

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

دور التكوين المهني في تأهيل العاملين

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين القرارة 01 ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ :

- بوغالي حاجي

إعداد الطالب :

- بكار العيد

الموسم الجامعي :

1444-1443 هـ / 2021-2022 م

الإهداء

الحمد لله والصلاة و السلام على رسول الله، أهدي ثمره هذا العمل إلى كل من ساعدني وشجعني على مواصلة دراستي الجامعية ، إلى كل أصدقائي وزملائي و الأستاذ **بوغالي حاجي** دون أن ننسى الأساتذة المحترمين، وأعضاء اللجنة الدينية مسجد معاذ بن جبل بالقرارة ولاية غرداية . وعمال مركز التكوين المهني و التمهين القرارة 01 .

كما أهدي ثمره هذا العمل إلى الإخوة ، لكعص مصطفى ، كشيدة العيد ، بن قطة لخضر، لكعص حميه ، بطاش محمد كما أهدي ثمره هذا العمل إلى روح والدي الطاهرة رحمة الله عليها وإلى والدي أطل الله في عمره وكل الإخوة.

شكر وتقدير

الشكر لله تعالى على توفيقه في إنجاز هذا العمل وما توفيقني إلا بالله.

أيضا الشكر موصول إلى أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير من الجهود المبذولة فشكرا جزيلا لهم.

ونخص بالذكر الأستاذ **بوغالي حاجي** "الذي أجاد بالإشراف من خلال نصائحه الهادفة، وسعة صدره، وصبره، فألف شكر.

الشكر موصول إلى عمال وأساتذة و الطاقم الإداري وإلى الأخ بطاش محمد الذي قدم يد المساعدة " مركز التكوين المهني و التمهين القرارة 1 "على مساعدتهم لنا في جمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة.

الشكر موصول إلى كل الذين ساهموا عن قصد أو غير قصد، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة والحكم عليها وإثرائها بأرائهم السديدة.

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على دور التكوين المهني في تأهيل العاملين بمركز التكوين المهني و التمهيّن القرارة1 بولاية غرداية ، إلى محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين التكوين المهني ودوره في تأهيل العاملين ، إضافة إلى ذلك هدفت في كشف العلاقة بين المعارف النظرية و تأهيل العامل مع متطلبات الوظيفة وكذا المهارات المهنية في تأهيل العامل في منصبه ، حيث استخدمت فيها المنهج الوصفي على مجتمع البحث مكون من العمال الذين استفادوا من برنامج التأهيل في التكوين المهني في فترات سابقة وهم فئة الموظفين ، حيث قمت باختيار عينة من العاملين الذين باسروا عملية التكوين في هذا الموسم ممثلة في جميع المستويات أما أدوات جمع المعطيات الميدانية تمثلت في الاستمارة ، كأداة أساسية.

تبين من خلال الدراسة أثر التكوين على أهم عمليات التأهيل من أجل تحسين مستوى العاملين في المؤسسة، فنجاحها يتوقف على مدى توفرها على عمال أكفاء ومؤهلين ومتكويّنين للعمل ، والتكوين استراتيجية تضعها المؤسسة لتأمين تطوير العمال وتوفير فرص التقدم في مسارهم الوظيفي، وضمان بقائها واستقرارها في ساحة المنافسة في خضم التطورات الحاصلة على مستوى البيئة الخارجية وفي الأخير وكخاتمة للدراسة وعلى أساس النتائج المتحصل عليها، أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير قوية للتكوين المهني في تأهيل العاملين ، وهذه النتيجة تتماشى مع دور التكوين في المؤسسات الجزائرية.

✓الكلمات المفتاحية: التكوين المهني ،تأهيل العاملين ،المهارات ،المكتسبات المعرفية

Résumé de l'étude :

La présente étude visait à faire la lumière sur le rôle de la formation professionnelle dans la réhabilitation des travailleurs au centre de formation professionnelle et d'apprentissage professionnel guerrara 1 wilaya de ghardaïa, pour tenter d'identifier la nature de la relation entre la formation professionnelle et son rôle dans la qualification des travailleurs, en outre, il visait à révéler la relation entre les connaissances théoriques et la réadaptation du travailleur avec les exigences de l'emploi ainsi que les compétences professionnelles en qualifiant le travailleur dans son poste, où j'ai utilisé l'approche descriptive sur l'échantillon de recherche composé de travailleurs qui ont bénéficié du programme de qualification en formation professionnelle dans les périodes précédentes et ils sont la catégorie des employés, où j'ai choisi un échantillon de travailleurs qui ont entrepris le processus de formation dans cette saison et qui sont répartis sur tous les niveaux et ce, en s'appuyant comme outils de collecte des données de terrain sur des formulaires comportant plusieurs questions qui leur touchent différents aspects que l'on voit indispensable.

L'étude montre l'impact de la formation sur les processus de qualification les plus importants afin d'améliorer le niveau des travailleurs dans l'institution. Sa réussite est condamnée par le fait d'avoir des employés de haute qualité et facilement intégrables dans le milieu du travail. La formation est la stratégie menée par l'institution pour garantir d'avantage un niveau très élevé et une qualité meilleure des travailleurs en conséquence, elle reste stable et compétitive dans un univers en changement permanent.

Enfin, et comme conclusion et sur la base des résultats obtenus, l'étude a démontré l'existence d'une relation d'influence forte de la formation professionnelle dans la réinsertion des travailleurs, et ce résultat est en accord avec le rôle de la formation dans les établissements en Algérie.

Mots clés :

- Formation Professionnelle
- Qualification Des Travailleurs
- Compétences
- Acquisitions De Connaissances

فهرس المحتويات

شكر .

الإهداء .

الملخص

فهرس الموضوعات

مقدمة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

04	تمهيد.....	
05	إشكالية البحث.....	I
06	الفرضيات.....	II
06	تعريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في البحث.....	III
06	تحديد المفاهيم.....	IV
08	أسباب اختيار الموضوع.....	V
09	أهداف البحث.....	VI
09	أهمية البحث.....	VII
10	المقاربات النظرية المفسرة للدراسة.....	VIII
15	الدراسات السابقة.....	IX
20	خلاصة.....	

الفصل الثاني: التكوين المهني

22	تمهيد.....	
22	أساسيات حول عملية التكوين.....	I
24	مفهوم التكوين المهني.....	II
28	أهمية التكوين المهني.....	III

28 أهداف التكوين المهني	IV
29 أنماط التكوين المهني	V
48 دور التكوين المهني في التجارب العالمية	VI
52 خلاصة	
الفصل الثالث :إجراءات الدراسة الميدانية		
55 المنهج	I
56 العينة	II
56 الاستمارة	III
57 المجال المكاني للدراسة	IV
59 المجال الزمني للدراسة	V
59 طريقة التحليل spss للبيانات	VI
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة		
60 تمهيد	
60 عرض نتائج الدراسة	VII
66 عرض وتحليل البيانات الفرضية الأولى	VIII
72 الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى	IX
73 عرض وتحليل البيانات الفرضية الثانية	X
78 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية	XI
79 الاستنتاج العام	XII
81 الخاتمة	
83 قائمة المراجع	
88 الملاحق	

قائمة الجداول

رقم	العنوان	صفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	60
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	61
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	62
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	63
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب القطاع(المهنة)	64
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة	65
07	يوضح علاقة المعارف المهنية بتقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين	66
08	يوضح علاقة المعرفة بقوانين العمل بتحسين علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين	67
09	يوضح العلاقة بين المعرفة بقوانين العمل و تقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين	68
10	يوضح علاقة المهام وواجبات العمل في التكوين بفهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين	69
11	يوضح علاقة تنمية و تطوير المعارف المهنية و الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين	70
12	يوضح أثر المنهجية في العمل بعد التكوين بتحقيق الفعالية في الأداء	71
13	يوضح علاقة تعلم تقنيات جديدة واستعمال تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة	73
14	يوضح تأثير برنامج التكوين بالتطوير و الإبداع في العمل	74
15	يوضح علاقة تعلم المهارات المهنية في التكوين بتحقيق الفعالية في الأداء	75
16	يوضح أثر التكوين في وسائل الحماية من مخاطر العمل بتقلص نسبة الأخطاء في العمل	76
17	يوضح تقنيات جديدة تساهم في إنجاز الأعمال في وقتها المحدد	77

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
60	شكل 1 يوضح الجنس	01
61	شكل 2 يوضح السن	02
62	شكل 3 الحالة المدنية	03
63	شكل 4 يوضح المستوى التعليمي	04
64	شكل 5 يوضح مهنة المبحوثين	05
65	شكل 6 يوضح سنوات الخبرة	06

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
88	استمارة البحث	01
91	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	02

ترتكز المؤسسة الناجحة على ثلاثة مرتكزات أساسية من أجل ضمان استقرارها واستمرارها ،
أولها الموارد البشرية وثانيها الموارد المالية والمادية وثالثها التنظيم، إذ يجب مراعاة هذا الترتيب فالموارد
البشري الكفاء هو صمام الأمان لديمومة التنظيم حيث يعتبر سلاح ذو حدين وذلك بالقيام
بالتنظيم لمختلف الموارد البشرية والمادية المتاحة للمؤسسة.

فالعنصر البشري يعتبر المؤشر المحدد والمميز للمؤسسة الناجحة، لذا وجب التركيز عليه
والاهتمام به كما أن التنمية الاقتصادية لا تقوم إلا بتخطيط وتنظيم سليم للموارد والطاقات البشرية.

ومن هنا فقد حرصت الكثير من المؤسسات على العناية بالتكوين، باعتباره أداة أساسية لرفع
مستوى الأداء وزيادة الكفاية الإنتاجية و تأهيل العاملين، وتهيئتهم لتحمل المزيد من المسؤوليات، من
خلال رفع قدراتهم على مواجهة المهام المعقدة مستقبلا لذا أصبح التكوين وسيلة للاستثمار تلجأ إليه
المؤسسات لتحقيق أهدافها باعتباره عنصر حيوي لبناء الخبرات والمهارات المتجددة بغرض الرفع من
كفاءة العامل.

فالتكفل بالموارد البشري أساس كل تقدم وتطور، وحتى لا يصبح الفرد حاجزا و عائقا للمؤسسة
يجب العمل على جعله قوة وتطور لها ، ولا شك أن التكوين يمثل وسيلة هامة من وسائل تنمية الموارد
البشرية فتتمية الموارد الطبيعية لا يمكن أن تنجح دون تنمية الموارد البشرية.

فالتكوين يعتبر أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياس لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة
وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعميم الثقافات المهنية الجديدة، وذلك من خلال
الرفع من تأهيل العاملين ومهارتهم حتى تتمكن المؤسسة من زيادة مرودها والمحافظة على جودة
منتجاتها لذلك تولي المؤسسة اهتماما بالغا بعمليات تحسين المعارف المهارات والقدرات، برامج
تكوينية خاصة يشرف عليها معاهد وأساتذة متكونين ذو خبرة ومهارة في مجال التكوين داخل
المؤسسة أو خارجها، حتى يتسنى الحصول على عمال مؤهلين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

وعلى هذا الأساس جاءت الدراسة لتبين دور التكوين المهني في تأهيل العاملين في مركز التكوين المهني و التمهين القرارة 01 فقد تم تقسيم الدراسة إلى قسمين: قسم نظري، وقسم تطبيقي، بالنسبة إلى القسم النظري اشتمل على فصلين :

تناول موضوع الدراسة في الفصل الأول الى الاطار المنهجي حيث يتضمن ، إشكالية الدراسة، الفرضيات، المفاهيم ، التعاريف الإجرائية و الأساسية المرتبطة بالموضوع وذات الصلة ، أسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة ، و النظريات المفسرة للتكوين وعرض للدراسات السابقة.

أما في فصله الثاني فقد ضمن متغير التكوين المهني من خلال التطرق إلى ماهية التكوين، مفهوم التكوين ، أهميته، أهدافه ،أنماطه، بعض النماذج.

وجاء تحت عنوان "اجراءات الدراسة الميدانية " في فصله الثالث المنهج المستخدم وعينة الدراسة و الاستمارة ثم المجال المكاني و الزماني وطريقة التحليل spss و عرض تحليل و مناقشة نتائج الدراسة ، عرض وتحليل البيانات وتفسير النتائج " وفيه تم تفرغ وتحليل البيانات الميدانية، واستخلاص نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، بالإضافة إلى مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة .

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

I : إشكالية البحث

II : الفرضيات

III : التعاريف الإجرائية

IV : تحديد المفاهيم

V : أسباب اختيار الموضوع

VI : أهداف البحث

VII : أهمية البحث

VII : المقاربات النظرية المفسرة للدراسة

IX : الدراسات السابقة

الخلاصة

تمهيد :

يعتبر الإطار المنهجي للدراسة مرحلة أساسية و هامة من مراحل البحث الاجتماعي حيث يبرز الباحث أهم القضايا و المسائل التي تناولها البحث ، و لهذا كان الإطار أحد المقومات الأساسية و الرئيسية و ستتطرق في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة إضافة إلى الفرضيات الدراسة و مبررات اختيار الموضوع وأهميته و أهدافه مرورا بعملية تحديد المفاهيم و المقاربة النظرية وختاما الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع .

I. إشكالية البحث :

ان التطور السريع و المستمر الذي تعيشه المجتمعات أوجب عليها التغيير في مختلف الجوانب ، حيث يتطلب تكييف مستمر مع مختلف معطيات العصر و التحولات الجديدة ، لقد تعددت المعطيات و مجالاتها من خلال التغييرات ، بحيث ظهر أثرها على المجتمع و الفرد ، حيث ان سلوكه تغير تماشياً مع المعطيات الحديثة ، و يعتبر موضوع التكوين من أكثر المواضيع التي لاقى اهتماماً كبيراً من الباحثين في الوقت الحاضر ، بسبب دوره الفعال الذي يلعبه في تنمية و تطوير الأداء لكافة القوى العاملة داخل المؤسسة ، حيث ان المورد البشري اهم العناصر التي تركز عليها المؤسسات للنهوض باقتصادها ، فهو يمثل أهم عناصر الإنتاج لذا أصبح الاعتماد عليه أمراً حتمياً ومؤكداً ، لهذا تزايد الاهتمام به من أجل تجسيد الخطط و المشاريع للمؤسسة ولن يأتي هذا إلا بفضل ممارسة التكوين ممارسة علمية موجهة لتلبية احتياجات المؤسسة .

فالتكوين هو وسيلة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و التي من خلالها يتم اكساب العاملين بالمعارف و المهارات و المؤهلات الضرورية لمزاولة العمل ، فهو ينمي الكفاءات و يجعل من العنصر البشري مفتاحاً للنجاح .

وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتبين دور التكوين وأثره من خلال تأهيل العمال ومن هذا المنطلق يمكننا طرح السؤال العام :

هل للتكوين المهني دور في تأهيل العاملين تبعاً لمختلف و وظائفهم الحالية ؟

كما يمكننا طرح تساؤلات جزئية :

- هل المعارف النظرية تساهم في تأهيل العامل مع متطلبات الوظيفة ؟
- هل المهارات المهنية تساهم في تأهيل العامل في منصبه ؟

II. الفرضيات :

عند صياغة الفرضيات لابد أن تكون من خلال ملاحظات في الواقع (الميدان) أو تراكمات من خلال الدراسة الاستطلاعية، أو الدراسات السابقة .

- المعارف النظرية في مؤسسة التكوين المهني تساهم في تأهيل العاملين.
- إكساب المهارات في مؤسسة التكوين المهني يساهم في تأهيل العاملين في وظائفهم.

III. التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في البحث:

1. **التكوين المهني** : هو مؤسسات تكوينية تقدم مجموعة من النشاطات يؤديها الفرد داخل ورشات و قاعات الدراسة من خلال إسقاط الجانب النظري بالجانب التطبيقي وفق برامج ووسائل خاصة لكل تخصص قصد تكوين الأفراد للحصول على شهادة تؤهلهم للدخول لسوق الشغل و الاندماج فيه .
2. **دور التكوين المهني** : رفع مستوى المورد البشري و الارتقاء به لدرجة عالية من الجودة و الإتقان .
3. **التأهيل** : اكتساب العاملين معارف نظرية و مهارات مهنية من مستوى إلى مستوى آخر أي درجة التأهيل مثال من شهادة التحكم المهني من مستوى الثالث إلى شهادة تقني المستوى الرابع .
4. **المهارة** : هي القدرة على أداء المهام بإتقان في فترة زمنية معينة بتكلفة وجهد معقولان حيث أنها تعطي التميز للفرد ، كما أنها لها دور اساسي في نجاح العامل .

IV. تحديد المفاهيم:

المفاهيم في البحوث العلمية لها أهمية ما تحمله من معاني ودلالات توضح الإطار النظري والإجرائي للدراسة على اعتبار أن هناك بعض المفاهيم ترمز إلى أكثر من معنى مما يترتب على الباحث تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة تحديدا دقيقا حتى يتم إزالة الغموض ، كما تعتبر مرجعية دائمة ومفيدة عند اختيار تقنيات البحث وتحليل المعلومات المتحصل عليها لاحقا.

وإذا كانت المفاهيم عموما ليست ثابتة وتتسم بالمرونة بحيث تتسع دلالتها ومعانيها أحيانا وتضيق أحيانا أخرى ، فإن هذا التعدد والاختلاف في الدلالات هو الذي يستدعي هذا التحديد من أجل رفع اللبس والتباين في المفاهيم باعتباره ضرورة منهجية ومعرفية

تفتضيها المعرفة العلمية ومعطيات البحث العلمي، لهذا اشتمل البحث على جملة من المفاهيم الأساسية ذات الصلة بالموضوع، والتي تعددت مصادرها واختلف تناولها بين علماء الاجتماع وذلك لعلاقتها الشديدة بتلك المبادئ، ومن هذه المفاهيم ما يلي:

أ- **التكوين** : هو العملية المنظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف و المهارات ، القدرات ، الأفكار ، الآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف معين¹

ب- **مفهوم التكوين المهني**: هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة² .

ت- **عرفه أيضا علي غربي بأنه**: " عبارة عن قيمة مضافة، فالرأسمال البشري عند تزويده بطاقة إنتاجية وتعليمه المعارف والمهارات والتقنيات، نجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، في هذه الحالة فإننا نحقق استثمار ، وفي هذا الإطار يورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية أن التكوين الجيد هو أفضل استثمار³. كما يعرف على أنه: " مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية⁴ ".ومن هذا التعريف نستخلص أن التكوين هو عبارة عن استثمار له فوائد تعود على الفرد والمؤسسة.

المعارف : فيعرفها عبد الستار العلي وآخرون ، بأنها: "المعلومات أو الحقائق التي يمتلكها الشخص في عقله عن شيء ما"، وأيضا "بأنها تعبر عن معرفة كيفية القيام بالأعمال أو إنجاز المهام المحددة". في حين يعرفها القاموس ويبستر على أنها: "الفهم الواضح والمؤكد للأشياء، أو ما

¹ محمد جمال الكفائي : الإستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، الدار الثقافية للنشر و التوزيع القاهرة ط1. 2007. ص157

² رحمانى لىلى تقويم أثر التكوين المهني على فعاليات أداءات الخريجين مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربوية، جامعة وهران 2008-2009.

³ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، بدون طبعة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص: 255.

⁴ Sekiou Lakhdar, Gestion Du Personnel, Les édition D'organisations, Paris, 1986, p: 153.

كل ما يدركه أو يستوعبه العقل¹، أما صالح عودة سعيد: فيرى بأن المعارف هي "كم ونوع المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها عن عمل معين"

ث- المعرفة : تتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمهيكلية في إطار مرجعي يسمح المؤسسة توجه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة ، ويمكن تعبئتها من اجل تقديم تفسيرات مختلفة، كما تربط المعرفة أيضا بالمعطيات الخارجية وإمكانية استعمالها وتحويلها إلى معلومات مقبولة ويمكن إدماجها بسهولة في النماذج الموجودة مسبقا من اجل تطوير ليس فقط محتوى النشاط ولكن أيضا الهيكل وأسلوب الحصول عليها².

ج- لمهارة : يقصد بها قدرة شاغل الوظيفة على أداء الحركات المكتسبة أو الآلية والتي قد تتضمن حركات يدوية أو شفوية وقد يتضمن تلك المهارات قدرة شاغل الوظيفة على السيطرة البيانات أو الأفراد أو الأشياء، تختلف هذه المهارات من مستوى إداري إلى آخر حسب طبيعة المهام التي تمارسها فيه³

V. أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي أدت إلى اختيارنا لهذا الموضوع :

- الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع التي تتعلق عموما بتأهيل العامل
- علاقة موضوع الدراسة بمكان العمل
- إحساسنا وشعورنا بدور التكوين المهني في الواقع المهني
- التطورات الحاصلة في بيئة العمل من خلال ظهور آلات متطورة تساعد على تحسين وزيادة.
- المردودية والتي لا بد من التحكم فيها.
- ظهور مشاكل وعوائق في المؤسسات تؤثر على أهدافها وهذا ناتج عن ضعف تكوين العاملين.
- محاولة التعرف على كيفية تأقلم العاملين معاً لتطورات الحاصلة وكيف يتم تكوينهم
- متطلبات التغيير والتطوير.

¹ إبراهيم الخلوف الملكاوي: كتاب إدارة المعرفة- الممارسات والمفاهيم البلد عمان ، 2009 ص :30 .

² الحاج مداحي عربي، البعد الاستراتيجي للموارد و الكفاءات البشرية في إستراتيجية المؤسسة، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول : رأس المال الفكري و منظمات الأعمال العربية في ظل اقتصاديات الحديثة، جامعة شلف يومي: 13 و 14 ديسمبر 2011 ، ص :05.

³ سنوفي نور الدين، مرزوقي عبد المومن، دور التكوين في تنمية الكفاءات و تحقيق الإبداع، ورقة بحثية ضمن الملتقى الدولي الأول حول: اقتصاديات المعرفة و الإبداع، 17 و 18أفريل، 2013 جامعة البليدة، ص : 09.

.VI أهداف البحث :

- محاولة الكشف عن دور التكوين المهني في تلبية الاحتياجات المعرفية و المهاراتية للعاملين الذين يريدون تحسين مستوياتهم.
- محاولة التعرف على أثر تأهيل العاملين في وظائفهم الحالية (المهنة).
- محاولة معرفة دور التكوين في رفع مستوى تأهيل العمال.
- محاولة معرفة إذا كان التكوين المهني هو أساس تنمية قدرات المورد البشري .
- محاولة ابراز اهمية قطاع التكوين المهني بانه قطاع حساس

.VII أهمية البحث :

تكمن أهمية هذه الدراسة المتعلقة بالتكوين و دوره في رفع مستوى التأهيل فيما يلي :

- يسعى التكوين المهني الى توفير اليد العاملة المؤهلة و المنتجة للمؤسسات سواء كانت انتاجية أو خدماتية من أجل بقائها في مجال التنافس .
- التكفل بشريحة الطلبة المتسربين من المدارس ،بحيث يوفر لهم الالتحاق بمراكز التكوين المهني و المعاهد المتخصصة من أجل اعطائهم فرصة التأهيل و الاندماج في سوق الشغل .
- يهدف أيضا من رفع قدرات العامل المهنية حيث يحتاج الى متابعة و تقييم و تقويم يساعد على ضبط تكوينه على نحو وظيفي يراعي النقائص و التغييرات .
- يمكن التكوين المهني العامل تكوين يدعمه ليتقن أساليب التعامل مع الأهداف التي تعمل المؤسسات على تحقيقها .

.VIII المقاربات النظرية المفسرة للدراسة

الإدارة العلمية (تايلور) :

يعتبر "فريديك وستلو تايلور" أول من اهتم بالإدارة العلمية تايلور في حياته العملية استطاع أن يلاحظ التباين والاختلاف الكبير في كفاءة العمال وأيضاً تدني مستويات الإنتاج، بالإضافة إلى الثغرات العديدة في عمل الإدارة، فقد تبين له أن الإدارة لم يكن لديها فكرة واضحة عن مسؤولية إدارة وتوجيه العمل، ولم يكن هناك أية معايير لأداء العمل، وفي محاولة لحل هذه الثغرات حاولت هذه النظرية تفسير التكوين كظاهرة وقامت بدراسة هذا الموضوع وبفهم جيد وقراءة قدمها "هيوز" لمفهوم المهن وشكلها وتغيرها اتخذت منحى في الدراسات الاجتماعية التي أصبحت تعبر أهمية كبيرة للمتغيرات التالية:

- مواجهة الصعوبات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية.
- تشخيص واقع البناء المهني ابتداء من عملية التكوين وانتهاء بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة.
- تبيان الجوانب الايجابية ومحاولة علاج الجوانب غير السوية في ظاهرة المهن من خلال عملية المتابعة والتأهيل.

كما تعتبر هذه النظرية التكوين والتأهيل كشرطين أساسين للقيام بالمنحط التنظيمي للمؤسسة وإذا كانت هذه النظرية تسعى أيضاً إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العامل والإنتاج فإن عملية التكوين الداخلي تعتبر جزء من هذه العملية¹ وعليه فإن اهتمام النظرية العلمية بتحديد نظم العمل وما هي أنسب الطرق لأدائه والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق لا يستبعد مسألة التكوين، وما تعبير النسق المغلق إلا للدلالة على اعتبار أن التكوين كمتطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الاستغناء عنه. هذه النظرية تعتبر التكوين ظاهرة يمكن تفسيرها ودراستها بدقة وموضوعية

¹ سلاطينة بلقاسم: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم إجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية 1995-1996، ص 97.

واعتبرته شرط أساسي للقيام بالمخطط التنظيمي للمؤسسة وأنه جزء أساسي من عملية رفع كفاءة العامل في التنظيم.

من خلال ما جاء في النظرية العلمية وما تطرف إليه تايلور من مشكلة تتمثل في وجود عمال غير مؤهلين و هم المهاجرين الذين كانوا يشكلون فئة كبيرة في أمريكا وما تكبده الإقتصاد الأمريكي من خسائر فقد اقترح تايلور استخدام طرق علمية في اختيار العمال وتدريبهم ، ووضعهم في المكان المناسب بحيث يؤدي كل عامل عمله بأعلى قدر من الكفاءة ولديه مهارات محددة في عمل ما ، حيث تم إسقاط موضوع دراستنا على هاته النظرية التي تركز على التكوين وتحسين الأداء .

النظرية البيروقراطية:

برزت هذه النظرية في أوائل القرن 22م، ويعود الفضل في إرساء مبادئها وقواعدها إلى العالم الألماني ماكس فيبر الذي ناقش البيروقراطية كوسيلة لترشيد السلوك البشري بالمؤسسة، حيث اقترح ضرورة التركيز على البناء الرسمي القانوني والعلاقات القانونية المحددة به، وأنه على الأفراد التكيف مع ذلك البناء وقواعده لتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم ليكونوا قادرين على أداء المرغوب فيه، وذلك من خلال تكوينهم تكويناً دقيقاً على أعباء ووظائفهم حتى يكونوا بكفاءة عالية "الرجل المناسب في المكان المناسب" الأمر الذي يساهم في زيادة الإنتاجية الفردية، كما يعتبر التكوين المسبق للأفراد ضرورة أساسية لشغل الوظائف، حيث تتحدد مكانة الفرد بمقدار المعلومات والخبرة التي يمتلكها والتي تمنحه درجات أعلى في السلم الوظيفي¹.

من خلال هذه النظرية يتبين أن التكوين يساهم في تنمية الفرد العامل بالمؤسسة من خلال زيادة كفاءته في الأداء.

نظريات التكوين الإداري :

هي مجموعة من النظريات التي تتباين في بعض تصوراتها ومقارباتها، إلا أنها تلتقي في دراسة التركيب الداخلي للمؤسسة وتحقيق الفعالية التنظيمية، وترجع بدايات الأولى لهذه النظريات إلى معالجة

¹ صبرينة ميلاط، التكوين المهني و الفعالية التنظيمية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية جامعة قسنطينة ، 2007/2006 .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة وكيفية تكوينه من حيث: تحديد الأهداف، تجميع الأنشطة والوظائف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف تجميع الأنشطة المتشابهة في أعمال ثم في أقسام ثم في دوائر من أجل تسهيل العلاقة بين وحدات البناء التنظيمي، حيث كانت المشكلة الرئيسية هي كيف يمكن تجميع هذه الأعمال في شكل مهام فرعية ثم تجميع المهام في وحدات إدارية، وتجميع الوحدات الإدارية في وحدات أكبر وأخيراً تحديد المستوى الأعلى للإدارة¹.

وقد ركزت هذه النظريات على التخصص وتقسيم العمل والفعالية التنظيمية من خلال خلق هيكل تنظيمي متناسق، ومنتظم وتفترض أنه يمكن السيطرة على السلوك الإنساني من خلال العملية الإدارية.

والقواعد والأوامر، أي تصميم محكم بمختلف العمليات الإدارية من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه من خلال وضع ضوابط محددة للأداء.

ومن هذا المنطلق أولت هذه النظريات لمتغير التكوين اهتماماً بالغاً نظراً للدور الذي يلعبه في تنمية قدرات ومهارات الموظفين، كما نجد ذلك واضحاً في أعمال "هنري فايول" الذي يعتبر رائد نظرية الإدارة التي قامت على أساس وهو: الاهتمام بالهيكل التنظيمي والعمليات الإدارية عكس الإدارة العلمية التي تركز على الأجر والحوافز المادية وتقسيم العمل والطرق المثلى للأداء من قبل الأفراد، وقد وضع فايول أربعة عشرة مبدأ للإدارة سماها مبادئ التنظيم، واعتقد أن هذه المبادئ صالحة ويمكن تعميم تطبيقها على جميع المواقف الإدارية، بمعنى أنه يمكن من خلالها الاضطلاع بأنشطة الإدارة، وبأن الالتزام بها يضمن الفعالية وهذه المبادئ هي:

1. تقسيم العمل والتخصص: بحيث يؤدي تفتيت العملية الإدارية إلى جزئيات إلى سهولة تكوين الأفراد وتعلمهم للدور المنوط بهم وتأديتهم له على الوجه المطلوب والمرغوب فيه².
2. السلطة والمسؤولية.
3. الضبط.

¹ محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، دب، ط3، 2003 ص 142 .

² نفس المرجع السابق، ص143.

4. وحدة الأمر.
5. وحدة الهدف.
6. الأولوية لمصلحة المؤسسة.
7. عدالة العوائد.
8. المركزية.
9. التسلسل الرئاسي.
10. النظام والترتيب.
11. العدالة والمساواة.
12. استقرار العمالة.
13. المبادأة.
14. تنمية روح الجماعة بغرض التعاون¹.

وقد ركزت أعمال "فايول" على ضرورة توفر عامل الخبرة والكفاءة الفنية في المستويات الإدارية والوظائف والمراكز، حيث حرص على التأكيد أن كلا من العمال والمدراء يحتاجون بصورة مستمرة لعمليات التكوين من أجل تدعيم القدرات والكفاءات واكتساب مهارات جديدة سواء كانت فنية أو إدارية ويأتي ذلك عن طريق التعليم والتكوين المستمر وفقا لما يقتضيه مبدأ تقسيم العمل والتخصص مؤكدا في ذلك مقولته: "الرجل المناسب في المكان المناسب"².

ومعنى ذلك: أنه من الضروري حسب هذه المعادلة إعداد الأفراد إعدادا جيدا وتكوينهم بما يتوافق مع الوظائف التي يشغلونها من جهة، وبما يتوافق وقدراتهم من جهة أخرى، ويقر "فايول" أن النظام الاجتماعي الكامل إنما يتطلب أن يناسب الموظف وأن الموظف يجب أن يناسب المكان، ويدعم في نفس الوقت السياسات الرامية إلى التنمية والتطوير، واكتساب المهارات الفنية الجديدة، حيث كلما كان الأفراد مكونون أكثر على أداء وظائفهم واعتمدوا على كفاءتهم وإبداعاتهم كلما نقصت التكلفة الناتجة عن سوء الأداء وتراجعته وضياع الوقت، وارتفعت نسبة الإنتاج والإنتاجية ويرى **فايول** أن الأداء الجيد والإنتاجية المرتفعة مرهونان باستمرارية الإدارة في تبني سياسة التكوين، ومن هذا

1 أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2002، ص32.

2 حسين عثمان: الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003 ص37.

المنطلق فقد وضع نظاما تقليدي التكوين الموظفين الإداريين في الصناعة مؤكدا على إن القدرة الإدارية لا يمكن تنميتها عن طريق التكوين الفني فقط، بل يجب الاهتمام بها من الناحية العلمية أيضا.

نستنتج من هذا كله: أن فايول كان واعيا بضرورة أن تتميز الموارد البشرية في المؤسسة ببعض الخصائص العلمية والقدرات الفنية والمهارات الإدارية كما أكد على ضرورة التعليم والتطوير والتكوين المستمر، وقد وضع من أجل تحقيق الوظيفة الإدارية أربعة عناصر:

1. التخطيط.

2. التنظيم.

3. التوجيه والتنسيق.

4. الرقابة.

وقد ركز على أهمية التخطيط كوظيفة تستند إلى بعد النظر والتنبؤ، ولا بد أن تكون النتائج والخطوات المرسومة تتصف بالمرونة والدقة، مع مراعاة الخبرة والمهارة للقائمين بهذه الوظيفة، والتنسيق بين كافة الأقسام الأساسية والفرعية، ورفع الروح المعنوية لزيادة درجة الرضا وتحقيق الفعالية، أما التنظيم فلا بد أن يقوم على شبكة الاتصالات الواضحة حتى تكفل ترابطه وانسجامه، مع تحديد العلاقات والشروط الموضوعية المناسبة لتحقيق الفعالية، وأما بالنسبة للرقابة فقد عبر عنها فايول بالإشراف الدائم على تنفيذ الأعمال المتابعة، وعموما فإن النظام الرقابي لا بد أن يتلاءم مع الأهداف العامة وأن يتصف بنوع من المرونة والفهم ومراعاة الجانب الإنساني من أجل تحقيق الأهداف الخاصة والعامة¹.

وفي الأخير نخلص إلى أن نظريات التكوين الإداري تشير في مجملها إلى مسألة الكفاءة والخبرة والمهارة اللازم توفرها في العمال والمدراء والتي ترتبط بمتغيرين هما: التكوين ودرجة الرضا والاستقرار باعتبارهما الظروف المادية والاجتماعية والمهنية للمؤسسة.

¹ حسين عثمان، نفس المرجع السابق، ص 39.

نظرية الدافعية:

يعتبر "ليكرت" مؤسس هذه النظرية، حيث قدم إسهاما جديدا لنظرية التنظيم مجسدا في النظريات المعدلة أو ما يعرف بنظرية الدافعية وذلك من خلال اهتمامه بالبناء الرسمي في التنظيم، وتستند هذه النظرية على أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وتأثير العوامل الإنتاجية والنفسية على عمله وفعاليته داخل التنظيم¹.

و"ليكرت" يؤكد على أهمية العامل في العملية الإنتاجية كونه يملك قدرات، مهارات، استعدادات وحاجات شخصية وعلى التنظيم الاهتمام بإشباعها من أجل رفع الروح المعنوية وتأمين الاستقرار وزيادة الإنتاجية وفي هذا الصدد يرى "ليكرت" بأنه على المديرين الاهتمام دائما بالقوى الدافعة الأساسية التي تحكم السلوك لأنها بذلك سوف تضمن توحيد العامل مع التنظيم وأهدافه ومن خلال تسهيل قنوات الاتصال رفع الأجور الكافية، والتكوين المستمر.

ومن هنا يقر "ليكرت" بالدور الفعال الذي يلعبه التكوين في تنمية وتطوير المهارات والقدرات وبالتالي دفع العامل إلى العمل وبذل المزيد من الجهد في إطار العلاقات التعاونية.

من خلال هذه النظرية يتبين أن التكوين يعتبر كحافز ودافع للفرد لتطوير مهاراته وقدراته والعمل بجد أكثر وأنه يساهم أيضا في تنمية روح التعامل بين الأفراد.

IX. الدراسات السابقة :

تكتسي الدراسات السابقة أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري ، لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطار النظري مروراً بمناهج الدراسة وقوفاً عند أهم و مختلف الصعوبات التي واجهتها و التي تمكن الباحث من الاستفادة منها في جميع مراحل بحثه ، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون كمنطلقات حقيقية لدراسات أخرى ، تختبر تلك النتائج في مجالات زمنية و مكانية مغايرة و تشكل في مجموعها تراكماً في المعرفة العلمية التي تفيد البحث .

¹ سنان الموسوي :إدارة الموارد البشرية، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، الأردن، 2004 ص136.

الدراسة الأولى:

قام بهذه الدراسة الباحث "بلقاسم سلاطية" وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير والتي جاءت تحت عنوان " التكوين المهني و أثره على إنتاجية العامل " في جامعة قسنطينة (1978/1979) وقد أجريت هذه الدراسة بمركب المحركات والجرارات بقسنطينة ، واعتمد الباحث في هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية، وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية ، و إحدى أساليب المنهج الوصفي، ففي الجانب التطبيقي اعتمد على الملاحظة، المقابلة استمارة ، السجلات والوثائق في جمع البيانات، فقد حاول الباحث في ضوء هذه الدراسة أن يجيب على إشكالية بحثية مفادها أن:

- هناك علاقة بين التكوين المهني و إنتاجية العامل، وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقيق الفروض كانت كبيرة جدا، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة وتمثل هذه النتائج في:
- رفع إنتاجية العامل لا يتطلب التجديد التكنولوجي، بل يتعداها إلى تكوين وتهيئة الإطارات والعناصر البشرية المكونة مهنيا.
- أن مشاركة العامل في إعداد تكوينه تجعله لا يفتقر بعزله عن العملية التكوينية، و كذلك تمنحه فرص أكبر لتقبل عملية التكوين المهني.
- هدف التكوين المهني ليس تحسين الإنتاج فقط بقدر ما هو تنمية القدرات الجسمية والفكرية للفرد وفقا للمعايير التي تحكم محيطه الخارجي¹.

الدراسة الثانية:

دراسة " جعفري بلال " وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر للسنة الجامعة 2008-2009 تحت عنوان "فعالية التكوين في تطوير الكفاءات انطلقت هذه الدراسة من الإشكالية التالية: ما مدى فعالية التكوين في تطوير كفاءات العاملين في المؤسسة ؟

¹ سلاطية بلقاسم : التكوين المهني و أثره على إنتاجية العامل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة منتوري ، قسنطينة 1978/1979

و قد وضع الباحث عدة فروض كإجابات مبدئية على هذه الإشكالية هي :

- التكوين يؤدي إلى زيادة معلومات و مهارات العاملين مما يساعد في تحسين الأداء .
- التكوين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية للعاملين في المؤسسة .

هذه الدراسة تمت على عينة من العمال المؤسسة مركب المحركات والجرارات بقسنطينة قدرها 334 متكون .

وللوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري والتطبيق، بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي كما استعمل عدة أدوات لجمع البيانات منها المقابلة، التقارير، والسجلات، الملاحظة والاستبيان، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- برنامج التكوين بالمركب حقق استجابة مقبولة لاحتياجات المتكويين
- برنامج التكوين بالمركب قد استجاب للجوانب الأساسية الخاصة بالعمل إلى حد ما، حيث أن المعارف والمهارات المكتسبة من هذا البرنامج كانت كافية لأداء العمل بفعالية
- ساهم برنامج التكوين بالمركب في زيادة المعارف والمهارات وفي تحسين أداء العمال، كما ساعد اللذين شاركوا فيه على تولى أعمال وأعباء جديدة أسندت إليهم وبرامج التكوين بالمركب أدت إلى زيادة الإنتاج بالكمية والقيمة، تخفيض حوادث العمل، معدل دوران العمل، إلا أن ليس لها أثر على معدل الغياب .

وفي الأخير خلص الباحث إلى أن برامج التكوين بالمركب قد حققت أهدافها رغم تحللها لبعض جوانب القصور، تتعلق بالتحضير، التنفيذ، المتابعة والتقييم مما ينقص من فعالية العملية التكوينية بالمركب¹.

1 جعفري بلال فعالية التكوين في تطوير الكفاءات ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر للسنة الجامعة 2008-2009

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

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

- هل معاهد التكوين الوطنية تتعامل مع الموارد البشرية، وفقا لاستراتيجية ومع أشخاص على أنهم فرص استثمارية؟
- هل تعتمد المعاهد على الخطط والبرامج المسطرة، أم تتعدى اهتمامها أشكال أخرى من التكوين التقني و المتنوع ؟
- هل هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد و الأهداف المرجوة منها ؟
و عليه فقد بينت نتائج الدراسة على:
- معاهد التكوين لا تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية ومع الأشخاص على أنهم فرص استثمارية.
- المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة، بل تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع.
- البرنامج التكويني مصمم لغرض تحقيق الأهداف المرجوة منه.

- سوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه¹.

الدراسة الرابعة

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

- هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين وزيادة الإنتاج؟
 - هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته بين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟
 - إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل؟
- وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقق الفروض كانت كبيرة جدا، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة للدراسة، بحيث أوضحت الشواهد الكمية ونتائج الدراسة أن اعتماد المؤسسة على تكوين وتنمية الموارد البشرية وتخطيطها حسب احتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح ، وهذا من خلال تطوير قدراتهم وتنمية وتحسين أداء العمال وجعلهم يبدلون أقصى جهد ممكن في العمل، وذلك من أجل تحقيق أكبر إنتاجية ممكنة . كما بينت الدراسة أن التكوين هو أول خطوة في العملية الإنتاجية وهذا ما يجعل المؤسسة تعطيه مكانة هامة ضمن سياستها العامة.
- عاجلت هذه الدراسة موضوع التكوين من خلال ربطه بالفعالية التنظيمية باعتبارها احد المتغيرات الهامة في معرفة دور ومساهمة التكوين المهني في تحسين وزيادة الإنتاجية وفي تحقيق الرضا والاستقرار في العمل¹.

1 هشام بوبكر ، استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة قسنطينة ، سنة 2006 .

الخلاصة التحليلية للدراسات السابقة :

يمكن أن نستفيد من هذه الدراسات في صياغة الإشكالية , حيث ركزت على المؤشرين فقط هما التدريب المهني والتأهيل (تحسين الأداء) بحيث تبين أهمية الموضوع وتوضيح أكثر لموضوع البحث ولقد تم وضع دراسات تشابه إلى حد ما موضوع البحث وهذا نظرا لعدم الحصول على الدراسات المطابقة مع الدراسة الحالية حيث أن جل الدراسات أكدت على مساهمة التكوين و دوره في تحسين الأداء و ركزت على المورد البشري والتي تعتبر جزء من دراستنا التي تتمحور حول دور التكوين المهني في تأهيل العاملين.

إن الغرض الأساسي من عرض الدراسات السابقة هو صلتها وارتباطها بموضوع بحثنا، فهذه الدراسات التي تم عرضها رغم أنها كلها دراسات محلية، إلا أنها أجريت في فترات زمنية مختلفة وأماكن مختلفة، ولكنها كلها استخدمت المنهج الوصفي.

وهذه الدراسات ساعدتنا في تكوين فكرة عن الإطار النظري للدراسة الحالية والاطلاع على المجتمع المدروس وكيفية استخراج العينة منه وكذلك الأدوات المستعملة لجمع البيانات.

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

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

الفصل الثاني : التكوين المهني

تمهيد

I : اساسيات حول عملية التكوين

II : مفهوم التكوين المهني

III : أهداف التكوين المهني

IV : أهمية التكوين المهني

V : أنماط التكوين المهني

VI : دور التكوين من خلال التجارب العالمية

خلاصة

تمهيد :

يعتبر التكوين المهني من الأبنية الأساسية وركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع، في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم في مختلف المجالات، وذلك من خلال الموازنة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل بناء على استراتيجيات مخططة ومدروسة مسبقا من طرف الهيئات الوصية (وزارة التكوين والتعليم المهنيين) وهذا ما جعل الكثير من الباحثين يولون اهتماماً كبيراً لهذا النوع من الدراسات بمختلف جوانبها.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال التطرق إلى معالجة عدة عناصر ذات أهمية في الموضوع.

I. أساسيات حول عملية التكوين:

تمهيد:

يعتبر المورد البشري أهم مورد في الوقت الراهن من بين موارد المؤسسة، حيث أن نجاح أي مؤسسة أصبح يعتمد على توفير عمال أكفاء ومتكويين ومتحمسين للعمل بجدية في هذه المؤسسة، حيث أصبح التكوين استراتيجية تضعها المؤسسة لتأمين تطوير العمال والاهتمام بتطوير كفاءاتهم لكسب فوائد للمؤسسة والفرد.

مفهوم التكوين المهني :

قبل التطرق لمفهوم التكوين تجدر الإشارة إلى أن المصطلحات المستعملة للدلالة على هذا المفهوم تبعا للغة التي تمت منها ترجمته، فالمصطلح السائد على مستوى المشرق العربي هو التدريب وهو ترجمة للكلمة الانجليزية (Training) وأما المصطلح المستعمل لدى بلدان المغرب العربي هو التكوين، وهو ترجمة للكلمة الفرنسية (formation) ولا يختلف مدلول الكلمتين في شيء. لغة : اشتقت كلمة التكوين من فعل كون ومعناه لغويا إعطاء الشكل معنويا معينا، بمعنى أخرجه من العدم إلى الوجود، وهو يأتي بعدة معاني، والتكوين كمصطلح لغوي التشكيل، بمعنى إحداث سلسلة

من التغيرات وفق منهج معين أو نسق معين من أجل تغيير الحالة الأولية القائمة إلى حالة متوقعة مسبقا مرغوب فيها.

اصطلاحا: يعرف خالد عبد الرحيم مطر الهيبي التكوين على أنه: جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية، تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل.

ولا بأس أن نشير إلى بعض المصطلحات التي تتشابه مع التكوين وهي التنمية، التطوير، التعليم

- **فتمتية الموارد البشرية تعرف على أنها:** " مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازها¹ . "
- **التطوير "** :هو الجهد المخطط والمستمر الذي تمارسه الإدارة من أجل تحسين مستوى أداء العاملين وأداء المؤسسة² . "
- **التعليم "** :هو فهم المعرفة وتفسيرها، وهو يعمل على تنمية ذهن منطقي رشيد يستطيع أن يحدد العلاقات بين المتغيرات المرتبطة ببعضها البعض، وبالتالي يمكن من إدراك وفهم الظواهر المختلفة³ . "

ومنه فقد اختلف الكتاب الباحثون حول تعريف التكوين إلا أن تعريفاتهم تتضمن الركائز الأساسية للتكوين، في أنها التغيير أو التحسين أو التطوير الذي يحدث للمتكون خلال قيامه بالمهام والأعمال المطلوبة منه بكفاءة وفعالية أفضل، والذي في النهاية يؤدي إلى تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

حيث أصبح التكوين استراتيجية تضعها المؤسسة لتأمين تطوير العمال والاهتمام بتطوير كفاءاتهم لكسب فوائد للمؤسسة والفرد.

¹ نعيمة برك، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، جامعة الشلف، الجزائر، ص: 276

² سعاد نائف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص: 434

³ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص: 183

II. مفهوم التكوين المهني :

حيث عرفت "وزارة التكوين المهني" سنة 1995 التكوين المهني بأنه "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله¹ .

كما يعرف على أنه: " جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل"² .

من هذا التعريف يتضح لنا أن التكوين هو عملية مستمرة تهدف إلى إجراء تغيير في مهارات ومعارف وسلوكيات الأفراد الحالية والمستقبلية.

ويعرف أيضا على أنه: " عبارة عن تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل، أي أن التكوين لإعداد الكفاءات تتراوح فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل الناجح"³ .

كما يعرف على أنه: " مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد، لتحقيق أهداف المؤسسة من

¹ واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الإقليمي على التصورات الذهنية للمتربين - دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف ماجستير غير منشورة قسم علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة سطيف 2005-2006، ص 67

² علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد الواحد والثلاثون، العدد الأول، سوريا، 2009، ص: 6.

³ - Boterf (G) ,Barzucchetti (fn), comment manager La qualité de la formation , Edition Organisation,Paris, 1992, p: 53

جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية¹.

عرفه أيضا علي غربي بأنه: " عبارة عن قيمة مضافة، فالرأسمال البشري عند تزويده بطاقة إنتاجية وتعليمه المعارف والمهارات والتقنيات، نجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية، في هذه الحالة فإننا نحقق استثمارا، وفي هذا الإطار يورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية أن التكوين الجيد هو أفضل استثمار².

من هذا التعريف نستخلص أن التكوين هو عبارة عن استثمار له فوائد تعود على الفرد والمؤسسة عرفه P.Jardillie " بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي الفرد إلى تغير هام تسمح له بالقيام بمهام أخرى³.

كما أنه "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة⁴.

بمعنى أن التكوين هو نظام من الفاعلين، البرامج، والأدوات، التي تعمل على إحداث تغيير في البيئة المعرفية للفكر والتي يترتب عنها تغيير في طريقة العمل، حيث تتمثل مكونات هذا النظام فيما يلي⁵:

- أ- المدخلات: تتمثل في عدة أشكال منها: معلومات عن الأفراد الذين سيتم تكوينهم، طاقاتهم، رغباتهم، اتجاهاتهم، أنماط سلوكهم...إلخ.
- ب- العمليات: وتعتبر عن جميع الأنشطة والفعاليات التي تتم من أجل إنتاج خدمات تكوينية.

¹ Sekiou lakhdar.Gestion Du Personnel .les édition D'organisations .paris 1986.p:153

² نفس المرجع السابق

³ عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية المركز الجامعي لورقلة عدد رقم: 01، 1998ص22

⁴ نفس المرجع السابق

⁵ علي يونس ميا وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص:6.

- ت- المخرجات : تتمثل في النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال العمليات التكوينية، وتظهر بشكل تغيرات سلوكية وتحسينات في الأداء وتحقيق مستويات أفضل للإنتاجية.
- ث- تغذية عكسية: معلومات مرتدة للنشاطات التكوينية من أجل تحسين وزيادة فعاليتها باستمرار¹.

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن التكوين يركز على ثلاث مستويات:

- **المستوى المعرفي** : بحيث أن التكوين يهدف إلى تنمية المستوى المعرفي من خلال تزويد المتكون بالمعارف المطلوبة والاهتمام بالمكتسب المعرفي واعداد الكفاءات.
- **المستوى المهاري** : فهناك من ركز على ضرورة امتلاك المهارات وتنميتها من أجل الرفع من مستوى الأداء.
- **المستوى السلوكي** : إذ أن عملية التكوين لا يقتصر دورها على التزويد بالمعارف والمهارات بل يتعدى إلى سلوك الفرد. ومنه فالتكوين يتميز بأنه²:

✓ عملية منظمة تقوم على أساس التخطيط

✓ عملية مستمرة.

✓ له أهداف محددة وواضحة.

من خلال ما سبق يمكن إعطاء تعريف شامل للتكوين:

التكوين هو نشاط إنساني وهو الجهد المنظم والمخطط له، يتكون من مجموعة برامج مصممة بهدف رفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو تعديل في ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم

¹ حدة قربة ، دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة حالة انتيبوتيكال بالمدينة رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة سعد دحلب البليدة سنة 2007 ص : 89 .

² غنية بودوح، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ، ص 11 سنة : 2013

بشكل إيجابي بناء على تحسين الأداء في المؤسسة، وبما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة.

كما أنه يعتبر مجالاً واعد لرفع اقتصاد الدولة حيث أن الاهتمام بالصناعات التقليدية و الحرف، وكذا رسكلة البقايا، و غيرها من محطات التمكين من المهارات التكوينية، تعمل على تقديم الفارق على كل الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية، النفسية... الخ. و خاصة إذا تم العمل على التكوين والتدريب و التأهيل الجيد للمتكونين و ضبط ذلك مع سوق الشغل و مستجداته. فقد ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية للشغل والتي تختلف من قطاع لآخر، مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين حسب الأهداف المرجوة منه.

يعتبر التكوين المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فهو يقع بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى، وهو المجال الأمثل للتلاميذ الذين يرغبون في الالتحاق بعالم الشغل في أقرب وقت ممكن، فهو سلسلة من النشاطات المنظمة والمستمرة تهدف إلى إكساب الفرد المعلومات والمهارات الضرورية للقيام بنشاط مهني معين وتؤهله لأن يحدد مساره المهني وفق الشهادة المتحصل عليها.

من هنا نستنتج أن للتكوين المهني أهمية كبيرة ودورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية ويبرز دوره من الناحية النفسية و الاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.

III. أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين في عدة فوائد نذكر أهمها فيما يلي:

- زيادة الإنتاج: سواء كان من الناحية الكمية أو النوعية.
- رفع الروح المعنوية: لأن امتلاك الفرد لمهارات عالية بواسطة التكوين يقوده على الشعور بالأمان والاستقرار.
- قلة الإشراف: فبعد تلقي الفرد لدورة تكوينية يكتفي رئيسه بتوجيهه عن بعد.
- قلة دوران العمل: مما يؤدي إلى استقرار الأفراد في وظائفهم، للاستفادة من مهاراتهم المتخصصة، وبالتالي عدم تطلعهم لوظائف خارجة عن عملهم.
- تشكيل احتياطي ضخم وفعال من الكفاءات: يمكن للمؤسسة استعماله واللجوء إليه في حالة الاحتياج، أو عدم مجابهة طلبات ملحة.
- ما دام التكوين يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته، فإنه من هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد، ويزيد من درجة أمانه الوظيفي.
- التكوين هو صفة المنظمات، فبدون قوة بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المنظمة تحقيق أهدافها.

IV. أهداف التكوين المهني:

يهدف قطاع التكوين والتعليم المهنيين إلى:

- ❖ **تكوين الخبرة:** يهدف التكوين المهني إلى إكساب الفرد مهارات وخبرات جديدة بطرق فنية وعلمية قصد التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.
- ❖ **تكوين المهارات:** وذلك بإكساب الفرد مهارات فنية وأنماط عملية مختلفة حيث تساهم هذه الأخيرة في رفع إنتاجيته وتجنبه لحوادث العمل من جهة أخرى.

❖ **تغير الاتجاهات :** حيث أن التكوين يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية وذلك بإعداده نفسياً قصد تكوين علاقات بزملائه ورؤسائه لترتفع روحه المعنوية وتحسن إنتاجيته¹.

و من خلال ذلك يتضح أن التكوين المهني يهدف إلى تمكين الشباب من اكتساب المعارف النظرية والقدرات العلمية والمهارات العملية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة كما يهدف إلى الرقي بالفرد وذلك بإكسابه مهارات وخبرات جديدة تطوره في مجاله المهني إضافة إلى تكوين اتجاهات جديدة لديه لرفع من روحه المعنوية و تحسين مردوده. فقد ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية للشغل والتي تختلف من قطاع لآخر، مما أدى إلى تنوع أساليب وأنماط التكوين حسب الأهداف المرجوة منه.

V. أنماط التكوين:

ضبطت أنماط التكوين في القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم 08-07 المؤرخ في فبراير 2008² في ثلاث (03) أنماط تتفرع عنها أنماط أخرى؛ النمط التكوين المهني الأولي بما في ذلك الاقامي والتمهين، الثاني: التكوين المتواصل، الثالث: التعليم المهني، وقد تم تحديد مساراته كالآتي:

1. التكوين الأولي : يحدد القانون التوجيهي رقم : 08-07 المؤرخ في فبراير 2008³ وفي مادته 6،7 أن الهدف من التكوين الأولي هو اكتساب تأهيلات تطبيقية ومعارف خاصة ضرورية لممارسة مهنة، بهدف ضمان تأهيل أساسي لكل طالب تكوين، ويتضمن كلا من التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين.

¹ نفس المرجع السابق .

² جريدة رسمية العدد 11 مؤرخة في 02 مارس سنة 2008 م ص 04

³ نفس المرجع ص 04 و 05

1.1. التكوين الاقامي (الحضوري): يُحدد من طرف قطاع التكوين المهني على أنه تكويننا نظريا تطبيقيا، يتم على مستوى معاهد ومراكز التكوين المهني للأفراد ابتداء من السن (16) السادس عشر 1.2. التكوين عن طريق التمهين: يحدده القانون رقم: 81-07 الموافق لـ 27 يونيو 1981¹ والذي عرف هذا النمط على أنه طريقة للتكوين المهني يهدف إلى إكساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، يتم اكتساب هذا التأهيل من خلال عملية متكررة ومتدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنية معينة، ومن خلال تكوين نظري تكنولوجي مكمل، يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني.

حددت المادة 5² من نفس القانون على أن التمهين يخضع لعقد يربط المستخدم بالتمهين ممثلا بولييه الشرعي، وهو يمثل العقد الذي تلتزم بموجبه المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني للتمهين الذي يلتزم مقابل ذلك بالعمل طيلة مدة العقد، يتقاضى خلاله أجرا محدد قانونا في المادة 10 من نفس المرسوم³.

وبالتالي فإن التمهين هو طريقة للتكوين المهني يهدف إلى إكساب التمهين تأهيل أولي يسمح له بمزاولة نشاط أو مهنة بين مؤسسة العمل التمهين بها ومؤسسة التكوين التي تقدم له تكويننا نظريا.

2. التكوين المهني المتواصل : يحدد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم 08-07 المؤرخ 23 فبراير 2008 في مادته 8، 9⁴ مفهوم التكوين المهني المتواصل وأهدافه، حيث يُقصد به تحيين معارف العمال وتحسين مستواهم، يُمنح هذا النمط في أماكن العمل بالمؤسسات، ويهدف إلى:

- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركية المهنية للعمال.
- تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي والمهن المختلفة.

¹ جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981، ص 881

² نفس المرجع السابق ص 882

³ جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981، ص 882

⁴ نفس المرجع السابق ص 882

إن نجاح هذا النمط من التكوين متوقف على مدى مساعدة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، المتضمن في دعم أنشطة التعليم المهني عن بعد، والمساعدة التقنية والبيداغوجية المتمثلة في :
النشر الواسع للمعلومات المتعلقة بعروض التكوين الخاصة بالمركز الوطني والتعليم المهني، بالإضافة إلى الإشراف على إجراء امتحانات نهاية التكوين والمجهودان المقدمة من طرف الأساتذة.
أما المركز الوطني للتعليم عن بعد في حد ذاته فهو يقوم بإعداد الوثائق الإعلامية والبرامج. ووضع برنامج عمل سنوي مع كل مديريات التكوين المهني

ملاحظة : إن الفئات الراغبة في تكوين تأهيلي، تحسين المستوى أو إعادة تأهيل وبإشراف هذه الهيئة، فهي في إطار اتفاقية تُبرم بينه وبين مديرية التكوين المهني التي هي بدورها تُنسق عملها مع مؤسساتها على مستوى الولاية.

3. التعليم المهني: يحدد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين رقم : 08- 07 المؤرخ في 23 فبراير 2008 في مادته 10، 11¹ مفهوم التعليم المهني وأهدافه ، الذي يُقصد به؛ كل تعليم أكاديمي وتأهيلي ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الاجباري في مؤسسات التربية الوطنية، ويهدف إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، أما عن مضمونه فقد حددته المادة 12 من نفس القانون؛ على أنه تعليماً علمياً تكنولوجياً وتأهلياً وفترات للتكوين في الوسط المهني.

ووفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 08-293 المؤرخ في : 20 سبتمبر 2008² فهو تعليم تكنولوجيا مهني مؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني. كما يتوج هذا التعليم تبعاً لنفس المرسوم شهادات التتويج (شهادة التعليم من الدرجة الأولى، ثم من الدرجة الثانية) .

1. شهادة التعليم من الدرجة الأولى : يتوج بهذه الشهادة في الطور الأول من التعليم مدته سنتان (02)، يلتحق به تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحون في الطور ما بعد الإلزامي، والذي نقده يعاد توجيههم من السنة الأولى من التعليم الثانوي علوم أو تكنولوجيا.

¹ جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981، ص 882 و 883

² جريدة رسمية العدد 54 مؤرخة في 21 سبتمبر 2008، ص 14

2. شهادة التعليم من الدرجة الثانية : يتوج بهذه الشهادة الحائزون على شهادة التعليم من الدرجة الأولى بعد سنتين من التكوين.

كما يوجد بقطاع التكوين المهني أنماطا أخرى من التكوين تختلف باختلاف الأفراد والفئات وتمثل في:

1. تكوين المرأة الماكثة بالبيت : أحدث وفقا للمنشور الوزاري رقم : 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 المتعلق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة بالبيت، باعتباره تأهيلا يسمح للمرأة فرصة مزاوله نشاط مهني ذاتي.

يحدد نفس القرار الفئة المستهدفة ممثلة في كل النساء متزوجات أو عازبات ماكثات بالبيت بغض النظر عن مستوياتها التعليمية ووضعياتها الاجتماعية، أما التخصصات المعروضة هي تلك تمكن من الحصول على تأهيل مهني يسمح لها بممارسة نشاط منتج والقابلة لسد الحاجيات الأساسية العائلية أو التسويقية.

2. تكوين المعابر Passerelles : يشير المنشور رقم 09 المؤرخ في 23 سبتمبر 2008 المتضمن وضع حيز التنفيذ تجسيد معابر التكوين المدرجة في مدونة التخصصات طبعة، 2007 وقد حدد التكوين عبر المعابر من خلال تكوين تكميلي، من أجل تكييف مهارات العمال مع احتياجات سوق العمل لمواجهة التحولات التقنية والتكنولوجية لأداة الإنتاج وتسهيل إعادة إدماجهم مهنيا، وهكذا تُفتح لهم إمكانية إعادة الترقية المهنية، حيث يعد هذا التكوين امتدادا للتكوين الأولي، ويجب أن يأخذ بعين الاعتبار المهارات المكتسبة وكذا الخبرة.

يختص هذا التكوين بالشباب الذين تخرجوا خلال ثلاث (03) السنوات السابقة والذين يواجهون مشاكل في الإدماج المهني من أجل الحصول على شهادة أعلى، مع تحديد شروط قبول في هذا النوع من التكوين.

أما طرق تنفيذ حيز المعابر فقد تم تخصيص المعبر العمودي والمعبر الأفقي:

الأول: موجه للعمال الذين يريدون بذل الجهود من أجل ترقيةهم، ويتم عن طريق التكوين الاقامي، التكوين عن بعد، كما يمكن أن يكون عن طريق التمهين شريطة أن لا يتعدى السن القانوني في إطار التمهين

الثاني: يتوجه هذا النوع للعمال حاملي شهادة والذين يرغبون في توسيع مهاراتهم قصد تكييفها مع تطورات سوق العمل، فهو ينظم في إطار نمط التكوين الاقامي والتكوين عن بعد، من خلال تكوين تكميلي في تخصص من نفس المستوى التأهيلي ومن نفس العائلة المهنية.

3. التكوين المهني الموجه للفئات الخاصة (إعادة التكييف): يحدد المرسوم 05-68 المؤرخ

في 30 يناير، 2005¹ بأنه تكوين أولي متواصل للأشخاص المعوقين والمعترف بهم طبيا وهم المعوق حركيا وجسديا، سوء التركيب الجسمي أو تشوه مكتسب، عواقب حوادث المرور، التهاب العضلات، عجز حركي ذا أصل دماغي، والمعوق حسيًا، المكفوفون والصم والبكم، وذوو الأمراض المزمنة- مرضى الربو- فقر الدم - مرض السكر، القلب، مرض الصرع، مرض الكلى، مرض العضال وهي المحددة في المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في شهر جانفي 2001 أما عن التخصصات فتحددها المادة 05 من القرار الوزاري، حيث يُوجه المعوقون نحو الاختصاصات والأنماط التكوينية المناسبة مع إعاقاتهم، وتُمنح الأولوية للمعوقين بالاختصاصات الملائمة مع قدراتهم الجسدية.

تم تطوير التكوين لفائدة الفئات الخاصة بعد صدور المذكرة رقم : 03 المؤرخة في : 06 نوفمبر 2011 والمتضمنة لتطوير التكوين لفائدة الفئات الخاصة، حيث حددت النصوص التنظيمية أنواع الإعاقات وإجراءات الإدماج وكذا الأنظمة الخاصة بهذه الفئة، حيث تم إضافة حالتين وهما:

-الفئات في الخطر المعنوي *catégorie en danger Moral* هم شباب تحت رقابة القاضي والموضوعون في مصالح التوجيه والتربية بالوسط المفتوح والمتراوح أعمارهم بين (15-25 سنة) والشباب الموضوعون بمراكز إعادة التربية والإسعاف التابعون لوزارة التضامن الوطني والأسرة والمتراوح أعمارهم بين (16-25 سنة)

¹ جريدة رسمية العدد 10 مؤرخة في 06 فبراير 2005 ، ص 08

3. التكوين في وسط السجون: وهم المحبوسون الأحداث، والمحبوسون البالغون.

4. التكوين عن طريق الدروس المسائية : هي صيغة ملائمة للتكوين المهني حددته المادة 07 من المنشور المؤرخ في 20 أوت 2000 والمتضمن تنظيم الدروس المسائية، يأخذ هذا التكوين بعين الاعتبار عامل الوقت، يقدم لبعض شرائح المجتمع إمكانية متابعة وتكملة تكويناتهم عن طريق اكتساب المعارف والمهارة بصفة فردية أو في إطار الشراكة.

كما يحدد المنشور محتوى ومدة التكوين، ويتضمن شكلين: الأولي تكوين أولي متوج بشهادة دولة وفيه لا تختلف المدة عن ما هو مقرر في التكوين الاقامي، الثاني: تأهيلي هدفه التحضير للامتحان المهني، ويسمح بالرسكلة وكذا تحسين المستوى في مجال نشاط المترشح.

5. التكوين عن طريق الاتفاقية: يتم هذا التكوين في المؤسسة المستخدمة، يتم تزويده من مؤسسات التكوين المهني ببرامج التكوين، وهي التي تشرف على المتابعة في المؤسسة المستخدمة.

6. التكوين بالبطاقة : يكون بطلب من المؤسسة الراغبة في تكوين عمالها، حيث يتم تكوينهم في المؤسسات التكوينية تكويناً متخصصاً.

7. تكوين سيسكو CISCO : يتم التكوين من خلاله في المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني للحصول على أربع شهادات معترف بها دولياً وهي بالاتفاق مع ميكروسوفت Microsoft المستوى الدراسي المطلوب هو الثالثة (3) ثانوي فما فوق للشعب العلمية، العلوم الدقيقة، الرياضيات، الشعب التكنولوجية.

8. التكوين المهني التحضيري : موجه لموظفي قطاع التكوين المهني حسب المادة 02 من القانون 08-07 المؤرخ في 23 فبراير 2008¹ الذي يهدف إلى تحديد القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين بمتابعة الدورات التكوينية وتحسين المستوى وتحديد المعارف، قصد تحسين مؤهلاتهم، وترقيتهم المهنية وتحضيرهم لمهام جديدة.

¹ جريدة رسمية العدد 11 مؤرخة في 02 مارس 2008 ، ص 04

استنتاج:

يتضح أن هناك أنواعا من التكوين تتضح من خلال مختلف الأنماط وتعددتها، ومن هنا فإن التكوين المهني يبقى الوسيلة لتحقيق جملة من الأهداف تستوجب نمطا معيناً من وطريقة مناسبة لكل هدف مسطر، وفترة معينة من أجل الإدماج في سوق العمل أو تحسين مهارات العمال والتكيف معالمهن الجديدة وتطبيق التكنولوجيا.

وبناء على ما تم عرضه عن التكوين المهني يتضح أن لقطاع التكوين المهني أهمية بالغة لما يحتويه من أنماط مختلفة و متنوعة تضمن التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين و المتهمين

9. مدونة التكوين المهني والتمهين

1. تعريف المدونة : وثيقة تحدد مجمل خصائص الشعب والتخصصات المدرسة؛ أو تلك التي يجب أن تُبرمج على المديين القصير أو المتوسط، وهي تشكل الاطار المرجعي الذي انطلقا منه تُبنى عروض التكوين.

كما تُعد جهاز ضبط مؤسسات التكوين المهني في فتح عروض والتكوين، وكذا الشروط التي تستلزم كل فرع من الفروع؛ خاصة مصلحة التوجيه والاعلام، لأنها معنية بالتسجيل والتوجيه، كما تساعد في ضبط مستويات التأهيل في مختلف التخصصات، وفي منح الشهادة، وبناء عروض التكوين لمؤسسات التكوين المهني والتمهين.

وبالتالي فهي المرجع الرئيسي لضبط العملية التكوينية بداية من وضع عروض التكوين بمختلف شروط الالتحاق ومستويات التأهيل، لثرفق التخصص المناسب بالشهادة المناسبة ومدة التكوين المناسبة أيضا.

2. نماذج من مدونات التكوين : تعددت مدونات التكوين، لكن ليس بمفهوم الاختلاف، وإنما بمفهوم التعديل بالإضافة إلى الحذف، حيث شهدت تعديلات كثيرة نوضحها كالاتي:
- مدونة التخصصات الطبعة (2005) تتشكل من عشرين شعبة مهنية بدلا من 88 في تلك التي سبقتها طبعة (2001) حيث حذفت ثلاث شعب مهنية (البنوك والتأمينات)، (آلات النسيج)

(صناعة الزجاج والمرايا)، أدمجت مع شعب مهنية أخرى، في أحدث شعبة مهنية جديدة هي (مهن المياه والبيئة).

- مدونة التخصصات الطبعة (2007) تتضمن 20 شعبة مهنية موزعة على 301 تخصص على مختلف أنماط التكوين، وتغطي خمس (5) مستويات للتأهيل.
- مدونة التخصصات الطبعة (2012) تضمنت 422 تخصصا، موزعة على 22 شعبة مهنية، مع إدراج شعبتين جديدتين عن الطبعة السابقة هما " المناجم والمحاجر، الصناعات البترولية " .
- مدونة التخصصات الطبعة (2014-2015) تم إثراء مدونة الشعب المهنية؛ كاستجابة للتكفل بالاحتياجات المعبر عنها من قبل مختلف القطاعات الوزارية، شركات التسيير والمساهمة والمؤسسات الاقتصادية، كان من أهداف هذه المدونة :
- إثراء وتنوع عروض التكوين من خلال إدراج تخصصات جديدة توفر فرض التوظيف أكثر.
- التكفل بالاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة، المعبر عنها من قبل القطاعات المستخدمة ومختلف القطاعات الوزارية
- تم إنجاز هذه المدونة بناء على عدة أشغال تمثلت في تشكيل عدة أفواج تقنية على مستوى معاهد شبكة الهندسة البيداغوجية، وأطراف لها علاقة باحتياجات اليد العاملة لمختلف القطاعات، مع استغلال الدراسات القطاعية التمهيديّة المنجزة من قبل مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات في مختلف الفروع، والأخذ بعين الاعتبار النصوص التنظيمية المسيرة لبعض المهن، ومختلف الاتفاقيات المبرمة مع مختلف القطاعات. بعد الأشغال المشتركة، تتم المصادقة على نتائج هذه الأشغال من قبل ومفتش مهنيين ومكونين بيداغوجيين ومفتشين. أصبحت تضم هذه المدونة 422 تخصصا منها 122 جديدا.

3. مستويات التأهيل : حددت تبعا للمرسوم 09-345 المؤرخ في 22 أكتوبر 2009¹ تم فيها تحديد كفايات إحداث شهادات تنوع دورات التكوين المهني بالشهادات المتضمنة للمستويات التأهيلية التالية:

¹ الجريدة الرسمية العدد 61 مؤرخة في : 25 أكتوبر 2009 ،ص 18

الشهادة المتحصل عليها	مستوى لتأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصصة CFPS	المستوى الأول
: شهادة الكفاءة المهنية CAP	المستوى الثاني
شهادة التحكم المهني CMP	المستوى الثالث
شهادة تقني Brevet de technicien	المستوى الرابع
شهادة تقني سامي Brevet de technicien superieur	المستوى الخامس

تحتوي أيضا مدونة التخصصات المهنية أنماط التكوين والمحددة في المرسوم التنفيذي رقم 09-93 بتاريخ : 22 فبراير 2009¹ القانون الأساسي الخاص بالموظفين المتمين لأسلاك التكوين والتعليم المهنيين، في مادته السابعة، على أن يمارس موظفو التكوين والتعليم المهنيين مهامهم حسب أنماط التكوين كما هو محدد في التشريع والتنظيم المعمول بهما على النحو التالي:(التعليم المهني، التكوين المهني الحضورى، التكوين عن طريق التمهين، التكوين المهني لإعادة التكييف، التكوين المهني المتواصل، التكوين والتعليم المهنيين عن بعد، التكوين المهني التحضيري.) وهي ما سنتطرق لها بالتفصيل بالموضوع الموالي.

هياكل التكوين المهني في الجزائر يضم قطاع التكوين هياكل متعددة، كل منها له دوره الأساسي ومنها نجد:

1. معاهد الهندسة البيداغوجية : instituts de l'ingénierie pédagogique وتتضمن المعاهد الوطنية للتكوين المهني INFEP ومعاهد التكوين المهني IFEP ضمن المنظومة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، تشرف على التأطير البيداغوجي للموارد البشرية ككل.

1.1. المعهد الوطني للتكوين المهني INFP: هو مكلف بترقية شبكة الهندسة البيداغوجية وهندسة التكوين التابعة للوزارة وتنشيطها وتأطيرها وتنسيقها، أما في مجال الهندسة البيداغوجية فهو يقوم :

1.1.1. في مجال الهندسة البيداغوجية:

- تصميم منهجيات إعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين
- تصميم الخبرة بالتنسيق مع المهنيين الذين يمثلون شعب النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والبرامج ومخططات التجهيز للتكوين والتعليم المهنيين والمصادقة عليها وتحسينها واجرائها.
- تطوير القدرات الوطنية في مجال تصميم الكتب التقنية والبيداغوجية واعادتها.
- ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها.
- جمع كل المعلومات حول التطورات التقنية والتكنولوجية والبيداغوجية في مجال التكوين والتعليم المهنيين ومعالجتها ووضعها تحت تصرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والمكونين والأساتذة.
- تصميم المعايير المتعلقة بشروط التسيير البيداغوجي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين واقتراحها.
- ضمان الاستشارة والخبرة لفائدة المتعاملين العموميين والخواص في مجال التكوين والتعليم المهنيين.
- التحيين الدوري لمدونة تخصصات التكوين والتعليم المهنيين.
- المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين¹

2.1.1. في مجال هندسة التكوين:

- إعداد برامج التكوين المتخصص وضمان التكوين وتحسين مستوى الأسلاك الإدارية والتقنية البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين.
- تنشيط برامج التكوين وتحسين المستوى المهني والبيداغوجي ورسكلة مستخدمي التأطير لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وإطارات الإدارة المركزية والمصالح اللامركزية.
- تحضير وضمان عمليات التكوين وتحسين المستوى لفائدة الاطارات التابعة لقطاعات وهيئات أخرى.

1 مارييف منور، محاضرات في مقياس التكوين المهني . المستوى ماستر 1، تخصص علم النفس التربوي سنة : 2020

- ضمان التكوين المتخصص لمستخدمي التفتيش.
- ضمان التكوين المتخصص قصد التوظيف في رتبة مقتصد مسير.

3.1.1. في مجال التقييم :

- تصميم منهجية ومعايير تقييم التكوين والتعليم المهنيين.
- تقييم تطبيق برامج التكوين ومناهج التعليم تحديد معايير ووسائل معادلة الشهادات والتصديق على المكتسبات المهنية والتصديق على التكوين.
- تحديد المعايير الوطنية لتصميم واعداد مواضيع الامتحانات المهنية للالتحاق بأسلاك التفتيش ورتبة أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين المكلف بالهندسة البيداغوجية ورتبة مقتصد مسير.
- ضمان تنظيم المسابقات على أساس الاختبارات للالتحاق بالتكوين المتخصص قصد التوظيف في رتبة مقتصد.

4.1.1. في مجال الدراسات والبحث البيداغوجي:

- وضع البرامج السنوية والمتعددة السنوات للدراسات والبحث البيداغوجي حيز التنفيذ.
- القيام بالدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية.

معاهد التكوين المهني : هي معاهد جهوية خصصت للقيام بمجموعة من الأدوار وهي:

1. 2. 1. في مجال الهندسة البيداغوجية:

- المشاركة في تصميم مناهج واعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين المكيفة مع مختلف أنماط التكوين بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- المشاركة في إعداد مدونة التخصصات في التكوين والتعليم المهنيين ومدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية، وكذا مدونات المطبوعات التقنية والمهنية وتقييمها وتكييفها مع احتياجات القطاعات المستعملة.
- المشاركة في تصميم برامج التكوين المهني والتعليم المهني في جميع أنماط التكوين ومخططات التجهيزات والوسائل التقنية والبيداغوجية وتكييفها.

- تصميم برامج التكوين البيداغوجي الموجه لمعلمي التمهين المكلفين بتأطير المتعلمين والمشرفين المكلفين بتأطير متربصي التكوين المهني وكذا تلاميذ التعليم المهني في الوسط المهني.
- تصميم المطبوعات التقنية والمهنية، والدعائم التعليمية البيداغوجية الموجهة للتكوين والتعليم ونشرها ها المهنيين واعداد
- المشاركة في إعداد الخريطة الوطنية للتكوين المهني¹.
- وضع بطاقة للكفاءات الوطنية والجهوية واختبارات التأهيل في التخصصات التابعة له نشرها مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين واعدادها وضمن
- تكييف برامج التكوين وانسجام محتوياتها في جميع أنماط التكوين والمناهج والوسائل التعليمية الضرورية لتكوين الأشخاص المعوقين جسديا وكذا الوثائق التقنية والبيداغوجية الموجهة لموظفي التعليم لإعادة التكييف.
- تصميم برامج التكوين البيداغوجي للمعلمين ومعلمي إعادة التكييف واعدادها بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين المهني والتعليم المهنيين.
- إعادة إعداد ونشر برامج التكوين والتعليم المهنيين والوسائل التقنية والبيداغوجية الموجهة للمعلمين والمتربصين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

1. 2 . 2. في مجال هندسة التكوين:

- ضمان الدعم والمساعدة التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين التابعة لمقاطعته.
- ضمان التكوين البيداغوجي التحضيري لموظفي التعليم وموظفي التعليم لإعادة التكييف أثناء فترة تربصهم.
- ضمان التكوين قبل الترقية للالتحاق بالرتب المعينة والمنصوص عليها ضمن الأحكام المحددة في القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتكوين والتعليم المهنيين.
- ضمان تكوين موظفي التعليم وموظفي التعليم لإعادة التكييف والتأطير والدعم البيداغوجي ومستخدمي التوجيه والتقييم والادماج المهنيين ومستخدمي المقتصدية، وتحسين وتجديد معارفهم وتغيير اختصاصاتهم.

1 نفس المرجع السابق.

- إعداد تنفيذ المخططات السنوية المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف للفئات الأخرى من مستخدمي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- ضمان التكوين البيداغوجي لمعلمي التمهين والمشرفين المكلفين بتأطير المتمهين والمشرفين المكلفين بتأطير متربصي التكوين المهني في الوسط المهني¹.

1 في مجال التقييم:

- المشاركة في تطوير آليات التقييم.
- تصميم وتطوير نظام التوجيه والتقييم لفائدة المعوقين جسديا بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- تصميم واعداد آليات وأدوات التقييم التقني البيداغوجي للمعلمين ومعلمي إعادة التكيف لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- ضمان نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف لفائدة القطاعات والهياكل الأخرى.
- تنظيم كل التظاهرات والمقتنيات والندوات والأيام الدراسية المرتبطة بمجال نشاطه

2. مؤسسات دعم التكوين المهني:

1. 2. مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ : فهو يقوم بـ:

- القيام بالدراسات والأبحاث في المهن والمؤهلات وتطويرها في شروط اكتساب المؤهلات من خلال مختلف أنواع التكوين ونتائج كل منها.
- منح الآراء والاقتراحات المستخلصة من الدراسات والأبحاث قصد جعل الجهاز الوطني للتكوين المهني يتلاءم مع الطلب الاجتماعي والاقتصادي.
- استخدام وسائل الملاحظة لاسيما فيما يخص إدماج المتخرجين من منظومة التكوين المهني، حتى يتسنى تقدير شروط إدماج المتكونين كما وكيفيا.

1 نفس المرجع السابق.

- تحليل أثر أعمال تأهيل اليد العاملة أثناء العمل في إنتاجية العمل ونتائج المؤسسات.
- إعداد الفهرس الوطني للمهن والتأهيلات، وتحديد الفروع التي تعاني عجزا يتم ذلك خصوصا بالاتصال مع المعهد الوطني للتكوين المهني والمعهد الوطني لترقية التكوين المهني في المؤسسة والتمهين¹.
- تحليل مختلف طرق التكوين من حيث التوافق الكيفي مع التشغيل والقيام بالدراسات المستقبلية عن تطور المهن والمؤهلات تبع للاختصاصات والمستويات بغية توجيه استعمال القدرات الوطنية في التكوين وتنميتها.
- القيام بشبكة علاقات خصوصا مع مصالح التشغيل والمصالح والهيكل والأجهزة المكلفة بالتكوين المهني والموارد البشرية ومؤسسات التعليم والتكوين العالين والبحث.
- القيام بتحقيقات بغية الحصول على معلومات أو استعمال معلومات متوفرة في مستوى جميع الهياكل المكلفة بالموارد البشرية أو في أية هيئة أو مؤسسة عمومية أو خاصة.
- القيام بأبحاث أو دراسات لها علاقة بهدف قصد نشرها أو تسويقها لحسابه الخاص أو لحساب الغير.
- العمل على نشر أشغال الدراسات والأبحاث.

الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل : Fond national de

- développement de l'apprentissage et de la formation continue (FNAC)
- يسير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .
- يدرس ويعالج مشاريع برامج التكوين التي يقترح الصندوق تمويلها يفصل في قبول مشاريع برامج التمهين أو التكوين المتواصل المقترح تمويلها والمقدمة طبقا للإجراءات المحددة في المجال.
- يحدد كفاءات تنفيذ برامج التكوين المقبولة وشروطها.
- يمول أعمال الاعلام والتوجيه والمساهمة في تطوير التكوين المتواصل والتمهين.
- يمول بالاشتراك مع الصناديق الموجودة أعمال التكوين عن طريق التمهين أو التكوين المتواصل.

1 نفس المرجع السابق.

- القيام بكل التحقيقات حول تقييم برامج التكوين المطبقة.
- يقوم بكل عملية تهدف إلى ترقية التمهين والتكوين المتواصل وتثمينها¹.

3.2 المركز الوطني للتكوين عن بعد CNPD من مهامه نجد:

- يتولى التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات التي تحضر للامتحانات والمسابقات التي تنظمها المؤسسات العمومية للتكوين المهني.
- يعد وفق البرامج المقررة، الوثائق التربوية والأدوات التعليمية الملائمة اللازمة لأنماط التكوين المقدمة.
- يتولى تقييم عمل المتعلمين عن طريق إجراء الرقابة المنتظمة لمعلوماتهم.
- يقوم أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات ويسلم الشهادات المتصلة بذلك.
- يساعد الهيئات العمومية والمؤسسات وفق التنظيم المعمول به في تحسين المستوى وتحديد المعلومات.
- يحسن الأداء التربوي عن طريق إقامة منظومات حديثة للتعليم بالمراسلة
- يقوم بأي عمل للترقية والتسويق في مجال التكوين بالمراسلة.
- تنمية المبادلات مع مراكز التكوين الوطنية والأجنبية والمنظمات الدولية المتخصصة قصد تحسين نتائج منظومة التكوين.
- ينظم الملتقيات والتجمعات المرتبطة بميدان عمله.
- يصدر الوثائق والدعائم التربوية المتصلة بمهمته ويتولى تسويقها.
- يتولى تسجيل الراغبين للامتحانات².

1 نفس المرجع السابق.

2 نفس المرجع السابق.

4.2 المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل : Institut national de

développement et de promotion de la formation continue (INDEFOC) يهدف المعهد إلى تقديم المساعدة التربوية والتقنية للمؤسسات قصد ترقية التكوين المهني وتطويره، وإلى الأشخاص والهيئات المعنية بالتمهين: وفي إطار هذه المهمة :

- فهو يقوم بكل دراسة أو بحث يهدفان إلى تحسين التكوين المهني وتكييف محتوياته ومناهجه والوسائل التربوية المطبقة فيه.
- يعد، يكيف وينسق بالاتصال مع المصالح الوزارية والهيئات والمؤسسات المعنية محتوى برامج التكوين والمناهج والوسائل التربوية الضرورية لتعليمها
- تحسين مستوى المكونين المكلفين بالتكوين التكميلي للمتمهين وتدريبهم الاضافي بالاتصال مع المؤسسات والهيئات المعنية ولاسيما المعهد الوطني للتكوين المهني ومعاهد التكوين المهني.
- يعد الاتصال مع المؤسسات والمنظمات والهيئات المعنية ولاسيما الاتحادات المهنية وغرف التجارة، مناهج تقويم التكوين المتمم في المؤسسة والتمهين قصد الموافقة على طبيعة التكوين وضبطه.
- يعد بالاشتراك مع المؤسسات المعنية ويقترح المخططات النموذجية لتجهيز هياكل التكوين لتمكينها من الانجاز بكلفة أقل واستعمال فعال.
- يدرس مناهج التقويم في المؤسسة والتمهين شرط السيطرة على كلف التكوين المتمم في المؤسسة.
- يجمع ويحلل الوثائق والاعلام المرتبطة بمهمته ونشرها ويطور تبادل التجارب¹.

1 نفس المرجع السابق.

5.2 المؤسسة الوطنية لتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني ENFP تتولى المؤسسة في إطار مخطط تنمية قطاع التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص المهام التالية :

- اقتناء التجهيزات والأدوات الموجهة لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وتوزيعها وتركيبها والقيام بتجريبها.
- ضمان المراقبة التقنية والصيانة للتجهيزات والأدوات الموزعة على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- القيام بالدراسات التقنية والاقتصادية للصفقات المرتبطة بهدفها قصد استكشاف طاقات الانتاج الوطني وتطويرها واستغلالها في ميدان التجهيزات والأدوات التقنية والبيداغوجية.
- المساهمة بالاتصال مع مؤسسات الدعم التقني والبيداغوجي في إعداد وتكييف مخططات التجهيزات.
- اقتراحات نشاطات وعمليات التكوين وتنظيمها في مجالات استعمال وصيانة التجهيزات بالاتصال مع مؤسسات الدعم لفائدة مستخدمي التعليم والتأطير التقني والبيداغوجي.
- تكوين رصيد وثائقي يتعلق بالتجهيزات التقنية والبيداغوجية وضمان توزيعه على مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- المساهمة في إعداد مدونات التجهيزات التقنية والبيداغوجية والمطبوعات التقنية والمهنية التي يعدها القطاع طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان التكفل بتحديد التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- تزويد مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالوثائق الضرورية لاستعمال التجهيزات التقنية البيداغوجية المقتناة حديثا¹.

1 نفس المرجع السابق.

3. المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

1.3 مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA : يتولى مركز التكوين المهني على الخصوص القيام بما يلي:

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين وفي مستويات التأهيل من الأول إلى الرابع.
- ضمان التكوين المهني المتواصل في مستويات التأهيل.
- ضمان التكوين لفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعية.
- تنظيم الاعلام بالاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين والتمهين.
- تنظيم نشاطات التكوين في إطار اتفاقيات مع مختلف الهيئات والادارات والمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين.
- تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المقررة في برامج التكوين المهني القيام بتنصيب المتمهين في الوسط المهني.
- القيام بتنصيب المترشحين في التربص التطبيقي في الوسط المهني.
- اتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الادمج المهني للحائزين على شهادات التكوين.
- المشاركة في مؤسسات الهندسة البيداغوجية في تقييم وتكييف برامج التكوين.
- تطوير النشاطات الثقافية والرياضية لفائدة المترشحين والتمهين.
- المشاركة في التظاهرات ذات الصبغة المهنية والثقافية والرياضية¹.

2.3 المعاهد الوطنية المتخصصة INSFP : طبقا للمادة الثانية من مرسوم الانشاء على أنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي، وتحدد أهدافه في المادة الرابعة كالاتي:

- القيام بالتكوين الأولي والمستمر للتقنيين والتقنيين السامين
- تنظيم تدريبات حسب تطور سوق العمل.

1 نفس المرجع السابق.

- تقديم أشكال المساعدة التقنية والتربوية التي تهدف إلى رفع مستوى تأهيل العمال.
- الاسهام في الدراسات والأبحاث بالاتصال مع الهيئات والمؤسسات المعنية.
- المشاركة عند الاقتضاء في تكوين المكونين وتحسين مستواهم وتحويل مهاراتهم.
- النهوض بجميع الوثائق والبيانات ذات الصلة بأغراضه ونشرها، وتشجيع المبادلات واللقاءات وتدعيمها، ويمكنها أن تقوم بخدمات لفائدة منظمة دولية أو بلد آخر.
- إضافة إلى هذه المؤسسات نجدها مجهزة بجهاز تكويني آخر يدعى الملحق ، بالإضافة إلى معاهد متخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين والتي تتولى تكويننا أوليا متواصلًا للأشخاص المعوقين جسديًا في مستويات التأهيل التالية (عمال متخصصون، عمال وأعوان مؤهلون، عمال وأعوان ذو التأهيل العالي، أعوان الاشراف والتقنيون) ومن مهامه: اقتراح تكييف وانسجام مضمون برامج التكوين والطرق والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للأشخاص المعوقين جسديًا وكذا الوثائق التقنية البيداغوجية المخصصة للمكونين المتخصصين.
- مساعدة المؤسسات الاقتصادية والهيئات الادارية التي تضمن التكوين للمعوقين جسديًا عن طريق التمهين في المجال التقني والبيداغوجي، وكذا تهيئة وتكييف مناصب العمل حسب احتياجات هؤلاء الأشخاص.
- تنظيم كل عملية تكوين لفائدة الأشخاص المعوقين جسديًا في إطار تعاقدية.
- وضع نظام توجيهي مهني لفائدة الأشخاص المعوقين جسديًا.
- مساعدة مؤسسات التكوين المهني والتمهين التي تتكفل بالأشخاص المعوقين جسديًا في المجال البيداغوجي.
- المشاركة في عمليات تكوين المكونين المكلفين بتكوين الأشخاص المعوقين جسديًا وتحسين مستواهم وتحويلهم.

- يوجد بالإضافة إلى هذه المؤسسات العمومية مؤسسات خاصة، يؤسسها شخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون الخاص، بغرض تقديم تكوين مهني يرمي إلى اكتساب تأهيل مهني أو تحسينه بمقابل أو مجاناً¹.

استنتاج:

يتضح من خلال هذا العرض الخاص لمختلف المؤسسات التي يشملها قطاع التكوين المهني ككل، على أنها شبكة واسعة من المؤسسات العمومية الوطنية والخاصة، هدفها خدمة التكوين والمتكويين.

.VI دور التكوين المهني في التجارب العالمية :

التجربة الإنجليزية:

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع ، وهي من الدول التي دخلت السباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بإعداد الإنسان القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساساً على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة ، وفي هذا الإطار قامت المملكة المتحدة باستحداث بعض البرامج التكوينية المتقدمة في الصناعة مثل التكوين من أجل التطوير والتنمية المعروفة باسم Booster Training كذا برنامج إعادة التكوين RE-TRAINING وذلك لتنمية مهارات العامل الصناعي ،بالإضافة إلى استمرار البرنامج التقليدي السائد، وهو برنامج التلمذة الصناعية (المهنية) وتتمثل في:

1 . برنامج التلمذة المهنية : تعتبر التلمذة المهنية مسارا رئيسيا بالتكوين المهني في إنجلترا، فهي نظام يرتبط بالمدة ،بحيث يطلب من المتدرب قضاء عدد محدد من السنوات كمستخدم بالتكوين وذلك قبل أن يعتبر مؤهلاً كعامل مهني أي صاحب حرفة ومن شروط الالتحاق ببرنامج التلمذة المهنية، أن يتم اختيار الأفراد من بين التلاميذ الذين تركوا المدرسة في سن السادسة عشرة، ويتم إلحاقهم ببعض الشركات الصناعية لعمل الاختبارات اللازمة التي تؤكد مدى صلاحيتهم للالتحاق بهذا البرنامج ، ومن ثم توزيعهم طبقاً لاحتياجات الشراكة إذا كان المركز التكويني تابعاً لها. كما ينقسم برنامج التكوين داخل التلمذة المهنية إلى شقين:

1 نفس المرجع السابق.

❖ الشق الأول : تكوين داخل الورشات.

❖ الشق الثاني : يختص بالتكوين النظري الذي يتكفل به أساتذة متخصصين.

2. برنامج الدعم والتعزيز : يهدف برنامج الدعم والتعزيز إلى تحسين أداء العمال المهرة في مهنتهم لمسايرة التطورات العلمية، وذلك عن طريق تعريفهم بالعلوم الجديدة ، والمواد المستحدثة في العلوم القائمة ، وكذا الاختراعات الحديثة في مختلف المجالات، بالإضافة إلى ما أدخل من تطوير على الآلات والمعدات وينظر إلى هذا النوع من التكوين على أنه تكوين لاحق في العمل يؤدي دورى التحسين الأداء¹.

5. برنامج إعادة التكوين : يهدف هذا البرنامج إلى إكساب الفرد مهارات ومعارف مختلفة من العمل الأصلي الذي سبق له التكوين عليه، وفي بعض الأحيان لمهنة جديدة أو لجزء جديد من مهنة، وتتراوح مدة برامج إعادة التكوين المطبقة في إنجلترا بين ستة أشهر و عام²

2.4. التجربة الألمانية:

لقد حظي التكوين المهني في ألمانيا بالكثير من العناية و الاهتمام، كما أنه مقسم على أساس أنواع الاحتياجات المختلفة التي يتطلبها الشغل ، وكل ذلك في ضوء وضع البلد اقتصاديا ، مع الأخذ بالحسبان التقدم التكنولوجي وأحواله المتغيرة³. ويتم التكوين المهني بألمانيا من خلال برامج متعددة:

1. برامج وفق النظام الثنائي: في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين:

الشركات والمدارس المهنية، حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في الوقت نفسه¹.

¹ سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة

الدكتوراة غير منشورة ، شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر 2011/2010 ص 78-79

² نفس المرجع السابق

³ منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة

الخامسة السعودية، 24/22 محرم 1433 هـ الموافق 19/17 ديسمبر 2011، ص 21-22

2. برنامج التكوين المهني الإضافي: يطلق عليه أحيانا التكوين التوفيقى، حيث يهتم بإكساب العمال المهارات الإضافية اللازمة لمواكبة التغيرات في واجباتهم، ويشترط للالتحاق بهذا البرنامج أن يكون العامل حاصلًا على الشهادة المتوسطة، وتكون لديه خبرة لمدة سنتين، ومدة التكوين تستغرق ثلاثة شهور متصلة، يقضيها المتدرب في إحدى المؤسسات الصناعية الخاصة بالتكوين، حيث يغلب الطابع العملي على هذا النوع من التكوين، ويمنح فرصة الترقية داخل المؤسسة.

3. برنامج إعادة التكوين: في مجتمع صناعي متغير مثل ألمانيا، لم يعد من المسلمات أن يستمر العامل في ممارسة المهنة طوال حياته، حيث أن الظاهرة عامة تتغير المهنة لعدة أسباب:

- تراجع بعض المهن، وظهور مهن أخرى مطلوبة في سوق العمل، وتحتاج إلى مهارات خاصة.
- الاختيار الخاطئ للمهنة: الذي ينتج تكوينًا مهنيًا و استخدامًا أقل إشباعًا، ومن الناحية الاقتصادية فإن هذا البرنامج يساهم في تصحيح الاختلال في سوق العمل على حسب الاحتياجات الواقعية، وطبقًا لقانون التكوين المهني في ألمانيا يشرف على البرنامج ثلاث جهات رئيسية هي (المؤسسات الصناعية، النقابات المالية، الغرف الصناعية) والتي تأخذ على عاتقها إجراء اختبارات لقياس المعرفة والمهارات المكتسبة من طرف العامل خلال برنامج إعادة التكوين، وكذلك البرامج الأخرى على غرار برنامج ذو التأهيل المزدوج

4 . برنامج التكوين ذو التأهيل المزدوج: و يعني جمع مؤهلين مهنيين في برنامج تكويني واحد، ومن شروط الالتحاق به أن يكون المترشح حاصل علي شهادة إتمام الدراسة الإلزامية ، وتكون درجته في المستوى المهاري " عامل متوسط المهارة" ثم يحصل على تكوين تنشطى ينفذ في مواقع العمل من أجل اكتساب المعلومات المهنية و العملية عبر تنفيذ واجبات واقعية، و تمتد مدته نحو شهر و نصف يحصل بعده العامل على مؤهل يحول له الترقية في وظيفة عامل ماهر².

التجربة الألمانية في ربط التكوين بمتطلبات الشغل:

يتميز التعليم و التكوين المهني في ألمانيا بكونه ثنائي الولاء والمسؤولية ما بين المؤسسة التكوينية وسوق العمل، وهذا ما يجسد عمق الشراكة بينهما في هذا المجال، ويمكن إيجاز قنوات الشراكة في مايلي:

✓ الشراكة في رسم سياسة التعليم والتكوين المهني وتخطيط البرامج وتنفيذها.

¹ Jean LAMAURE , formation et emploi , enquête sur une relation , revue projet , décembre, 1995 , n°244, Paris , p58.

² نفس المرجع السابق

✓ قيام سوق العمل بتوفير المؤشرات التي بموجبها تتحدد العلاقة الكمية بين طبيعة الاحتياجات من جهته وجهة التكوين المهني ، كما أن متطلبات المؤسسات الشغل تحدد الجانب النوعي لهذا التكوين¹

✓ تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين الميداني للمتدربين، ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية، وتسطير الدولة بشكل مباشر على هذه العملية.

✓ يتولى سوق العمل من حيث المبدأ تمويل التكوين في مواقع العمل، وغالبا ما يتم التمويل من خلال "صندوق التمويل" الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق العمل في تمويله².

التكوين المهني في تونس: يحوي برنامج التكوين في تونس حوالي 95% من إجمالي عدد المترشحين المسجلين في التكوين المهني؛ بحوالي 308 تخصصا تكوينيا تتم على مستوى 136 مركزا موزعة على النحو التالي كما هو مبين في الجدولين أدناه³:

جدول أنواع مراكز التكوين المهني في تونس :

العدد	التعيين	التسمية باللاتينية
17	مركزا للتكوين القطاعي	Centres sectoriels de formation (CSF)
50	مركزا للتكوين والتمهين	Centres de formation et d'apprentissage (CFA)
12	مركزا للتكوين المهني والعمل الحر	Centres de F.P et travail indépendant (CFPI)
14	مركزا لتكوين الفتاة الريفية	Centres de formation des jeunes fille en milieu rural
13	مركزا للتكوين في الحرف اليدوية	Centres de formation aux métiers de l'artisanat

أما عن أنماط التكوين فقد تم تخصيص ثلاثة أنماط (الاقامي، التناوبي، عن طريق التمهين) في حين نجد الشهادات الممنوحة فقد حددت كالاتي :

¹ طارق علي العاني، نصير أحمد السامرائي، علي خليل التميمي : الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل،

المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي ليبيا، 2003 ص:23

² نفس المرجع السابق، 2003، ص: 24.25

³ مارييف منور، محاضرات في مقياس التكوين المهني . المستوى ماستر 1، تخصص علم النفس التربوي سنة : 2020

جدول يتضمن أنواع الشهادات الممنوحة في تونس :

التسمية باللاتينية	التعين
Certificat de compétence(CC)	شهادة الكفاءات
diplôme de fin d'étude de bases techniques	دبلوم نهاية الدراسات القاعدية التقنية
Certificat d'aptitude professionnelle	شهادة الكفاءة المهنية
Brevet Technicien professionnel (BTP)	شهادة تقني سامي
Baccalauréat	صممت لحائزين على شهادة البكالوريا المهنية

الخلاصة :

يتضح أن هناك أنواعا من التكوين تتضح من خلال مختلف الأنماط و تعددها ومن هنا فإن التكوين المهني هو الوسيلة لتحقيق جملة من الأهداف تستوجب نمطا معيناً، لكل هدف مسطر و فئة معينة من أجل تحسين مهارات العمال و التكيف مع المهن ، أيضا يتضح من مختلف المؤسسات التي يشملها قطاع التكوين المهني ككل على أنها شبكة واسعة من المؤسسات العمومية الوطنية و الخاصة هدفها خدمة التكوين و المتكويين ، مثال على ذلك مخرجات قطاع التربية هي مدخلات التكوين المهني ومخرجاته سوق العمل أي علاقة تكاملية بين قطاع التربية التكوين و التشغيل و القطاعات الأخرى وهذا يقودنا إلى ربط التكوين المهني بجميع القطاعات و لا بد من النظر في التجارب الدولية الناجحة التي يمكن لها أن تساعد في تحليل الواقع

الفصل الثالث :

الجانب الميداني

الجانب الميداني

الفصل الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية :

تمهيد

الدراسة الاستطلاعية

I. المنهج

II. العينة

III. الاستمارة

IV. المجال المكاني

V. المجال الزمني

VI. طريقة تحليل SPSS

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد :

VII. عرض نتائج الدراسة الميدانية

VIII. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

IX. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى

X. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

XI. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية

XII. الاستنتاج العام

خلاصة

تمهيد : إن مجالات الدراسة تعتبر من الخطوات المنهجية المهمة وهذا يتم تناوله كما يلي :

الدراسة الإستطلاعية : هي مرحلة يطلق عليها في المنهجية بالاستكشافية ، أو الاستطلاعية بمعنى ميدان الدراسة مع العلم أنني أعمل بالمركز منذ سنوات خلت وأعرف جيداً سير المؤسسة و الهيكل التنظيمي والمصالح التقنية التي تهتم بتكوين المتربصين في نمط الحضوري و المتمهين في نمط التمهين وأنا أشرف على هاته المصلحة وهذا ما أعطى فكرة أولية حول موضوع الدراسة من خلال الفئة المستهدفة ، حيث أنه تشكل لدي تصور أولي للموضوع مما ساعد على صياغة المؤشرات ، و كان كذلك في شهر فيفري ، حيث أن الملاحظ تزايد عدد الوافدين في كل دورة من مختلف الفئات طالبي التكوين خاصة فئة العمال الذين يريدون تحسين مستواهم من المعارف النظرية و المهارات المهنية من هنا نستنتج مدى أهمية التكوين المهني ودوره في تلبية الاحتياجات المطلوبة.

I. المنهج :

من اجل أن تكون الدراسة علمية لا بد من أن تستند إلى منهج علمي تسير وفقه ويتحدد نوع المنهج وفقاً لنوع الدراسة والظاهرة المراد دراستها و يمكن تعريفه على انه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة ، وذلك عن طريق جملة من القواعد العامة التي تسيطر على سير العقل وتحدد عملياتها حتى تصل إلى نتيجة مقبولة ومعلومة¹، حيث أنه الطريقة العلمية الصحيحة التي يجب على كل باحث إتباعها من اجل كشف الحقيقة ثم يعود له الفضل في وصول الباحثين لحل عدة إشكاليات معقدة وبسيطة ولدراسة موضوع التكوين ودوره في تأهيل العاملين نعتمد على "المنهج الوصفي" لأنه يعتبر انسب منهج لهذه الدراسة والذي يوفر صورة عن الوضع الراهن ويصف خصائص الظاهرة ومركباتها والعوامل المؤثرة بها، ويعرف على انه «المنهج الذي يحاول جمع البيانات الدقيقة حول الظاهرة التي تسعى لدراستها في ظروفها الراهنة²، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي ، لان بفضله نستطيع وصف وتحليل وتفسير وتقييم موضوع دراستنا ، ويفدنا في الوقوف على أدق جزئياته وتفصيله .

¹ عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العلمية، الاردن، ط1، 1999، ص31

² عباس محمود عوي: مدخل الى الأسس النفسية الفيزيولوجية للسلوك، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، 1987، ص26.

أدوات جمع البيانات : يستخدم المنهج عدة تقنيات و أدوات بحث ميدانية بالنسبة لهاته الدراسة تم توظيف الاستمارة .

II. العينة :

تعتبر مرحلة تحديد العينة من أهم الصعوبات التي تواجه الباحث، إذ لا بد أن يجمع كل الخصائص والمميزات، التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه، وهذا حتى تكون نموذجاً صحيحاً للوصول إلى المعلومات الكافية لإعداد الدراسة، كما أنها "تمثل مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءاً من الكل، بمعنى أنها تؤخذ بمجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليه الدراسة¹."

- **العينة وكيفية اختيارها :** لدينا مجتمع كبير يتكون من عدد من العمال الذين استفادوا من برنامج التأهيل في التكوين المهني في فترات سابقة وهم فئة الموظفين حيث قمت باختيار عينة البحث من العاملين الذين باشروا عملية التكوين في هذا الموسم الممثلة للموظفين حيث بلغ عددهم 40 موظفاً الكلي على جميع المستويات ، حيث تم الإعتماد على العينة القصدية لمجتمع البحث من الذين استفادوا من التكوين سابقاً يفوق عددهم 90 موظفاً تلقوا تكويناً أثناء الخدمة خلال مساهمهم المهني ببلدية القرارة حيث تم توزيع استبيانات على عينة الدراسة .

III. الاستمارة :

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالاً في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية منها الاتصال بالمبحوثين بواسطة طرح أسئلة محددة تهدف إلى استخلاص اتجاهات و سلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد من خلال الأجوبة المتحصل عليها .

وبناء على ذلك تم صياغة 30 سؤالاً بين المفتوحة و المغلقة و قد قسمت الاستمارة الى

مايلي :

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2008، ص 81.

المحور الأول : البيانات الشخصية

المحور الثاني : المكتسبات النظرية من التكوين المهني

المحور الثالث: المهارات المهنية في التكوين المهني ولقد تم توزيع 40 استمارة .

IV. المجال المكاني للدراسة :

لكل دراسة منطقة جغرافية تتم فيها وبالنسبة لدراستي فقد ارتأيت لها أن تجرى بمركز التكوين المهني و التمهين القرارة1 وهي مؤسسة ذات طابع عمومي تكويني .

4. بطاقة تعريفية للمؤسسة :

أنشئ مركز التكوين المهني والتمهين بالقرارة بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 98-401 بتاريخ 1998/12/02 ،جريدة الرسمية العدد 91 الصادرة بتاريخ : 06 ديسمبر 1998، حيث سمي باسم العلامة الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد ، ويتربع على مساحة قدرها 7443.01 م² منها المبنية المقدره ب : 2111.80 م² ، يقع المركز بحي المؤذن ، يحده شرقا : اكمالية الشيخ محمد علي دبور وشمالا: عيادة الشهيد براتخي عبد المالك وجنوبا : سكنات شعبية ، كما أن المركز كان شبه ملحقة تابعة لمركز بريان والانات غرداية منذ سبتمبر 1993 إلى غاية 1998¹.

- قائمة المناصب المالية للتأطير التقني والبيداغوجي²:

الملاحظة	العدد	التعيين
	02	ام ت م م الهندسة البيداغوجية
	01	ام ت م د 02
	02	ام ت م د 01
	01	مقتصد مسير
	10	ات م
	03	مساعد تقني وبيداغوجي
	01	مساعد تكوين

1 البطاقة التقنية للمؤسسة . المصالح المقتصدية ، القرارة . سنة 2022 .

2 مدونة المناصب المالية لمركز التكوين المهني والتمهين القرارة - غرداية - لسنة 2022 .

- جدول هياكل المؤسسة : ويتضمن ما يلي ¹ :

العدد	الهياكل المتوفرة	
05	قاعات التدريس	الهياكل البيداغوجية
05	الورشات	
02	القاعات المتخصصة	
01	المخابر	
10	المكاتب	الهياكل القاعدية
01	قاعة الاجتماعات	
01	الأرشيف	
04	السكنات الالزامية	الهياكل الوظيفية
01	غرفة حراسة	مرافق مشتركة
01	ورشة صيانة	
01	غرفة المدفئة للمركز	
01	مخزن مهياً	
01	مكتب محاسب المواد	
01	غرفة المحول الكهربائي	
01	النادي	
01	قاعة تمرير	مرافق أخرى

1 مخطط تصميم القطعة التابع لمركز التكوين المهني القرارة ، الوكالة العقارية ، سنة 2002 .

– البطاقة التقنية للمركز

التسمية : مركز التكوين المهني والتمهين الشيخ عبد اللاوي مرموري محمد بالقرارة
 نوعية المؤسسة : هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة التكوين و التعليم
 المهنيين.

الرمز : 4709 .

الرمز الوزاري : 139047 .

العنوان : حي المؤذن بالقرارة

الهاتف : 029.22.32.34 الفاكس : 029.22.32.33

البريد الإلكتروني : Centerguerrara@yahoo.fr

تاريخ الافتتاح : 1998-12-02 (كمركز تكوين)

تاريخ الانشاء : سبتمبر 1993 (كشبه ملحقة)

المساحة : 7443.01 م²

عدد العمال : 56 منهم 30 دائمين 20 مؤقتين 04 ادماج مهني 02 شبكة

V . المجال الزمني للدراسة :

وقد تمثلت في الدراسة الميدانية و قمت بضبط استمارة أولية من أجل اكتشاف أخطائها و
 تحكيمها ، و بعد قمت بتصحيح الأخطاء و بناء الاستمارة النهائية التي تم توزيعها في 22 ، 23
 مارس 2022 .

VI . برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية :

بعد جمع الاستمارات التي تم توزيعها على الموظفين وبعد مراجعتها ومن أجل تحليل البيانات تم
 توظيف برنامج (spss) الذي يساعد الباحث في فهم ما يدور حوله و يوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ
 القرارات السليمة أو التحليل العلمي الدقيق كما هو الشأن بالنسبة للباحثين .

– المجال البشري للدراسة : مجتمع البحث الذي أجريت عليه الدراسة هو الموظفون المكونون في

المركز وهم 40 عاملا ككل .

تمهيد :

من خلال هذا الفصل نتطرق إلى عرض و مناقشة البيانات الميدانية التي جمعت عن طريق الاستمارة بداية من الجداول البسيطة و المركبة إلى القيام بالعمليات الإحصائية من نسب مئوية و تكرارات ، بالإضافة إلى عرض نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها .

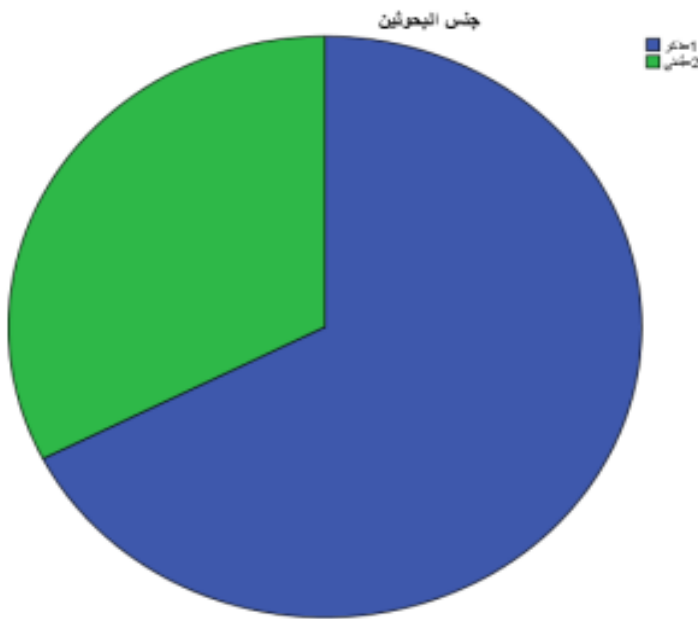
VII. عرض نتائج الدراسة الميدانية تحليلها و تفسيرها :

عرض البيانات الشخصية :

جدول رقم 1 : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
67.5 %	27	ذكر
32.5 %	13	أنثى
100 %	40	المجموع

شكل رقم 1 يوضح جنس المبحوثين



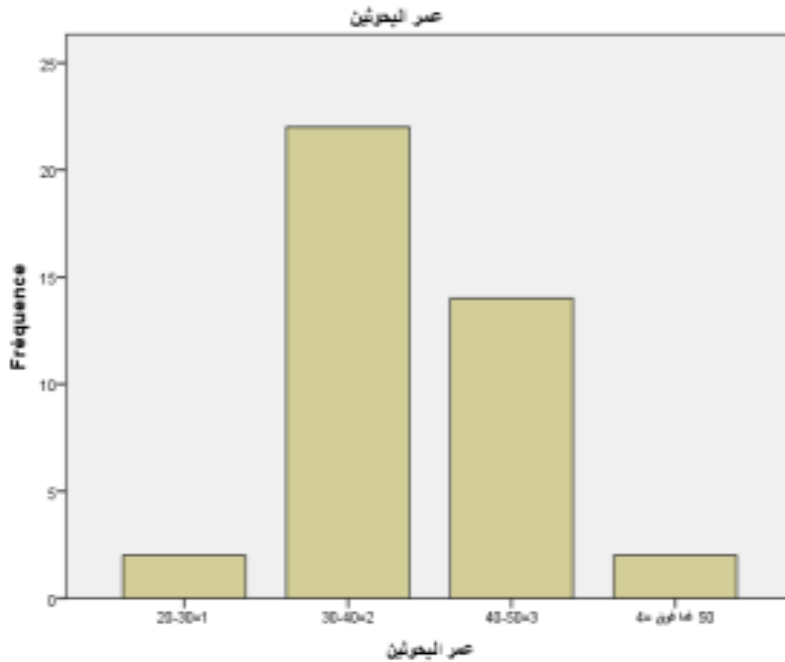
يلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلب المبحوثين هم من جنس الذكور ،بنسبة 67.5% من العمال و تمثل الأغلبية بالمقابل نسبة الإناث المحددة بـ 32.5% من المجموع .

إن نمط التكوين هذا في مختلف القطاعات يمس شريحة الذكور أكثر من الإناث ويرجع ذلك إلى مستوى الدخل للفرد.

جدول رقم 2 : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة	التكرار	سن المبحوثين
5 %	2	30-20
55 %	22	40-30
35 %	14	50-40
5 %	2	50 فما فوق
100 %	40	المجموع

شكل رقم 2 يوضح السن

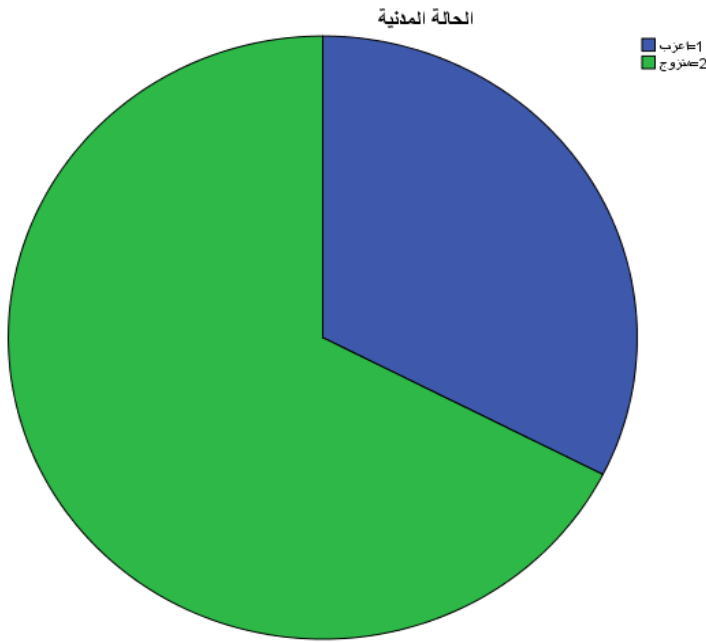


يلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال هذه المؤسسة هم من فئة "30-40" سنة أي بنسبة 55% ، تليها فئة "40-50" سنة بنسبة 35% ثم تليها فئة "20-30" سنة وأخيرا الفئة 50 سنة فما فوق بنسبة 5% .

جدول رقم 3 : يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية

الحالة العائلية للمبحوثين	التكرار	النسبة
أعزب	13	32.5%
متزوج	27	67.5%
المجموع	40	100%

شكل رقم 3 يوضح الحالة المدنية

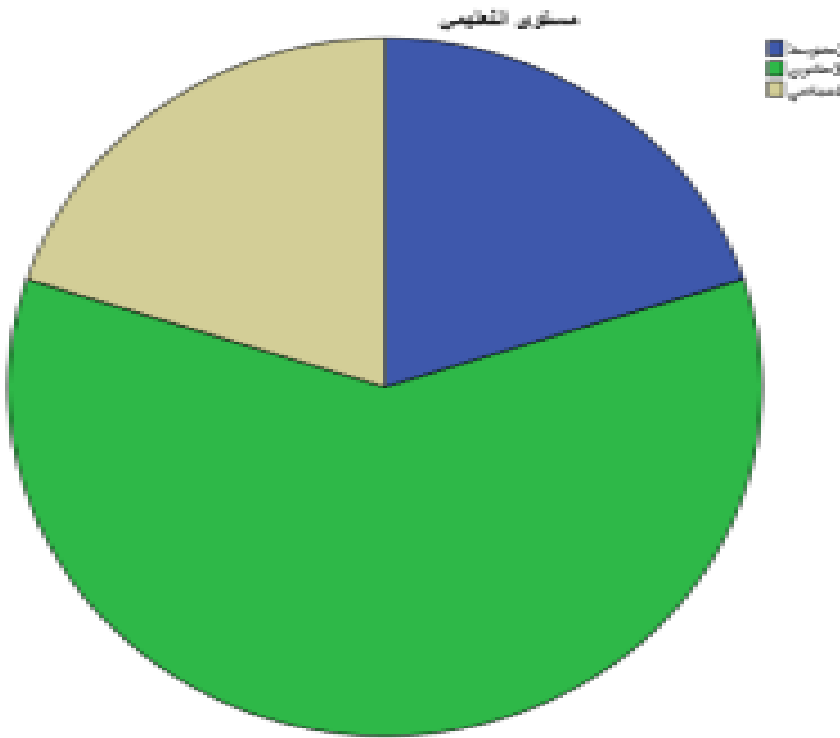


يلاحظ من خلال الجدول أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة هي من فئة المتزوجين أي بنسبة 67% من المجموع تقابلها فئة العزاب بنسبة 32.5% .

جدول رقم 4 : يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
% 20	8	متوسط
% 60	24	ثانوي
% 20	8	جامعي
% 100	40	المجموع

شكل رقم 4 يوضح المستوى التعليمي



يتضح من خلال الجدول أن الأغلبية الساحقة هم ذو المستوى الثانوي بما نسبته 60 % تقابلها

نسبة المستوى الجامعي بنسبة 20% من مجمل العينة المدروسة والمستوى المتوسط 20%

إن خصوصية العمل داخل في بعض القطاعات لا تتطلب تأهيل عالي نوعا ما لتسيير المهام

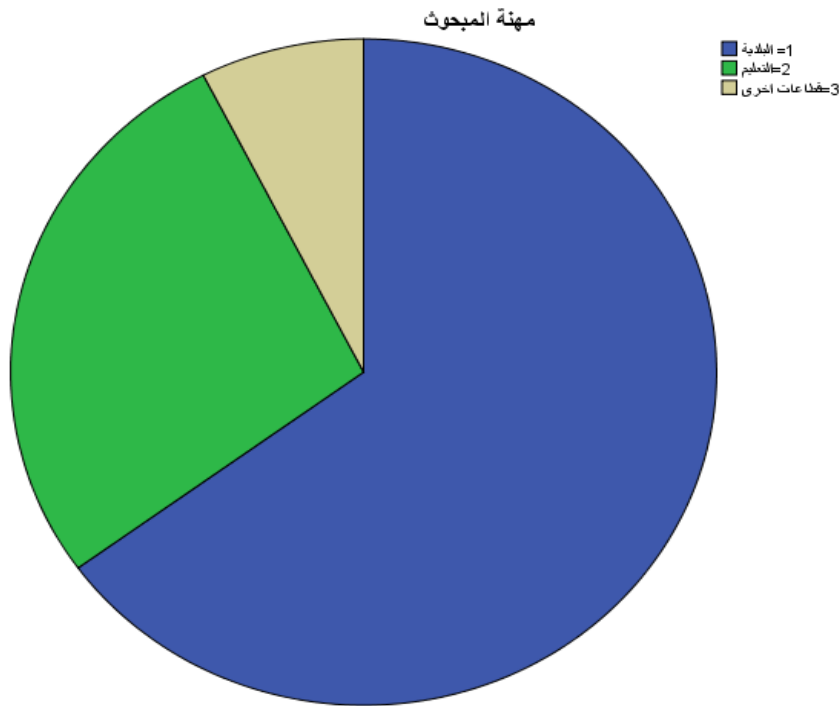
الإدارية لإنجاز الأعمال خاصة داخل الجماعات المحلية خاصة البلدية فهي تعتمد أساسا على

استخراج الوثائق فيما يتعلق الأمر بالمواطن .

جدول رقم 5 : يوضح توزيع المبحوثين حسب القطاع

النسبة	التكرار	القطاع الذي ينتمي اليه المبحوث
% 65	26	البلدية
% 27.5	11	التعليم
% 7.5	3	قطاعات أخرى
% 100	40	المجموع

شكل رقم 5 يوضح مهنة المبحوثين



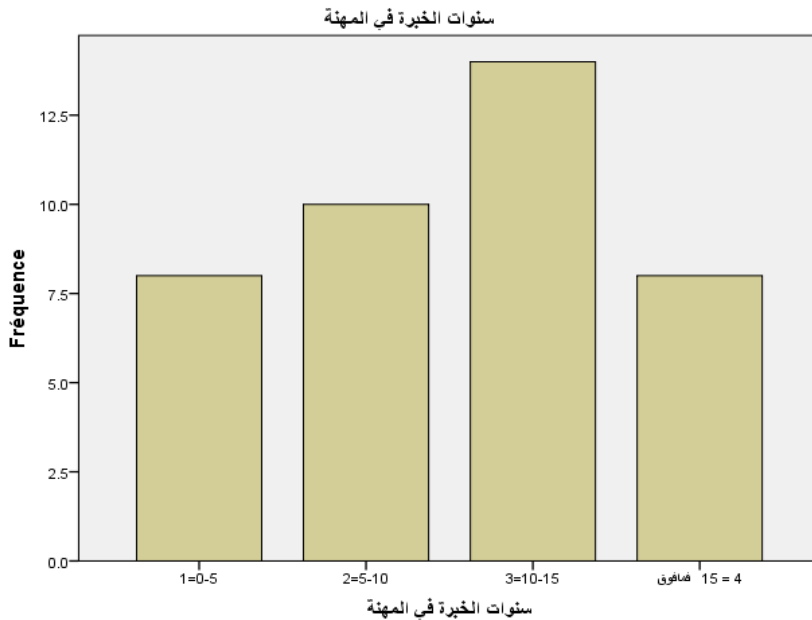
يلاحظ من خلال بيانات الجدول أن غالب العمال هم من الجماعات المحلية هم موظفين من البلدية بنسبة 65% تليها نسبة 27.5% من قطاع التعليم ، ثم تليها القطاعات الأخرى بنسبة 7.5% .

يتبين أن الفئة الساحقة هي التي تنتمي إلى البلدية وهم الموظفين الذين يريدون إشباع حاجاتهم في مختلف الجوانب من خلال نمط التكوين و رفع مستواهم داخل مؤسسة التكوين المهني التي تتيح لهم التأهيل من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى .

جدول رقم 6 : يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
"5-0"	8	% 20
"10-5"	10	% 25
"15-10"	14	% 35
15- فما فوق	8	% 20
المجموع	40	%100

شكل رقم 6 يوضح سنوات الخبرة



يتضح من خلال الجدول أن النسبة الأكبر هي 35% من المبحوثين الذين لهم أقدمية ما بين الفئة "10-15" تليها نسبة 25% من فئة "10-5" ثم فئة "5-10" و "15- فما فوق" بنسبة 20% .

بالرجوع الى جدول الفئات العمرية حسب السن نجد أن الفئة التي لها خبرة معتبرة لم تستفد من الترقية و رفع مستواها ما تجد نفسها مضطرة للاستفادة من التكوين المهني من أجل تحقيق ذاتها و هذا يدل أن سياسة الدولة في مجال التوظيف تعتمد أساسا في دمج الشباب في الحياة المهنية مما نتج عنه تقليص عدد الكهول و الشيوخ في المؤسسات مقابل فتح المجال للشباب الذي يستفيد من الخبرة المهنية للفئات العمرية المتقدمة .

VIII. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى :

- تحليلها و تفسيرها

* المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين *

جدول رقم 7: جدول يوضح علاقة المهارات المهنية بتقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين

المجموع		لا		نعم		تقلص نسبة الأخطاء
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	37	% 5.4	2	% 94.6	35	نعم
% 100	3	% 100	3	-	-	لا
% 100	40	% 12.5	5	% 87.5	35	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين بأن أغلبية الباحثين صرحوا بتقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين في مؤسساتهم ، و ذلك بنسبة 87.5% من المجموع مقابل 12.5% فقط صرحوا بعدم تقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين في مؤسساتهم، من بين من صرح بتقلص الأخطاء أغليتهم صرحوا بأن المعارف المهنية لها أثر على ذلك ، أي بما نسبة 94.6% صرحوا بتقلص الأخطاء من خلال

المهارات المهنية في حين الذين لم صرحوا إطلاقاً بنسبة 0 % عكس ذلك في حين الذين صرحوا بنسبة 5.4 % أن المعارف ليس لها تأثير كبير على تقلص الأخطاء بالمقابل نجد ما نسبته 100 %

صرحوا بأن المعارف المهنية ليس لها تأثير إطلاقاً على تقلص نسبة الأخطاء من خلال المعطيات السابقة يتبين تأثير المعارف النظرية على تقلص أخطاء العمال بعد التكوين في مؤسساتهم كما نجد دور مؤسسة التكوين المهني في إكساب العمال بالمعارف النظرية و المهنية مما يؤهلهم على القيام بأعمالهم دون ارتكاب أخطاء .

نستنتج بأن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين نحو تقليص نسبة الأخطاء بعد التكوين.

جدول رقم 8 : جدول يوضح علاقة المعرفة بقوانين العمل بتحسين علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين

المجموع		لا		نعم		تحسن علاقات العمل المعرفة بقوانين العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	37	% 13.5	5	% 86.5	32	نعم
% 100	3	% 33.3	1	% 66.7	2	لا
% 100	40	% 15.0	6	% 85.0	34	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بتحسين علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين بما نسبته 85.0 % بالمقابل بنسبة 15.0 % صرحوا عكس ذلك من مجمل من صرحوا بتحسين علاقات العمل نجد منهم نسبة 86.5 % صرحوا أن المعرفة بقوانين العمل تؤدي إلى تحسين علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين بالمقابل نجد من نسبته 33.3 % صرحوا عكس ذلك بعدم تحسين علاقات العمل من المعرفة بقوانين العمل

من خلال المعطيات السابقة يتبين تأثير المعرفة بقوانين العمل على تحسن علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين هذا ينتج عنه معرفة المهام و الواجبات كل عامل و من خلال أداء دوره في مؤسسته أيضا علاقة العمل بين العامل و المستخدم بعدم تداخل المهام الموكلة لكل عامل مما يخلق بيئة عمل متميزة بين العمال و الزملاء وتحظى باحترام الجميع من خلال علاقاتهم فيما بينهم .

نستنتج بأن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين تحقق تحسن علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين.

جدول رقم 9 : يوضح العلاقة بين المعرفة بقوانين العمل و تقليص نسبة الأخطاء بعد التكوين

المجموع		لا		نعم		المعرفة بقوانين العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
						تقليص نسبة الأخطاء بعد التكوين
%100	37	%5.4	2	% 94.6	35	نعم
%100	3	%100	3	-	-	لا
%100	40	%12.5	5	% 87.5	35	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية الباحثين صرحوا بتقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين بما نسبته 87.5 % من المجموع تقابلها ، نسبة 12.5 % ترى على عدم تقلص نسبة الأخطاء بعد التكوين حيث نجد منهم نسبة 94.6 %

صرحوا أن المعرفة بقوانين العمل لها تأثير بتقلص الأخطاء و هو الاتجاه السائد بالمقابل عكس ذلك نجد من صرحوا بعدم تأثير قوانين العمل على تقلص الأخطاء ما نسبته 100% .

من خلال المعطيات السابقة اتضح تأثير معرفة قوانين العمل على تقلص الأخطاء عند العمال بعد التكوين و هذا راجع دور التكوين المهني في تزويد العمال برصيد معرفي فهو يعتبر خزان لهم من اجل التحكم في مختلف نشاطاتهم اليومية تجاه أعمالهم في مؤسساتهم من أجل تجنب الأخطاء و هذا بعد تكوينهم .

نستنتج بأن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين من خلال تقليص نسبة الأخطاء بعد التكوين .

جدول رقم 10 : جدول يوضح علاقة المهام وواجبات العمل في التكوين بفهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين

المجموع		لا		نعم		بفهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	36	%2.8	1	%97.2	35	نعم
%100	4	%50	2	%50	2	لا
%100	40	%7.5	3	%92.5	37	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 92.5% بفهم دورهم و مهامهم في العمل بعد التكوين من المهام و واجبات العمل تقابلها نسبة 7.5% ممن صرحوا بعدم فهم الدور و المهام العمل بعد التكوين من مجمل من صرحوا بفهم الدور و المهام في العمل بعد

التكوين نجد منهم 97.2% تليها نسبة 50.0% ممن صرحوا بعدم فهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين ، أما من صرحوا في الاتجاه الآخر تبقى النسبة نفسها .

من خلال المعطيات السابقة اتضح تأثير تعلم العمال وإدراكهم للمهام و واجبات العمل التي اكتسبوها في التكوين أدت بهم إلى فهم دورهم للمهام فأصبحوا على ثقة بأنفسهم من خلال ممارسة مختلف نشاطاتهم اليومية حيث يدرك ما يقوم به تجاه عمله بمعنى الدور المنوط له .

نستنتج بأن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين من خلال فهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين .

جدول 11 : يوضح علاقة تنمية و تطوير المعارف المهنية التي تؤدي الى الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين

المجموع		لا		نعم		الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين تنمية و تطوير المعارف المهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	36	%8.3	3	% 91.7	33	نعم
%100	4	%50	2	% 50	2	لا
%100	40	%12.5	5	% 87.5	35	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 87.5% أن الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين هو من المعارف المهنية بالمقابل ما نسبته 12.5% صرحوا عكس ذلك و من مجمل من صرحوا وجود علاقة بين تنمية و تطوير المعارف المهنية من خلال الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين ما نسبته 91.7% تليها ما نسبته 50% يرون عكس ذلك .

من خلال المعطيات السابقة اتضح تأثير المكتسبات التي تلقاها العمال في مؤسسة التكوين من خلال البرامج التكوينية التي تواكب التطورات الحديثة بحيث ساهم في الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين فهي معارف جديدة بالنسبة لهم لما تمكنهم من تقديم الإضافة في نشاطاتهم اليومية و أعمالهم .

نستنتج بأن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين والتي تؤدي إلى الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين.

جدول 12: يوضح علاقة المنهجية في العمل بعد التكوين بتحقيق الفعالية في الأداء

المجموع		لا		نعم		الفعالية في الأداء المنهجية في العمل بعد التكوين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	37	%2.7	1	% 97.3	36	نعم
%100	3	% 66.7	2	% 33.3	1	لا
%100	40	% 7.5	3	% 92.5	37	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 92.5 % أن فعالية العمال في الأداء في العمل بعد التكوين هو راجع للمنهجية التي تلقوه في التكوين المهني بالمقابل ما نسبته 7.5 % صرحوا عكس ذلك و من مجمل من صرحوا وجود علاقة بين الفعالية في الأداء و المنهجية في العمل ما نسبته 97.3% تليها ما نسبته 33.3 % يرون عكس ذلك تليها ما نسبته 66.7 % لا يرون وجود علاقة تؤدي إلى الفعالية في الأداء بعد التكوين.

من خلال المعطيات السابقة اتضح أن توافق معارف وقدرات وسلوكيات ومنجزات (منهجية العمل) مع متطلبات العمل المعرفية والسلوكية بتحقيق الفعالية في الأداء من خلال الأهداف المرجوة.

نستنتج بأن المكتسبات النظرية (التكوين المهني) تساهم في تأهيل العاملين في تحقيق الفعالية في الأداء و يبرز أثره في العمل .

من خلال المعطيات السابقة اتضح أن توافق معارف وقدرات وسلوكيات ومنجزات (منهجية العمل) مع متطلبات العمل المعرفية والسلوكية تتحقق الفعالية في الأداء من خلال الأهداف المرجوة على فعالية الأداء ومن خلال هذا المنظور فالأداء يتوقف على عنصرين رئيسيين هما: القدرة على الإنجاز، والرغبة في العمل، فالقدرة على الإنجاز هي محصلة للمعرفة والمهارة التي يكتسبها العامل، أما الرغبة في العمل فهي تعبر عن الدوافع الفردية للعامل للقيام بإنجاز العمل وهي تعكس مجموعة آرائه واتجاهاته وسلوكياته وذلك بإشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل ..

نستنتج بأن المكتسبات النظرية (التكوين المهني) تساهم في تأهيل العاملين في تحقيق الفعالية في الأداء

IX. الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى :

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 7 : علاقة المعارف المهنية بتقلص نسبة الأخطاء من خلال معطيات الجدول بنسبة 87.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 8 : علاقة المعرفة بقوانين العمل بتحسين علاقات العمل مع الزملاء بعد التكوين من خلال معطيات الجدول بنسبة 85.0% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 9 : علاقة المعرفة بقوانين العمل بتقليص نسبة الأخطاء بعد التكوين من خلال معطيات الجدول بنسبة 87.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 10 : علاقة المهام وواجبات العمل في التكوين بفهم الدور و المهام في العمل بعد التكوين من خلال معطيات الجدول بنسبة 92.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 11: علاقة تنمية و تطوير المعارف المهنية تؤدي إلى الإبداع و التطوير في العمل بعد التكوين من خلال معطيات جدول بنسبة 87.5 %.

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 12: يوضح علاقة المنهجية في العمل بتحقيق الفعالية في الأداء من خلال معطيات جدول بنسبة 92.5 %.

نستنتج مما سبق أن المكتسبات النظرية تساهم في تأهيل العاملين .

X. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية :

- تحليلها و تفسيرها

* المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين *

جدول رقم 13 : يوضح علاقة تعلم تقنيات جديدة في التكوين المهني باستعمال وسائل حديثة في العمل

المجموع		لا		نعم		وسائل حديثة في العمل تعلم تقنيات جديدة في التكوين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	37	% 16.2	6	% 83.8	31	نعم
%100	3	% 100	3	-	-	لا
% 100	40	% 22.5	9	% 77.5	31	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 77.5% فيتعلم استعمال تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة في التكوين و التي تلقونها بالمقابل ما نسبته 22.5% صرحوا عكس ذلك ومن مجمل من صرحوا بنعم ما نسبته 83.8% تليها نسبة 100% صرحوا بعدم تعلم تقنيات جديدة باستعمال تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة .

من خلال المعطيات السابقة اتضح اثر التقنيات الجديدة التي تلقاها العمال في مؤسسة التكوين حيث أنهم يسعون إلى استعمال تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة من اجل الاستفادة في أماكن عملهم وهذا نلتمس من الرغبة في إشباع حاجاتهم من خلال مواكبة التطورات الحديثة حيث يرجع إلى أهمية المهارات و نوعها مما يجعلهم يستغنون عن السابقة لما تمكنهم من تقديم الإضافة في نشاطاتهم اليومية.

نستنتج بأن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين من خلال تعلم تقنيات جديدة باستعمال تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة .

جدول رقم 14 : يوضح تأثير برنامج التكوين بالتطوير و الإبداع في العمل

المجموع		لا		نعم		التطوير و الإبداع في العمل برنامج التكوين
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	33	% 6.2	2	% 93.9	31	نعم
%100	7	% 42.9	3	% 57.1	4	لا
% 100	40	% 12.5	5	% 87.5	35	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 87.5% بوجود تطوير وإبداع في العمل البرامج التكوينية و المهارات التي تلقونها في التكوين بالمقابل ما نسبته 12.5%

صرحوا عكس ذلك و من مجمل من صرحوا بنعم ما نسبته 93.9% تليها نسبة 57.1% صرحوا بعدم وجود علاقة بينهم بالمقابل من صرحوا بلا ما نسبته 42.9% .

من خلال المعطيات السابقة تبين اثر البرامج التكوينية و محتواها في مؤسسة التكوين حيث أنها تواكب كل التطورات الحديثة و التغييرات الحاصلة بكل تنظيم ما ساعد العمال على التطوير و الإبداع في العمل الحديثة من خلال المعارف و المهارات مما يزيد في فعاليتهم وأدائهم واستقرارهم تجاه وظائفهم

نستنتج بأن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين من خلال البرنامج التكويني لدى مؤسسة التكوين حيث اتضح تأثيره على العاملين في تطورهم وإبداعهم في العمل .

جدول رقم 15 : يوضح علاقة تعلم المهارات المهنية في التكوين بتحقيق الفعالية في الأداء

المجموع		لا		نعم		تحقيق الفعالية في الأداء المهنية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	33	-	-	% 100	33	نعم
%100	7	% 42.9	3	% 57.1	4	لا
% 100	40	% 7.5	3	% 92.5	37	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية المبحوثين صرحوا بما نسبته 92.5% تحقق لهم الفعالية في الأداء و بأن المبحوثين استفادوا من تعلم مهارات مهنية تلقونها في التكوين بنسبة 100% بالمقابل ما نسبته 7.5% صرحوا بأنهم ليس لديهم مهارات مهنية ولم تحقق لديهم الفعالية في الأداء، تليها نسبة 42.9% من المبحوثين صرحوا بأنهم لم يستفيدوا في تكوينهم من مهارات مهنية

من خلال المعطيات السابقة تبين اثر المهارات المهنية في التكوين على فعالية الأداء ومن خلال هذا المنظور فالأداء يتوقف على عنصرين رئيسيين هما: القدرة على الإنجاز، والرغبة في العمل، فالقدرة على الإنجاز هي محصلة للمعرفة والمهارة التي يكتسبها العامل، أما الرغبة في العمل فهي تعبر عن الدوافع الفردية للعامل للقيام بإنجاز العمل وهي تعكس مجموعة آرائه واتجاهاته وسلوكياته وذلك بإشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل .

نستنتج بأن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين في التكوين بتحقيق الفعالية في الأداء.

جدول رقم 16 : يوضح أثر التكوين في وسائل الحماية من مخاطر العمل بتقلص نسبة الأخطاء في العمل

المجموع		لا		نعم		تقلص نسبة الأخطاء في العمل وسائل الحماية من مخاطر العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	18	-	-	% 100	18	نعم
%100	22	% 22.5	5	% 77.3	17	لا
% 100	40	% 12.5	5	% 87.5	35	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية الباحثين صرحوا بما نسبته 87.5 % بتقلص نسبة الأخطاء في العمل من خلال ما تلقونه في التكوين في وسائل الحماية من مخاطر العمل بالمقابل ما نسبته 12.5 % صرحوا عكس ذلك و من مجمل من صرحوا بنعم ما نسبته 100 % يقرون ذلك تليها نسبة 22.5 % صرحوا عكس ذلك أيلا توجد علاقة بينهما .

من خلال المعطيات السابقة تبين اثر وسائل الحماية من مخاطر العمل في تقليص نسبة الأخطاء في العمل و هذا راجع إلى دورات تكوينية و تدريبية في مجال السلامة المهنية للأشخاص والعتاد من خلال التعرف على مختلف وسائل الحماية لأن بيئة العمل معرضة لهاته الظروف ،أي العامل عندما يكون مؤهلا يستطيع تقليص الأخطاء مع إجراء كل التدابير اللازمة لتفادي المخاطر.

نستنتج بأن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين في وسائل الحماية من مخاطر العمل بتقليص نسبة الأخطاء في العمل.

جدول رقم 17: يوضح تعلم تقنيات جديدة تساهم في انجاز الأعمال في وقتها المحدد

المجموع		لا		نعم		انجاز الأعمال في وقتها المحدد تعلم تقنيات جديدة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	16	6.3%	1	%93.8	15	دائما
%100	21	-	0	%100	21	أحيانا
% 100	3	%66.7	2	%33.3	1	نادرا
% 100	40	% 7.5	3	% 92.5	37	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن أغلبية الباحثين صرحوا بما نسبته 92.5 % تعلم تقنيات جديدة في التكوين المهني تحقق لهم انجاز الأعمال في وقتها المحدد العاملين يتحقق من خلال انجاز في وقتها المحدد بالمقابل و من مجمل من صرحوا ا أحيانا ما نسبته 100% و دائما ما نسبته 93.8% بالمقابل 7.5 % صرحوا عكس ذلك بأن تعلم تقنيات جديدة لم تساهم في انجاز الأعمال في وقتها المحدد و بما نسبته 66.7% صرحوا أن التقنيات الجديدة لم تمكنهم من انجاز الأعمال في وقتها المحدد إلا نادرا .

من خلال المعطيات السابقة تبين تعلم تقنيات جديدة في التكوين المهني يساهم في إنجاز الأعمال في وقتها المحدد من خلال القدرة على التنفيذ، والرغبة في العمل، فالقدرة على التنفيذ هي محصلة للمعرفة والمهارة التي يكتسبها العامل، أما الرغبة في العمل فهي تعبر عن الدوافع الفردية للعامل للقيام بإنجاز العمل في وقته المحدد مما يرفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل .

نستنتج بأن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين من خلال من خلال تعلم تقنيات جديدة في التكوين المهني من أجل إنجاز الأعمال في وقتها المحدد

XI. الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية :

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 13 : علاقة كيف ساهم التكوين المهني في تعلم تقنيات حديثة باستعمال وسائل جديدة من خلال معطيات الجدول بنسبة 77.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 14 : علاقة برنامج التكوين المهني ساهم بالتطوير و الإبداع في العمل و من خلال معطيات الجدول بنسبة 87.5 % .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 15: يوضح علاقة تعلم المهارات المهنية في التكوين المهني بتحقيق الفعالية في الأداء من خلال معطيات الجدول بنسبة 92.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 16 : علاقة التكوين في وسائل الحماية من مخاطر العمل بتقلص نسبة الأخطاء في العمل و من خلال معطيات الجدول بنسبة 92.5% .

يلاحظ من خلال معطيات جدول رقم 17 : تعلم تقنيات جديدة تساهم إنجاز الأعمال في وقتها المحدد وقتها المحدد و من خلال معطيات الجدول بنسبة 92.5% .

نستنتج مما سبق أن المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين .

XII. الاستنتاج العام :

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية العامة : والتي مفادها "دور التكوين المهني في تأهيل العاملين :

- التكوين المهني عملية مستمرة هادفة متجددة وشاملة تشمل تكوين جميع جوانب العاملين من خلال المعارف النظرية التي تساهم في تقلص الأخطاء في العمل حيث أن المعرفة بقوانين العمل تساهم في تحسين علاقات العمل مع الزملاء ، وفهم الدور و التطوير في العمل ، حيث تحقق المنهجية في العمل الى الفعالية في الأداء ، زد على ذلك المهارات المهنية المكتسبة في التكوين المهني تساهم في تعلم تقنيات حديثة باستعمال وسائل جديدة ، حيث أن التقنيات الجديدة تساهم في إنجاز الأعمال في وقتها المحدد ، كذلك التكوين المهني يساهم في التقليل من نسبة الأخطاء من خلال التكوين في وسائل الحماية.

من خلال عرض وتحليل المعطيات الميدانية، ومناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات نصل إلى أنه ونظرا لتحقق الفرضيات الفرعية فإن هذا يؤكد تحقق الفرضية العامة للدراسة والتي مفادها:
-التكوين المهني ودوره في تأهيل العاملين.

1- المعارف النظرية تساهم في تأهيل العاملين

2- المهارات المهنية تساهم في تأهيل العاملين .

الخاتمة

خاتمة :

يعتبر التكوين المهني القاعدة الأساسية في توفير العمالة المؤهلة القادرة على أداء مهام العمل بشكل جيد حيث يهدف إلى إكساب الأفراد أو العاملين معلومات ومعارف نظرية ومهارات تتطلبها الوظيفة ، إضافة إلى ذلك تطوير هاته المكتسبات بما يتماشى مع التغير في وظائف العمل الحالية أو الوظائف التي تطرأ عليها التغير و تطوير أداء العامل من خلال الانجاز و الرغبة في العمل مما يساهم في مواجهة الصعوبات في بيئة العمل للمؤسسة حيث تكون في موقع منافس مع مؤسسات أخرى .

من أجل أن يكون للتكوين المهني دور وأثر مناسب اقتضى عليه السير وفق أسلوب علمي من خلال الدراسة و التخطيط لمساعدة العمال بغية الوصول الى المستوى المطلوب من أجل تطبيق الإجراءات اللازمة وإعداد البرامج التكوينية التي تتماشى مع التطورات الجديدة و الحديثة التي تكفل بجميع فئات العمال حتى يتمكن التكوين من تحقيق أهدافه

المراجع

قائمة المراجع

قائمة الكتب :

1. ابراهيم الخلوف الملكاوي: كتاب إدارة المعرفة-الممارسات والمفاهيم ، 2009 .
2. أحمد ماهر :السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 2002.
3. حسين عثمان :الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003.
4. رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ،الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة،2008.
5. سعاد نائف البرنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ، 2008.
6. سنان الموسوي :إدارة الموارد البشرية، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، الأردن، 2004.
7. طارق علي العاني ،نصير أحمد السامرائي ،علي خليل التميمي : الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، دار الكتب الوطنية، بنغازي ليبيا ، 2003 ص:23
8. عامر قنديلجي : البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري العلمية، الاردن، ط1999.
9. عباس محمود عوفي: مدخل الى الأسس النفسية الفيزيولوجية للسلوك، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، 1987.
10. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، بدون طبعة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
11. محمد جمال الكفافي : الإستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية ، الدار الثقافية للنشر و التوزيع القاهرة ط1 ، 2007 .
12. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003.

13. محمد علي محمد :علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية، دب، ط3، 2003 .

قائمة الجرائد الرسمية :

1. جريدة رسمية العدد 11 مؤرخة في 02 مارس سنة 2008 .
2. جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981 .
3. جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981 .
4. جريدة رسمية العدد 26 مؤرخة في 30 يونيو 1981 .
5. جريدة رسمية العدد 54 مؤرخة في 21 سبتمبر 2008 .
6. جريدة رسمية العدد 10 مؤرخة في 06 فبراير 2005 .
7. جريدة رسمية العدد 11 مؤرخة في 02 مارس 2008 .
8. جريدة الرسمية العدد 61 مؤرخة في : 25 أكتوبر 2009 .
9. جريدة الرسمية العدد 13 مؤرخة في 25 فيفري 2009 .

قائمة الملتقيات :

1. الحاج مداحي عري، البعد الاستراتيجي للموارد و الكفاءات البشرية في إستراتيجية المؤسسة، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول : رأس المال الفكري و منظمات الأعمال العربية في ظل اقتصاديات الحديثة، جامعة شلف.
2. سنوفي نور الدين، مرزوقي عبد المومن، دور التكوين في تنمية الكفاءات و تحقيق الإبداع، ورقة بحثية ضمن الملتقى الدولي الأول حول: اقتصاديات المعرفة و الإبداع، 17 و 18أفريل، 2013، جامعة البليدة.
3. منتدى الرياض الاقتصادي، التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة السعودية، 24/22 محرم 1433هـ الموافق 19/17 ديسمبر 2011.

قائمة المجالات :

1. عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية المركز الجامعي لورقلة، 1998 .

2. علي يونس ميا وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان)،مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد الواحد والثلاثون، العدد الأول، سوريا، 2009.
3. نعيمة بارك، تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السابع، جامعة الشلف، الجزائر.

قائمة المذكرات :

1. حدة قربة ، دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة حالة انتبوتيكال بالمدينة رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة سعد دحلب البليدة سنة 2007 .
2. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، رسالة الدكتوراة غير منشورة ، شعبة علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر 2010/2011 .
3. سلاطية بلقاسم : التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قسنطينة، الجزائر، السنة الجامعية 1995-1996.
4. صبرينة ميلاط، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية ، التكوين المهني و الفعالية التنظيمية ، جامعة قسنطينة ، 2006/2007.
5. غنية بودوح، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2005-2006 .
6. رحمانى ليلي تقويم أثر التكوين المهني على فعاليات أداءات الخرجين مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربية ،جامعة وهران 2008-2009.
7. واضح العمري ،مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربصين ، دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف ماجستير غير منشورة قسم علم النفس العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة سطيف 2005-2006 .

قائمة المراجع الأجنبية :

1. Jean LAMAURE , formation et emploi , enquête sur une relation , revue projet , décembre, 1995 , n°244, Paris ,
2. Sekiou Lakhdar, Gestion Du Personnel, Les édition D'organisations, Paris, 1986

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث بعنوان :

دور التكوين المهني في تأهيل العاملين

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين القرارة 01 ولاية غرداية

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر بعنوان دور التكوين المهني في تأهيل العاملين حسب آراء العمال الوافدين للمركز يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف الى جمع البيانات حول الدراسة و ذلك بوضع (X) في الخانة المناسبة و نؤكد لكم أن هاته البيانات لا تستخدم إلا لغرض علمي وفي الأخير نشكركم على تعاونكم معنا.

الملاحق

القسم الأول :

البيانات الشخصية

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للعمال

- 1) الجنس : ذكر أنثى
- 2) العمر : كم عمرك :
- 3) الحالة المدنية : أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4) المستوى التعليمي : ابتدائي أو أقل متوسط ثانوي جامعي
- 5) المهنة :
- 6) عدد سنوات العمل : -

القسم الأول : اكتساب معارف نظرية

- 7) هل يكون لديكم رصيد معرفي بقوانين العمل بعد التكوين ؟ نعم لا
- 8) هل تكونت معرفيا من خلال المهام وواجبات العمل بعد التكوين ؟ نعم لا
- 9) هل لك منهجية في العمل أفضل بعد التكوين ؟ نعم لا
- 10) هل ساعدك التكوين على تنمية وتطوير معارفك ؟ نعم لا
- 11) اذا كان الجواب بنعم ، في ماذا
- 12) هل تحسنت معارفك للتعامل مع أطراف العمل ؟ نعم لا
- 13) هل التكوين مكنك من تجاوز مختلف المشاكل التي واجهتك في العمل ؟ نعم لا

القسم الثاني : اكتساب مهارات مهنية

- 14) هل ساهم التكوين في اكتسابك مهارات مهنية للعمال ؟ نعم لا
- اذا كان الجواب بنعم ، ماهي هاته المهارات

الملاحق

- 15) هل تعلمت تقنيات جديدة في العمل بعد التكوين ؟
لا نعم
- 16) هل برامج التكوين تمكنك من مواكبة التطور التكنولوجي ؟
لا نعم
- 17) هل ساهم التكوين في إنجاز الأعمال في وقتها المحدد ؟ دائما أحيانا نادرا
- 18) هل يتحصل العامل المؤهل بعد التكوين على مهارات مهنية ؟
لا نعم
- 19) هل تساهم مهاراتك المكتسبة على إنجاز أعمالك بشكل سريع و دقيق؟
لا نعم
- 20) هل تكونتم في وسائل الحماية من مخاطر العمل ؟
لا نعم
- 21) هل التكوين ساعدك في معرفة تقنيات و سائل العمل ؟
لا نعم

القسم الثالث: أثناء تأدية مهام كم في العمل - التأهيل -

- 22) هل تحسنت معرفتكم القانونية و تم توظيفها في العمل ؟
لا نعم
- 23) هل تقلصت نسبة الأخطاء بعد التكوين ؟
لا نعم

إذا كان الجواب بنعم كم خطأ وقع خلال شهر واحد؟.....

- 24) هل محتوى برامج التكوين تساعد في التطوير و الإبداع ؟
لا نعم
- 25) هل حقق التكوين من خلال برامجه الفعالية في الأداء ؟
لا نعم
- 26) هل ساهم محتوى البرنامج التكويني في رفع أداء العاملين؟
لا نعم
- 27) هل تحسنت علاقات العمل بعد العمل مع زملائكم ؟
لا نعم
- 28) هل أصبحتم تستعملون تقنيات ووسائل جديدة عن السابقة بعد التكوين ؟
لا نعم
- 29) هل تمت ترقيةكم في المنصب بعد التكوين ؟
لا نعم
- 30) هل أصبحت تفهم دورك في العمل بعد التكوين ؟
لا نعم

الهيئة الإدارية والبيداغوجية لمركز التكوين المهني والتمهين القرارة 1

الملحق رقم 2 : الهيكل التنظيمي للمركز

