية إحتياجات معلومات ومعارف دقيقة تتناسب مع طبيعة عمله والمهام الواجب أدائها و تعمل بشكل أساسي على تكيفه مع بيئة عمله وزيادة كفاءته داخل التنظيم .

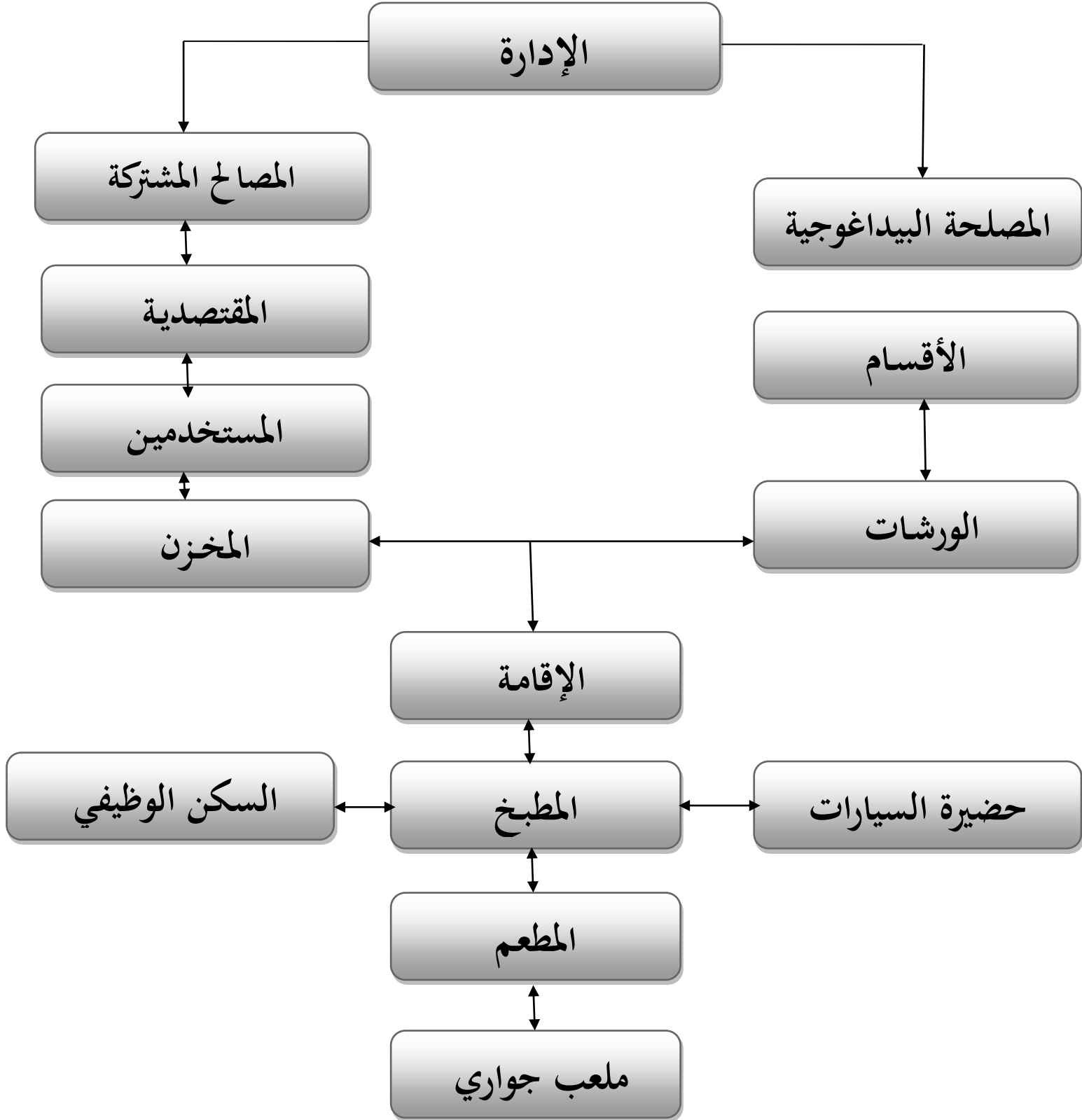
قائمة المراجع

قائمة المراجع	
الرقم	1. المعاجم والقواميس
1.	إبراهيم أنس، وآخرون: <u>معجم الوسيط</u> ، ط2، دار إحياء التراث العربي، ط1، لبنان - بيروت، 2005.
2. الكتب بالعربية:	
2.	إبراهيم، خليل أبراش: <u>المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية</u> ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن - عمان 2009.
3.	أنتوني جنديز، ترجمة فايز: <u>علم الاجتماع</u> ، ط4، المنظمة العربية للترجمة والنشر، لبنان - بيروت، 2005.
4.	الجوهري، عبد الهادي وآخرون، <u>دراسات في التنمية الاجتماعية</u> ، ط1، مكتبة الشرق للطباعة، الإسكندرية - القاهرة، 2006.
5.	بلقاسم سلاطينية، قيصة إسماعيل: <u>التنظيم الحديث للمؤسسة التصور والمفهوم</u> ، ط1، دار الفجر للنشر، الأردن - عمان، 2008.
6.	بن يربح ندير: <u>التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج</u> ، ط2، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
7.	بوب ماتيزوز، ليز روس، ترجمة: مُجد الجوهري: <u>الدليل العملي لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية</u> ، ط1، دار الكتب المصرية، مصر - القاهرة، 2016.
8.	حمزاوي، مُجد سعيد: <u>تحسين الأداء والتدريب</u> ، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2004.
9.	خليل احمد خليل: <u>المفاهيم الاساسية في علم الاجتماع</u> ، ط1، دار الحدائث للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2010.
10.	رابح الخطيب: <u>التدريب الفعال</u> ، ط1، عالم الكتب الحديثة للنشر، الأردن - عمان، 2015.
11.	رواية، مُجد حسن: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، ط1، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر - القاهرة 2000.
12.	سعيد سبعون: <u>الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع</u> ، ط2، دار القصبه للنشر، الجزائر العاصمة، 2012.
13.	طلعت إبراهيم لطفي: <u>علم الاجتماع التنظيم</u> ، ط1، دار غريب للتوزيع والنشر الأردن - عمان، 2013.
14.	طلعت إبراهيم لطفي، كمال عبد الحميد الزيات، <u>النظرية المعاصرة في علم الاجتماع</u> ، ط1، دار غريب للطباعة والنشر، الأردن - عمان، 2011.

15.	عادل حرحوش صالح: <u>إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)</u> ، ط2، دار الكتاب الحديث، الأردن - عمان، 2002.
16.	عبد الباقي، صلاح الدين مُجّد: <u>إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية</u> ، ط1، دار الكتب الجامعية للنشر والتوزيع، مصر - القاهرة، 2013.
17.	عبد الكريم بوحفص: <u>التكوين الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية</u> ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
18.	عبود عبد الله العسكري: <u>منهجية البحث في العلوم الإنسانية</u> ، ط2، دار النمير، سوريا - دمشق، 2004.
19.	فريد راغف، مُجّد النجار: <u>السياسات الإدارية وإستراتيجيات الأعمال</u> ، ط1، دار الكتب للنشر، الكويت - الدوحة، 1976 .
20.	كمال بربر: <u>إدارة الموارد البشرية والكفاءة الأداء التنظيمي</u> ، ط2، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان - بيروت، 1997.
21.	مُجّد عبد الفتاح الصيرفي: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2015.
22.	مُجّد علي نسيم: <u>التوأمان الكفاءة والفعالية</u> ، ط1، دار جوانا للنشر والتوزيع، مصر، 2016،
23.	مُجّد قاسم القريوتي: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
24.	مُجّد قاسم علي سويلم: <u>التوأمان الكفاءة والفعالية</u> ، ط1، دار جوانا للنشر والتوزيع، القاهرة - مصر، 2016.
25.	مرابط عياش عزوز: <u>الكفاءة المهنية</u> ، ط1، دار إقرا للكتاب، الأردن - عمان، 2014.
26.	مصطفى نجيب شاويش: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن - عمان، 2007.
27.	موريس أنجلس ترجمة، بوزيد صحراوي: <u>منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية</u> ، ط1، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.
3. المحلات:	
28.	رحيم حسين: <u>التغيير في المؤسسة ودور الكفاءات</u> ، مدخل النظم مجلة العلوم الإنسانية، بسكرة- الجزائر، العدد 07 فيفري 2005.
4. المذكرات العلمية:	
29.	صبرينة ميلاط: <u>التكوين المهني والفعالية التنظيمية</u> ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006-2007.
30.	هشام بوبكر: <u>التكوين المهني في ظل التطور التكنولوجي</u> ، بالمنطقة الصناعية، مذكرة الدكتوراه تخصص علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة قسنطينة، 2014-2015.

الملاحق

هيكل المؤسسة



هيكلة المصلحة البيداغوجية

المصلحة البيداغوجية

رئيس المصلحة البيداغوجية

مساعد إجتماعي

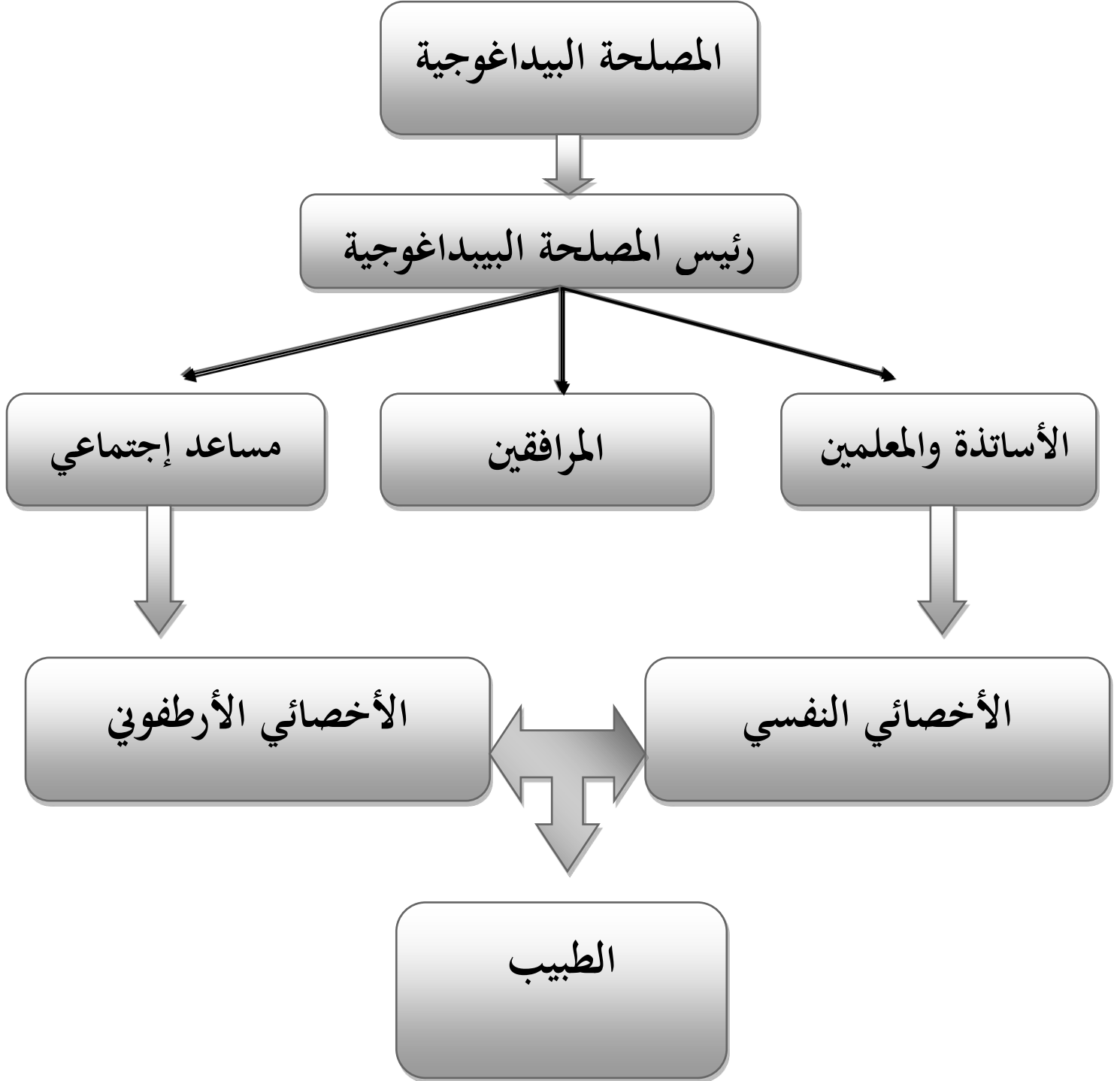
المرافقين

الأساتذة والمعلمين

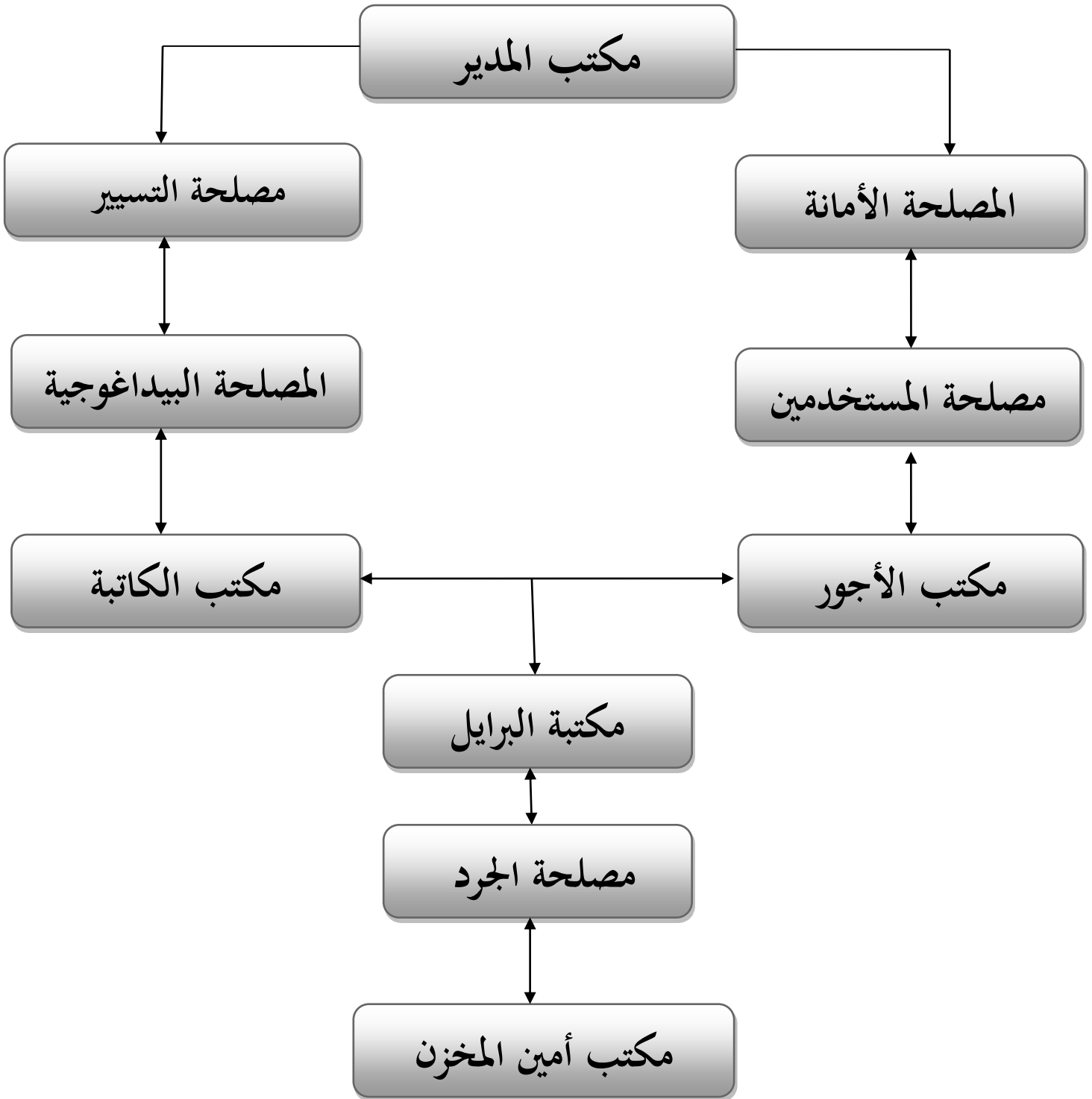
الأخصائي الأطفوني

الأخصائي النفسي

الطبيب



هيكلية الإدارة



قرارات، مقررات، آراء

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-222 المؤرخ في 11 رجب عام 1429 الموافق 14 يوليو سنة 2008 والمتضمن تحويل المعهد الوطني للتخطيط والإحصاء إلى مدرسة خارج الجامعة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-80 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1433 الموافق 12 فبراير سنة 2012 والمتضمن تعديل القانون الأساسي للمعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته وتغيير تسميته ليصبح الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق 19 مارس سنة 2012 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-140 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1435 الموافق 20 أبريل سنة 2014 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-193 المؤرخ في 5 رمضان عام 1435 الموافق 3 يوليو سنة 2014 الذي يحدد صلاحيات المدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-176 المؤرخ في 9 رمضان عام 1437 الموافق 14 يونيو سنة 2016 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدرسة العليا،

يقرر ما يأتي :

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المواد 18 و26 مكرر و30 و40 و55 و57 و67 و69 و115 مكرر و121 و127 و150 مكرر 3 و160 و166 و180 و190 و191 مكرر و211 مكرر و217 و220 من المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، المعدل والمتعم والمذكور أعلاه، يهدف هذا القرار إلى تحديد كفاءات تنظيم التكوين قبل الترقية إلى بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ومدته ومحتوى برامجه، حسب ما يأتي :

مصالح الوزير الأول

قرار مؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1441 الموافق 19 ديسمبر سنة 2019، يحدد كفاءات تنظيم التكوين قبل الترقية إلى بعض الرتب المنتمية للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية ومدته ومحتوى برامجه.

إن الوزير الأول،

- بمقتضى المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 27 محرم عام 1384 الموافق 8 يونيو سنة 1964 والمتضمن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة، المعدل والمتعم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 66-145 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتعلق بتحرير ونشر بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين، المعدل والمتعم،

- وبمقتضى المرسوم رقم 90-149 المؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1410 الموافق 26 مايو سنة 1990 والمتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل وتنظيمها وعملها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-450 المؤرخ في 15 رجب عام 1415 الموافق 19 ديسمبر سنة 1994 الذي يحدد قواعد إنشاء مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم وتنظيم هذه المراكز وعملها، المعدل والمتعم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتعم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، المعدل والمتعم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-220 المؤرخ في 11 رجب عام 1429 الموافق 14 يوليو سنة 2008 والمتضمن تحويل المعهد الوطني للتكوين في الإعلام الألي إلى مدرسة خارج الجامعة،

ملحق الإدارة الإقليمية

برنامج التكوين التكميلي قبل الترقية لرتبة ملحق الإدارة الإقليمية.

المدة: ستة (06) أشهر

1- التكوين النظري:

الرقم	الوحدات	الحجم الساعي	المعامل
01	التنظيم الإداري والمؤسسي	30	2
02	تسيير الموارد البشرية وقانون الوظيفة العمومية المالية المحلية	48	4
03	التحرير الإداري والمنهجية	12	2
04	الإعلام الآلي	18	2
	الحجم الساعي الإجمالي	150 ساعة	

2- التكوين التطبيقي:

يجرى الترخيص التطبيقي على مستوى الجماعات الإقليمية أربعة (04) أسابيع.

3- تقييم المعارف:

يتم تقييم المعارف حسب مبداء المراقبة المستمرة ويشمل اختبارات دورية في الجانب النظري والتطبيقي.

4- تقييم التكوين:

عند نهاية التكوين ينظم امتحان نهائي يتضمن ثلاثة (03) اختبارات كتابية في مدة ثلاثة (03) ساعات وبمعامل (02) لكل مادة.

5- تقييم الدورة:

- معدل المراقبة المستمرة لجموع الوحدات المدرسية،... معامل (01)

- علامة الإمتحان النهائي،..... معامل (03)

- علامة تقرير نهاية التكوين،..... معامل (01)

مدير الدراسات والتربصات

ص. ب. 1080 خاسار

الوحدة 1: مدخل إلى القانون ومفاهيم القانون العام (60 ساعة)

رقم	العنوان	عدد الساعات
01	تعريف القانون	03
02	القاعدة القانونية و خصائصها	04
03	فروع القانون(عام و خاص)	05
04	المصادر و المبادئ العامة للقانون	05
05	تدرج القوانين (التسلسل الهرمي)	03
06	الأشخاص المعنوية و الطبيعية	05
07	مبادئ القانون الإداري و مصادره	05
08	القرارات الإدارية: مفهومها، خصائصها و أنواعها	10
09	العقود الإدارية: مفهومها، أنواعها و نظامها القانوني	10
10	المرافق العمومية	05
11	الضبط الإداري	05

الوحدة 2: التنظيم الإداري و المؤسساتي؛ (42 ساعة)

رقم	العنوان	عدد الساعات
01	تنظيم السلطات في الدولة: السلطة التشريعية السلطة التنفيذية السلطة القضائية	08
02	مبادئ التنظيم الإداري في الجزائر: المركزية و عدم التركيز واللامركزية	06
03	تنظيم و سير الإدارة المركزية	06
04	تنظيم و سير الإدارة الإقليمية: الولاية ، البلدية	06
05	هيئات الولاية: الوالي، المجلس الشعبي الولائي، المجلس التنفيذي ،	06
06	هيئات البلدية: المجلس الشعبي البلدي، رئيس م . ش . ب ، الهيئة التنفيذية البلدية	03
07	المؤسسات العمومية المحلية: تنظيمها و اختصاصها	06
08	الرقابة الإدارية و الرقابة الوصائية	04

الوحدة 3 : تسيير الموارد البشرية و قانون الوظيفة العمومية؛ (42 ساعة)

رقم	العنوان	عدد الساعات
01	أسس تسيير الموارد البشرية و الجوانب المذهبية لتسيير الموارد البشرية	04
02	المبادئ الأساسية للوظيفة العمومية :	15
03	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،	2.5
04	حقوق وواجبات الموظف،	2.5
05	أنماط التوظيف،	2.5
06	الوضعيات القانونية الأساسية،	2.5
07	النظام التأديبي للموظف،	05
08	القانون الأساسي لموظفي الإدارة الإقليمية	03
09	تسيير الموارد البشرية للجماعات الإقليمية: التوظيف، الترقية، التكوين، نظام التعويض	15
10	أخلاقيات المهنة	05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية و الجماعات المحلية

المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية و تجديد معلوماتهم و تحسين مستوياتهم بورقا

مديرية الدراسات و التربصات



2

برنامج التكوين التكميلي قبل الترقية

طبقا لقرار الوزاري المشترك

المؤرخ في 31 جويلية 2016

المحدد لكيفيات تنظيم التكوين التكميلي

قبل الترقية لبعض الرتب المنتهية

للأسلاك الخاصة بإدارة الجماعات الإقليمية

ومدته و محتوى برامجه



وزارة الداخلية و الجماعات المحلية

المركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية
و تحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بورقلة



**البرنامج المفصل للتكوين التحضيري
أثناء فترة التربص
لشغل بعض الرتب المنتهية
للأسلاك التابعة لإدارة الجماعات الإقليمية**

طبقا للقرار الوزاري المؤرخ في 14 جويلية 2015

المحدد لكيفيات تنظيم التكوين أثناء فترة التربص
عند شغل بعض الرتب المنتهية للأسلاك التابعة
لإدارة الجماعات الإقليمية، مدته و محتواه

المركز الوطني للتكوين مستشاري المصاحبات المحلية وتجديد مهاراتهم وتحسين مستوياتهم بوزارة
 برنامح (التكوين والتعمير) 03 رقم قراره 27 لسنة 2014 - 19 ابريل 2014

الأسماء		الأسماء		الأسماء		الأسماء	
الأسماء	صن إدارة ب قاعة: 04	الأسماء	صن إدارة (رئيسي) قاعة: 03	الأسماء	ملحق إدارة قاعة: 10	التوقيت	الأيام
بن موسى بشير	تحرير إداري	إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	جابر	مالية عامة	09.30-08.00	الاحد
إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	عبد القادر جعفر	إعلام إلى	منوار لويزة	تحرير إداري	11.30-10.00	
شاهي الطاهر	التنظيم الإداري /م	بابوسف بوحفص	تحرير إداري	بن زاهي/ك	مفاهيم القانون العام	15.30-14.00	
منوار لويزة	تسيير الموارد ب	بن موسى بشير	تسيير الموارد /ب	إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	09.30-08.00	الاثنين
عبد القادر جعفر	إعلام إلى	منوار لويزة	التنظيم الإداري /م	بن موسى بشير	تسيير الموارد البشرية	11.30-10.00	
إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	بابوسف بوحفص	تحرير إداري	منوار لويزة	تحرير إداري	09.30-08.00	الاطلاع
شاهي الطاهر	التنظيم الإداري /م	إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	ع القادر جعفر	إعلام إلى	11.30-10.00	
بن موسى بشير	تحرير إداري	منوار لويزة	التنظيم الإداري /م	بن موسى بشير	تسيير الموارد البشرية	15.30-14.00	الأربعاء
بن موسى بشير	تحرير إداري	منوار لويزة	التنظيم الإداري /م	إيدار حفصة	مدخل إلى القانون	11.30-10.00	
منوار لويزة	تسيير الموارد ب	بن موسى بشير	تسيير الموارد /ب	بن زاهي/ك	مفاهيم القانون العام	15.30-14.00	الخميس
شاهي الطاهر	التنظيم الإداري /م	عبد القادر جعفر	إعلام إلى	جابر	مالية عامة	09.30-08.00	
عبد القادر جعفر	إعلام إلى	بابوسف بوحفص	تحرير إداري	منوار لويزة	تحرير إداري	11.30-10.00	
						15.30-14.00	

ورزنامة التكوين التفصيلي (03 اظهير بتاريخه) 2014/04/27 إلى 2014/06/19

الملاحظات	نهاية الفترة	بداية الفترة	الشهر	الرقم
	2014/04/30	2014/04/27	أفريل	01
	2014/05/29	2014/05/18	مماي	02
	2014/06/19	2014/06/15	جوان	03

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
تخصص : علم إجتماع التنظيم والعمل.

نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة
المهنية للعامل

إستمارة الاستبيان

تحت إشراف:

بايه بوزغاية

من إعداد الطالب:

صلاح الدين هواري

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الإجتماع، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

لغرض إعداد مشروع بحث علمي والذي هو بعنوان:

" نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل".

• نضع بين أيديكم إستمارة الإستبيان راجين منكم التعاون معنا، والإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية.

• يرجى منكم ملء هذا الإستبيان بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجاباتكم.

ملاحظة: إجاباتكم ستبقى موضع السرية وتستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا منا فائق عبارات الاحترام والتقدير على تعاونكم ومساعدتكم

2021 - 2020

البيانات الشخصية:

* الجنس :

ذكر أنثى

* العمر :

* المستوى التعليمي:

* طبيعة الوظيفة :

إداري معلم متخصص أستاذ متخصص

* الخبرة المهنية بالمؤسسة:

أقل من سنة من سنة إلى 5 سنوات

من 5 إلى 15 سنة سنوات أكثر من 15 سنة

المحور الأول:البيانات المتعلقة بفترة التكوين:

1- هل تلقيت التكوين في منصب عملك؟

نعم لا

2- كم كانت مدة التكوين؟

قصيرة متوسطة طويلة

3- هل اكتسبت معلومات ومعارف جديدة بعد عملية التكوين؟

نعم لا إلى حد ما

- فيما أفادتكم هذه المعلومات:

4- هل إعترضتكم صعوبات خلال فترة التكوين؟

نعم لا إلى حد ما

- إذا كانت إجابتك (نعم) ماهي تلك الصعوبات:

.....

5- كيف تؤدي عملك بعد حصولك على عملية التكوين ؟

- أعمل بكفاءة عالية تغير الأداء مع مرور الوقت لم يتغير شيء
- شيء آخر:.....

6- هل ساعد التكوين على ترسيخ معلومات ومهارات تتعلق بطبيعة عملك؟

- نعم لا إلى حد ما

7- كيف ترى عملية وطريقة التكوين التي تلقيتها؟

- جيدة متوسطة ضعيفة

8- بعد عملية التكوين خلال فترة قصيرة هل لديك القدرة على أداء وظائفك بكفاءة؟

- نعم لا إلى حد ما

- إذا كانت الإجابة لا مناسب ذلك:.....

9- حسب رأيك يساهم التكوين فعلا في تنمية كفاءة العامل بالمؤسسة؟

- نعم لا إلى حد ما

- كيف ذلك:.....

المحور الثاني البيانات المتعلقة ببرامج للتكوين:

1- هل تتناسب برامج التكوين مع متطلبات عملك ؟

- نعم لا إلى حد ما

2- هل برامج التكوين التي شاركت فيها تهتم بالجوانب النظرية فقط ؟

- نعم لا

- إذا كانت الإجابة (لا) ماهي هذه البرامج إذن:.....

3- أي البرامج التكوينية تفضل؟

البرامج النظرية فقط البرامج التطبيقية فقط البرامج النظرية والتطبيقية

- لماذا:

4- حسب رأيك هل هذه البرامج تساعدك على تلبية إحتياجاتك و تنمية طموحاتك؟

نعم لا إلى حد ما

5- هل تستعمل وسائل وأدوات حديثة تتماشى مع متطلبات عملية التكوين؟

نعم لا إلى حد ما

6- هل هذه الأدوات الحديثة ساهمت في زيادة الكفاءة لديك؟

نعم لا إلى حد ما

7- هل وجدت صعوبة في عملية التكوين خاصة في كثافة برامجها المقدمة؟

نعم لا إلى حد ما

8- هل وجدت صعوبة في عملية التكوين خاصة في قصر مدتها؟

نعم لا إلى حد ما

المحور الثالث البيانات بنوعية التكوين:

1- ماهي نوعية التكوين التي تلقيتها؟

التكوين التحضيري التكوين أثناء الخدمة التكوين قبل الترقية

التكوين بعد الترقية التكوين المتخصص

- إذا كان نوعا آخر اذكره:

2- ماهي مدة التكوين التي تلقيتها:

3- أين تلقيت التكوين؟

بالمؤسسة المراكز المتخصصة

- مكان آخر:.....

4- حسب رأيك هل نوعية البرامج التي تلقيتها ساهمت في تنمية احتياجاتك وتطوير مهاراتك اتجاه عملك؟

نعم لا إلى حد ما

5- هل بعد تلقبك نوعية التكوين ساعدت في تأهيلك وترقيتك في عملك؟

نعم لا إلى حد ما

6- هل ساهمت نوعية التكوين في تكييفك في بيئة العمل؟

نعم لا إلى حد ما

7- حسب رأيك هل نوعية التكوين بالمؤسسة قد يساهم في زيادة في الكفاءة المهنية للعمال؟

نعم لا إلى حد ما

- لماذا:.....

وشكرا على تعاونكم معنا .



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

رقم المقابلة: يوم:/...../2021

الوقت:

المكان:

دليل المقابلة

مذكرة بعنوان:

نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة
المهنية للعامل

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر اكايمي تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف:

من إعداد الطالب:

د/ بايه بوزغاية

صلاح الدين هواري

في إطار التحضير لإعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة؛ لغرض إعداد مشروع بحث علمي والذي هو بعنوان:

" نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل".

• راجين منكم التعاون معنا، والإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوعية.

ملاحظة: إجاباتكم ستبقى موضع السرية وتستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا منا فائق عبارات الاحترام و التقدير على تعاونكم و مساعدتكم

2021 - 2020

البيانات الشخصية:

* الجنس :

ذكر أنثى

* العمر :

* المستوى التعليمي:

* طبيعة العمل:

* مدة الخبرة المهنية:

1. ما هو رأيك في عملية التكوين التي تقوم بها المؤسسات ؟

.....
.....

2. هل عملية تصميم البرامج التكوينية تصمم من طرف مختصين؟ وهل هي موضوعية ودقيقة ؟

.....
.....

3. هل مقاييس التي تدرس في عملية التكوين توافق مع إحتياجات الأفراد المتكويين؟

.....
.....

4. هل ترى أن مدة التكوين كافية لإستيعاب المتكون لدوره ومهامه داخل المؤسسة؟

.....
.....

5. عند تنفيذ برامج التكوين المهني هل تستخدمون وسائل حديثة تتماشى مع متطلبات التكوين ؟

.....
.....

6. هل تستخدم أساليب نظرية وتطبيقية في عملية التكوين ؟

• إذا كانت (لا) لماذا؟

.....
.....

• وما هو الأنسب حسب رأيك؟

.....
.....

7. هل تفتح المؤسسات مجال الحوار وتبادل المعومات حيث يتم تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية ؟

.....
.....

8. هل ترى أن الدورات التكوينية التي تقام تغطي النقائص المهنية لدى العاملين ؟

.....
.....

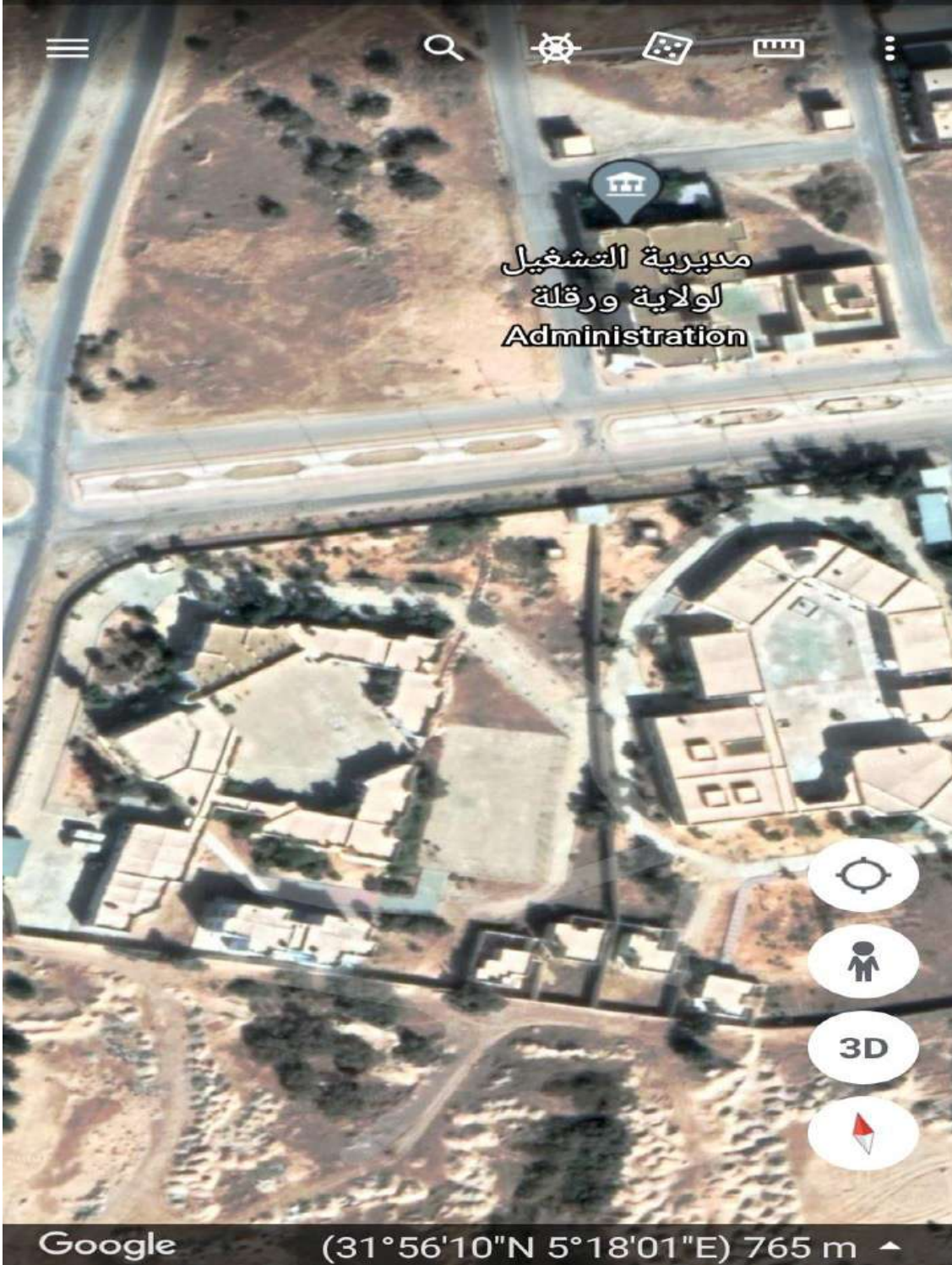
9. كيف تنظر إلى عملية التكوين في المؤسسات الجزائرية ؟

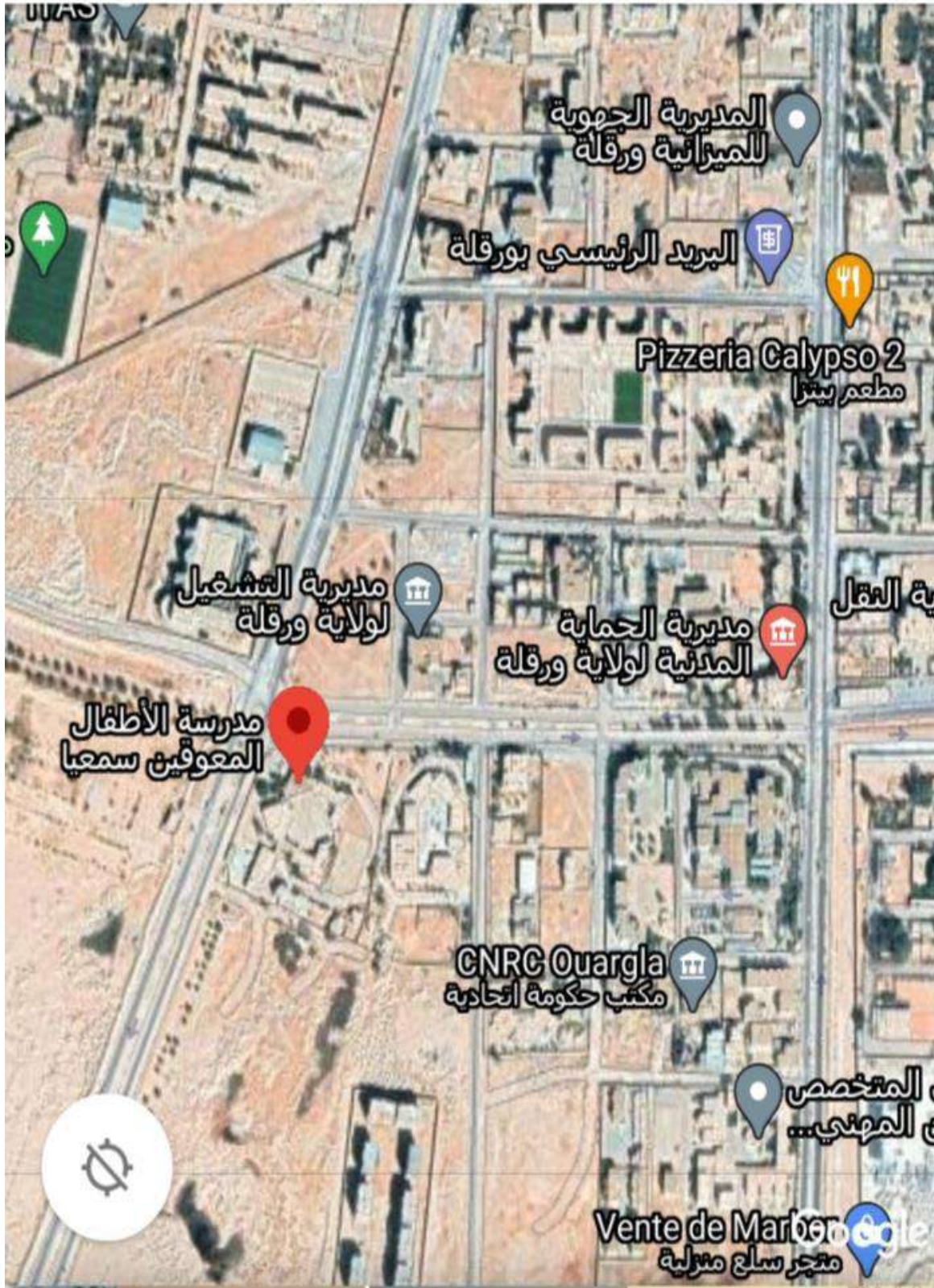
.....
.....

10. حسب رأيك ماهي أبرز الصعوبات التي تواجهك أثناء تكوين العاملين ؟

.....
.....

ملحق رقم: 05





ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية المعنونة بـ " نوعية التكوين بالمؤسسة وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل " إلى البحث والكشف عن نوعية التكوين التي تساهم في زيادة الكفاءة المهنية؛ حيث إرتكز إهتمامنا على أنواع التكوين وبرامجها وكذا مدتها التي يتلقاها الموظف؛ إذ حاولنا تقصي حقائق الظاهرة من الواقع. وتمحورت إشكالية الدراسة في تساؤل مركزي مفاده: هل لنوعية التكوين بالمؤسسة علاقة بالكفاءة المهنية للعامل. وللإجابة عن هذا قام الباحث إلى تفكيك التساؤل المركزي إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية والتي تعتبر أبعاد هذه الدراسة وتمثلت في مايلي:

- هل لفترة التكوين علاقة بإكتساب معارف وأفكار شاملة لدى العامل؟
- هل للبرامج التكوينية النظرية دور بزيادة الكفاءة المهنية للعامل؟
- هل تساعد نوعية التكوين المتحصل عليه في تكيف العامل مع بيئته المهنية؟

وإنقسمت الدراسة إلى جانب نظري ثم التطرق للأبعاد والمؤشرات والتراث النظري. وآخر تطبيقي وإستخدام فيه المنهج الوصفي بغية الوصف والتحليل، كما إعتد الباحث على أسلوب المسح الإجتماعي الشامل لكافة أفراد المجتمع لمدرسة الأطفال المعاقين سمعياً بمدينة ورقلة للموظفين الخاضعين لعملية التكوين، و ثم الاعتماد على أداتي الملاحظة والمقابلة كأدوات مساعدة لجمع البيانات وعلى الإستبيان كأداة أساسية وكانت نتائج الدراسة المتوصل إليها كالآتي:

- توجد علاقة بين فترة التكوين التي يخضع لها الموظف ومدى مساهمتها بإكتساب معارف وأفكار شاملة عن طبيعة عمله.
 - إن تطبيق البرامج التكوينية النظرية والتطبيقي معاً له دور فاعل بزيادة الكفاءة المهنية للعامل.
 - تساعد نوعية التكوين المتخصص المتحصل عليها من المراكز والمعاهد في إنسجام العامل وتحسن كفاءته مع بيئته المهنية.
- الكلمات المفتاحية: التكوين، نوعية التكوين بالمؤسسة، الكفاءة المهنية، الموظف، مراكز التكوين.

Abstract

The present study, entitled "Quality of training in the enterprise and its relationship to the professional competence of the worker," aims to research and detect the quality of training that contributes to the enhancement of professional competence; Our attention was based on the types and programmes of training as well as the duration of such training; We tried to investigate the facts of the phenomenon from reality. The problem of the study centered on a central question: Does the quality of training in the institution relate to the professional competence of the worker?

To answer this, the researcher deconstructed the central question into a set of sub-questions, which are the dimensions of this study:

- Does the period of formation have to do with the acquisition of a worker's comprehensive knowledge and ideas?
- Do theoretical formative programs play a role in increasing the professional competence of a worker?
- Does the quality of the composition obtained help to adapt the worker to his or her professional environment?

The study was divided along theoretical lines. Dimensions, indicators and theoretical heritage were addressed. and the last application and use of the descriptive method for description and analysis;

The researcher also relied on a comprehensive social survey of all members of society for the School for Children with Hearing Disabilities in the City of Oaurgla for staff in the training process.

Then rely on observation and interview tools as tools for data collection and on the questionnaire as an essential tool.

The results of the study were as follows:

- There is a relationship between the period of the staff member's training and the extent to which it contributes to the acquisition of comprehensive knowledge and ideas about the nature of his or her work.
- The application of programs, both theoretical and practical, plays an active role in increasing the professional competence of the worker.
- The quality of specialized training obtained from centres and institutes helps to align the worker with his or her professional environment.

Key words : training , the quality of training in the institution, professional competence, emplyee, training centres.