

جامعة غرداية - الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

بعنوان

دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية

للمؤسسات الاقتصادية

-دراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية-

إعداد الطالبين:

✓ يوسف قويدري

✓ مصطفى حمزة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2019/06/17

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
علي بن ساحة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	رئيسا
أحمد علماوي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
فاتح أولاد الهدار	أستاذ مساعد "أ"	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية : 2019/2018

إِهْلَاء

إلى التي رأيتي بقلبها قبل عينيها، وحضنتني أحشاؤها قبل يديها
إلى من أحببت عمري لأجلها، واهتز كياني لدمعها، حملتني ثقلا
ووضعتني كرها، وأرضعتني حبا، إليك يا أمي الحبيبة.
يا مقصد الولهان، ومورد الظمان، ومأمن الهيمان
إلى من كان لي أبا وأخا وصديقا، منبع الحنان الصافي، ومورد
الهوى الكافي، إليك والدي العزيز رحمك الله.
إلى من شجعتني وأزرتني على أن أمتطي صهوة المجد
وشاركتني أفراحي وأحزاني زوجتي الحبيبة.
إلى متعتني في الحياة، أبنائي؛ جواد الدين أمتع به الروح ولا
أشبع، إبراهيم الخليل يطيب به اللقاء والمجمع، ندى الشوق من
المحبة ولا أروع.
إلى شموع المستقبل الراقى، زهور أشواقى، عند فرحة
التلاقي إليكم إخوتي وأخواتي وأحبتى وأصدقائي.
بقدر ما تتزاحم كلمات الفرحة على شفاهنا، لأننا أوشكنا على
الحصاد الأخير، وبقدر ما تتسابق مشاعر الألم على قتل الفرحة،
فنحن نحترق على فراق أساتذتنا وزملائنا في الدراسة، ونقول لهم
جميعا:

بنا وبنتم والمشاعر جمه نهفو للقيامك ونسكب أدمعا
نتذكر الماضي فيهطل دمعنا دمعا سخيا بالمواعج مثقلا
نتذكر الحلقات والنفحات والبسمات واللقيا فنجش بالبكاء
فجنة الفردوس تجمع شمانا ياربّ أبلغنا منانا باللقاء
الطالب/ حمزة مصطفى

إهداء

*أهدي ثمرة هذا العمل...

إلى من علماني النجاح و الصبر... إلى من علماني العطاء بدون انتظار...
إلى من كان دعاؤهما سر نجاحي و حنانهما بلسم جراحي...إلى من قال الله تعالى
فيهما: "وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" و "وبالوالدين إحسانا" **أبي**
و**أمي** رحمهما الله و غفرلهما؛

إلى التي أمسكت بيدي و شجعتني و آزرنتي في امتطاء سهوة المجد
و شاركتني أفراحي و أحزاني رفيقة دربي **زوجتي** الغالية حفظها الله و رعاها؛
إلى زينتي في الحياة الدنيا أبنائي؛ **ربي** أمتع بها الروح ولا أشبع، **همام** و
حارث و **عبد الرحمن** يطيب بهم اللقاء و مجمع الشوق من المحبة ولا أروع، و
عبد الله روعي كلامه البريء ولا ابلغ؛

إلى شموع المستقبل الراقبي، عند فرحة التلاقي إليكم إخوتي و أخواتي
و أولادكم كل باسمه؛

إلى جميع أصدقائي رفقاء دربي أخص بالذكر مصطفى حمزة و ضاوي
صالح إلى كل عائلة سماحي شعيب؛

إلى الأستاذ المشرف الدكتور علماوي
أحمد إلى جميع اساتذتي الكرام الذين
أناروا دروبنا بالعلم و المعرفة خاصة.

الطالب: **يوسف قويدري**

شكر وعرهان

أولاً وقبل كل شيء نحمد الله حمداً كثيراً كما يجب ربنا ويرضى أن وفقنا لإنجاز هذا العمل ثم نتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الكبير والعرهان الجميل إلى كل من مدّ لنا يد العون والمساعدة من أجل إعداد هذا العمل المتواضع ونخص بالذكر الأستاذ الدكتور "علماوي أحمد"، الذي أشرف على هذا البحث، والذي لم ينخل علينا بتوجيهاته القيمة ونصائحه المفيدة ومعلوماته الدقيقة في إثراء هذه المذكرة طيلة الفترة المستغرقة في إنجازها.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى عمال ومسيرى مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية ونخص بالذكر السيد بهاز عيسى.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية، حيث كان اسقاط الجانب التطبيقي على مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع استمارة الاستبيان على عينة مقدارها 33 عامل وقد اعتمدنا في تحليل بيانات الاستبيان على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، برنامج معالج الجداول Excel ولاختبار الفرضيات استخدمنا المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، (one way anova) اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط لإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن مؤسسات التكوين المهني عنصر فعال في تدريب عمال المؤسسات، إذ تمثل أحد الركائز الأساسية في تطوير وترشيد أداء الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: التكوين، التدريب

Summary :

The aim of this study was to identify the role of vocational training institutions in training human resources for economic institutions. The practical aspect of it was on Algeria's Water firm Ghardaia's Unit. In this study we relied on the descriptive approach in collecting data related to the Research. To reach our Goal we used the questionnaire, we distributed a sample of 33 workers. To analyze the questionnaire data, we used the statistical package for social sciences (spss), Microsoft Excel, and to test the hypothesis We used the arithmetic mean, the standard deviation (one way anova), the analysis of variance test mono, was also used regression and correlation analysis methods to prove the existence of a relationship between the variables of the study. Finally, the study concluded that vocational training institutions are an effective component in the training of Firms' (companies') workers, which is one of the main pillars in the development and rationalization of the performance of human resources.

Keywords: training

الفهرس

III	الإهداء
IV	الإهداء
V	شكر وعرهان
VI	الملخص
VII	الفهرس
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ.ب.ج	مقدمة

الفصل الأول: مفاهيم حول التكوين المهني والتدريب والدراسات السابقة

02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار النظر للتكوين المهني
03	المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني
07	المطلب الثاني: مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين
11	المطلب الثالث: علاقة التكوين المهني والتمهين بسوق العمل
15	المطلب الرابع: شروط الاستجابة لأي احتياج معبر عنه للتكوين
18	المبحث الثاني: مفاهيم حول تدريب الموارد البشرية
18	المطلب الأول: ماهية التدريب
26	المطلب الثاني: منظومة التدريب
29	المطلب الثالث: واقع التكوين أو التدريب المهني في الجزائر
32	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
32	المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التكوين المهني
35	المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت التدريب
37	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
39	الخلاصة

الفصل الثاني: مؤسسات التكوين المهني والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية

41	تمهيد:
42	المبحث الأول: تقديم المؤسسة
42	المطلب الأول: تعريف بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية
43	المطلب الثاني: مهام المؤسسة
43	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه
48	المبحث الثاني: عرض عناصر الدراسة الميدانية

48	المطلب الأول : إجراءات الدراسة
48	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة
54	المطلب الثالث : أداة الدراسة وإجراءاتها
57	المبحث الثالث: عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة حسب ابعاد الدراسة
57	المطلب الأول: نتائج تحليل فقرات الاستبيان
65	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
70	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات
72	الخلاصة
73	الخاتمة
76	قائمة المراجع
81	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
09	يبيّن دليل مؤسسات التكوين المهني لولاية غرداية	الجدول رقم (01)
13	يبيّن ملخص للتخصصات موزعة حسب الشعب المهنية ومستويات التأهيل	الجدول رقم (02)
14	يبيّن تنويع التكوينات	الجدول رقم (03)
37	يبيّن مقارنة بين الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	الجدول رقم (04)
43	يبيّن عدد الابار المستعملة من طرف القطاعات	الجدول رقم (05)
48	يبيّن عدد الاستثمارات الموزعة والصالحة للدراسة	الجدول رقم (06)
48	يوضح متغيرات الدراسة	الجدول رقم (07)
49	يوضح خصائص عينة الدراسة	الجدول رقم (08)
54	يبيّن درجة أهمية بنود الاستبيان	الجدول رقم (09)
55	يوضح الصدق البنائي لمحاوّر الاستبيان	الجدول رقم (10)
55	يوضح معامل الثبات لمقياس الدراسة	الجدول رقم (11)
56	يبيّن اختبار التوزيع الطبيعي	الجدول رقم (12)
57	يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي	الجدول رقم (13)
58	يبيّن المتوسطات والانحراف المعياري الخاصة بفقرات محور مؤسسات التكوين المهني حسب إجابات أفراد العينة	الجدول رقم (14)
61	يبيّن المتوسطات والانحراف المعياري الخاصة بفقرات محور التدريب حسب إجابات أفراد العينة	الجدول رقم (15)
65	يوضح نتائج اختبار T-TEST لأحادي العينة	الجدول رقم (16)
66	يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الأستاذ والتدريب	الجدول رقم (17)
67	يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بين برنامج التكوين والتدريب	الجدول رقم (18)
68	يوضح تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التجهيز التكنولوجي والتدريب	الجدول رقم (19)
69	يوضح تحليل التباين الأحادي لفحص المتغيرات الشخصية	الجدول رقم (20)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ج	يمثل نموذج الدراسة	الشكل رقم (01)
26	يبين منظومة التدريب	الشكل رقم (02)
44	يبين الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية	الشكل رقم (03)
50	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	الشكل رقم (04)
51	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	الشكل رقم (05)
52	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	الشكل رقم (06)
53	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	الشكل رقم (07)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
82	الاستبيان	الملحق رقم (01)
86	نتائج مخرجات SPSS للتساؤلات الفرعية واختبار الفرضية الأولى	الملحق رقم (02)
90	نتائج مخرجات SPSS لاختبار الفرضية الثانية	الملحق رقم (03)
91	نتائج مخرجات SPSS لاختبار الفرضية الثالثة	الملحق رقم (04)

مقدمة

توطئة:

لقد أصبحت المؤسسات الحديثة على دراية تامة أنه لا سبيل لها للتقدم والوصول إلى الريادة، دون انتهاجها طريق التدريب والعمل على تنميته، كما أننا نلاحظ أن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول المنتجة. وأصبحت قوة الدول تعتمد على امتلاكها سلاح العلم والمعرفة، فقد حققت بعض المجتمعات تقدماً كبيراً إذ أنها استفادت من تنمية وتوجيه طاقات وقدرات أبنائها الخلاقة، فمؤسسات اليوم تحتاج لاستغلال كل ما هو متاح لديها من مواردها المالية والمادية والفكرية لتحقيق ما تصبو إليه من أهداف وعليها أن تدرّب لتستمر في عالم المنافسة. فالتدريب أو التكوين يحتاجه جميع المؤسسات بغض النظر عن طبيعة عملها ونشاطها، وأن أفضلها هي تلك التي تملك القدرة على التدريب وقادة عمل يستطيعون توفير مناخ ملائم لمساعدة العاملين في المؤسسة باستخدامهم لمواهبهم بشكل كامل.

ونظراً لضرورة وجود التدريب أو التكوين في المؤسسات وارتباطه بالمعرفة وكونه من أهم مصادر الميزة التنافسية لها التي تساهم في تحقيق البقاء في وسط بيئة تنافسية مستدامة فكان لا بد من وجود مؤسسات للتكوين أو التدريب تابعة لهذه المؤسسات أو مستقلة عنها. تقوم هذه الأخيرة بتدريب وتأهيل الطاقات الشابة لما يخدم احتياجات سوق الشغل من يد عاملة مؤهلة تساهم بصورة فعالة في تحقيق الكفاءة الإنتاجية على اعتبارها من أهم متطلبات التنمية المستدامة.

لقد بينت العديد من الدراسات أهمية موضوع التكوين أو التدريب وآثاره على جماعة العمل، لأن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأسمال المادي، من هنا عمدت الجزائر إلى ضرورة إقامة مؤسسات للتكوين المهني (معاهد ومراكز وملحقات) والتي تعمل على استقطاب الطاقات الشابة الهائلة لتكوينها وتخرج الأطر البشرية الفعالة التي يتطلبها سوق العمل ورسكلة موظفي وعمال المؤسسات الاقتصادية والإدارية لمساعدتهم على كسب المعارف والمهارات اللازمة في أعمالهم الحالية والمستقبلية؛ عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية والمهارات والمعارف والاتجاهات المناسبة لتحقيق أهدافها، ومن ثم المساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.

أولاً: إشكالية البحث:

لقد أصبح التكوين من المواضيع الهامة التي تبحث عن كيفية تطوير قدرات العاملين الفنية والسلوكية والتي تجعله عنصراً فعالاً في بيئة عمله، ومن ثمة أصبح لزاماً على المؤسسات رصد مبالغ اللازمة لذلك من أجل الوقوف على مدى مساهمة التدريب في تحقيق الأهداف المنتظرة من خلال تقييم فعال وواضح لبرامج التدريب بما يناسب تحقيق أهداف التدريب التي ستظهر نتائجه سواء على المدى القريب أو البعيد.

وعلى هذا الأساس جاءت إشكالية الدراسة كمايلي:

ما هو دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو التكوين المهني وما هي مهامه وأتماطه وفيما تتمثل أجهزته؟
- ما هو التدريب وفيما تتمثل أهميته وما هي أنواعه وأساليبه؟
- ما هو مستوى اهتمام مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية بمؤسسات التكوين المهني بأبعاده الثلاثة؟
- ما هو مستوى التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية؟

ثانيا: فرضيات البحث:

في ضوء إشكالية البحث وأهدافه ثم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: " هناك تطبيق لتدريب الموارد البشرية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية " **الفرضية الرئيسية الثانية:** " يوجد أثر ذو دلالة احصائية لمؤسسات التكوين المهني بأبعاده في التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية عند مستوى المعنوية 0,05"

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1- " يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الأستاذ و التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية عند مستوى المعنوية 0,05"

2- " يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين برنامج التكوين و التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية عند مستوى المعنوية 0,05"

3- " يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين التجهيز البيداغوجي و التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية عند مستوى المعنوية 0,05"

الفرضية الرئيسية الثالثة: " توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول مستوى التدريب، ويرجع ذلك للسمات الشخصية للعامل (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

ثالثا: أهمية البحث:

يمكن حصر أهمية البحث في النقاط التالية:

1- الأهمية العلمية:

- أنه من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة إذ يتناول مفهومين مهمين هما مؤسسات التكوين المهني والتدريب.

2- الأهمية العملية:

- تنمية القدرات للموارد البشرية بالتدريب الذي يؤدي إلى تحسين الربحية ومن ثمة تحقيق ميزة تنافسية وفرض مكانتها في البيئة المحيطة بها؛

- تعزيز فهم العاملين لأهمية المدرب والبرامج التدريبية؛

رابعاً: أهداف البحث:

نهدف من خلال بحثنا هذا إلى:

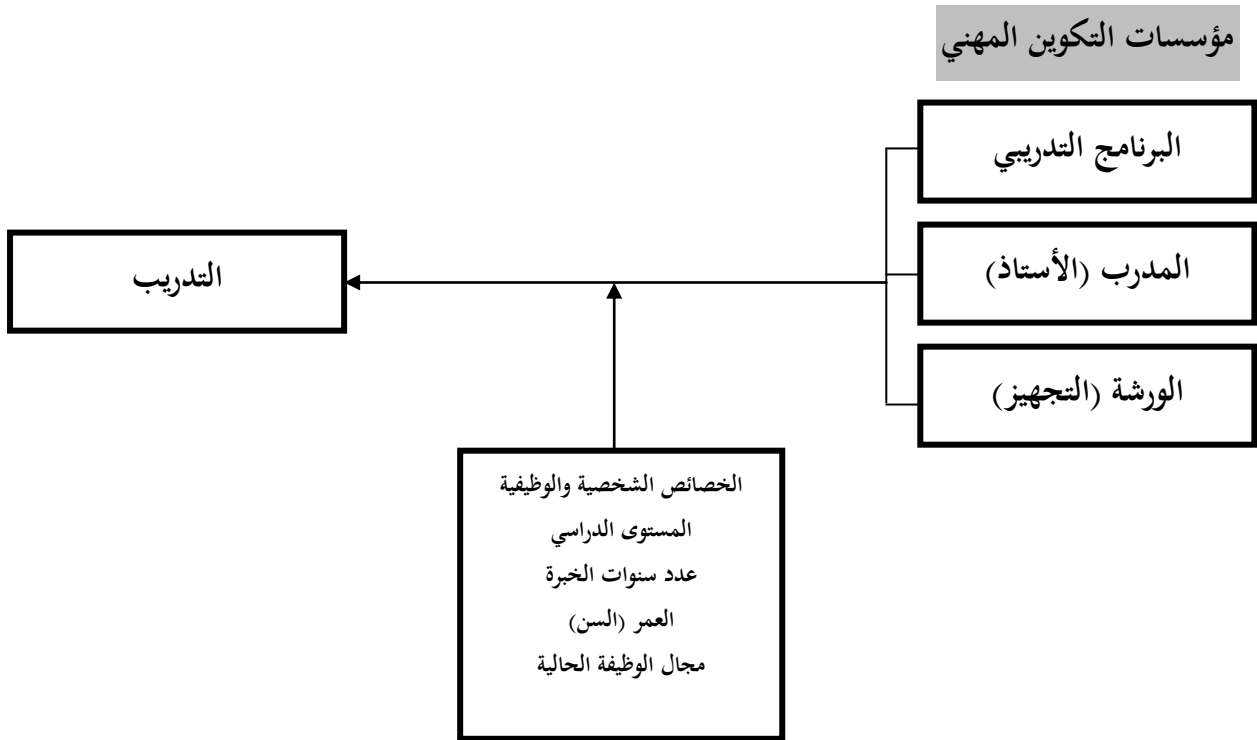
- التعرف على التكوين المهني والتعرض إلى أهميته مع التطرق إلى مؤسساته؛
- التطرق إلى التدريب ومختلف الجوانب الخاصة به؛
- توضيح علاقة الارتباط بين التكوين المهني والتدريب؛

خامساً: نموذج البحث:

يفترض نموذج البحث وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التكوين المهني والتدريب وذلك كما هو موضح في

الشكل التالي:

الشكل رقم (01): يمثل نموذج البحث



المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على متغيرات الدراسة

سادساً: حدود البحث:

تتمثل فيما يلي:

- أ- الحدود البشرية: أُنجزت الدراسة الميدانية على العاملين بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.
- ب- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين: مؤسسات التكوين المهني والتدريب.
- ج- الحدود المكانية: أُنجزت الدراسة الميدانية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

د- الحدود الزمنية: أُنجزت الدراسة الميدانية لهذا البحث خلال الفترة الزمنية من مارس 2019 إلى 2019/05/15.

سابعا: منهج البحث:

قصد الإجابة عن الإشكالية المطروحة في هذا البحث، وكذا اختبار فرضياتها المتبناة، تم استخدام المنهج الوصفي: فبالنسبة للأسلوب النظري تم للاستدلال على مضامين الدراسات والأبحاث المتعلقة بالحقلين المعرفين لهذا الموضوع (التكوين المهني والتدريب المؤسسة الاقتصادية) بغرض استنباط المفاهيم والأسس المكونة للإطار النظري لموضوع هذا البحث، بالإضافة إلى استخدامنا الأسلوب التطبيقي الذي يهتم بدراسة الحالة الميدانية من خلال تجميع المعطيات الخام عن طريق استبيان صمم من أجل ذلك، فضلا عن استخدام برنامج SPSS في حساب بعض المؤشرات الإحصائية.

ثامنا: صعوبة البحث

- التكوين المتواصل في مؤسسات التكوين المهني لم يشمل جميع الفئات المهنية المتوفرة في المؤسسة؛
- تعدد المصطلحات في المراجع المعتمدة خاصة في الجانب النظري للتدريب والتكوين ولكل باحث وجهة نظر في تحديد التعريف؛
- محدودية ثقافة البحث العلمي لدى القائمين على إدارة المؤسسة، بحيث لا يعيرون الاهتمام إلى هذه البحوث في غالب الأحيان؛
- عدم وجود ثقافة تطبيق والتعامل مع الاستبيان؛
- امتناع جزء عن الإجابة عن أسئلة الاستبيان، والتعامل معه بطريقة غير علمية؛

ثاسعا: هيكل (خطة) البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كمايلي:

الفصل الأول متعلق بالإطار النظري ويتضمن ثلاث مباحث، المبحث الأول متعلق بالتكوين المهني ويشتمل على المطلب الأول مفهوم التكوين المهني، المطلب الثاني مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، المطلب الثالث علاقة التكوين المهني بسوق الشغل، المطلب الرابع شروط الاستجابة لأي احتياج معبر عنه للتكوين. أما المبحث الثاني فقد خصصناه للمتغير التابع في هذا المبحث ألا وهو التدريب، ابتداء من المطلب الأول ماهية التدريب، المطلب الثاني منظومة التدريب، المطلب الثالث واقع التدريب أو التكوين المهني في الجزائر. وفي المبحث الثالث تم التطرق فيه إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت التكوين المهني والتدريب وذلك من خلال المطلب الأول الدراسات السابقة التي تناولت التكوين المهني، المطلب الثاني الدراسات السابقة التي تناولت التدريب، وفي المطلب الثالث مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة. أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية (دراسة حالة) محاولين بذلك إسقاط الدراسة النظرية على الواقع العملي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، حيث شمل هذا الفصل على 03 مباحث هو الآخر؛ ففي

المبحث الأول تقديم المؤسسة تشمل المطلب الأول تعريف بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، المطلب الثاني مهام المؤسسة، المطلب الثالث الهيكل التنظيمي للمؤسسة. أما المبحث الثاني عناصر الدراسة الميدانية وشمل المطالب التالية؛ المطلب الأول إجراءات الدراسة والمطلب الثاني خصائص عينة الدراسة والمطلب الثالث أداة الدراسة وإجراءاتها. وفي المبحث الثالث عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة حسب أبعاد الدراسة؛ ففي المطلب الأول نتائج تحليل فقرات الاستبيان، المطلب الثاني اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها، المطلب الثالث نتائج اختبار الفرضيات، والخلاصة والخاتمة.

الفصل الأول:

مفاهيم حول التكوين المهني
والتدريب والدراسات السابقة

تمهيد:

يعتبر قطاع التكوين المهني من القطاعات الحساسة التي تحظى باهتمام كبير من طرف الدولة لما توليه من عناية خاصة به، وذلك لما يتضمنه من تطوير للمعارف والمهارات من اجل القيام بالأداء الصحيح للعمل الحالي أو المستقبلي، وذلك من خلال تدريب أو تعديل أو تحديث مهارات سلوكية ومهنية للفرد والمؤسسة عن طريق مجموعة من العمليات والأساليب منها: التكوين المتواصل؛ لمعرفة إلى أي حد يساهم الكل في تدريب الموارد البشرية سواء ما يتعلق بزيادة الإنتاج أو التوسع في الأعمال والنشطة وإنشاء فروع جديدة، أو من حيث زيادة الارتباط بالمؤسسة وتحقيق الاستقرار المهني.

كما يعتبر التكوين المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، ما يُمكن المتدرب من ولوج عالم الشغل بعد فترة تكوين محددة مسبقاً، وتوفر مؤسسات التكوين - بالإضافة لتكوين نظري وتطبيقي - ظروف وشروط الاحتكاك بعالم الشغل وذلك بتنظيم زيارات و تدريب داخل الورشات والمقاولات الصناعية.

وعليه يمثل التكوين المهني المجال الأمثل للمؤسسات في كسب وتحسين المستوى المهني والتطور مع الأساليب التكنولوجية الحديثة المستعملة في المؤسسات ولذا فإن التكوين المتواصل يخدم غرضاً هاماً في المؤسسة، إذ ينمي معارف الأفراد ومعلوماتهم وينهض بقدراتهم و يصقل مهاراتهم ويطور سلوكهم ويعدله، ويغير اتجاهاتهم وينميها ويرقى بمستويات أدائهم، كما يسمح بتصحيح وتدارك الأخطاء والهفوات،...ويمكن أيضاً أن يكون التكوين حافزاً فعالاً للعمال إذا كان مبني على أساس سليم قوامه التحديد الدقيق للاحتياجات التكوينية والتصميم الجيد للبرامج والتقيد السليم بها، والتقييم الموضوعي لنتائجها والأثر الذي يتركه على المتكونين...

المبحث الأول: الإطار النظري للتكوين المهني

يعتبر التكوين المهني مجالاً لكسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، حيث تحتوي مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني الجديدة طبعة 2018 على 23 شعبة مقسمة إلى 478 تخصصاً، من أجل إعداد طالب التكوين ليستطيع التكيف مع الوسط الذي يعمل فيه هاضماً فنيات التربية إعداداً يساعده على أداء واجبه، ويجعله يرغب في البحث والتحديد بهدف السيطرة والتحكم في الآلة التي يعمل عليها أو مع المنصب الذي يعمل فيه وبالتالي تأدية عمله على الوجه المطلوب.

المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني

خلال هذا المطلب سوف نتطرق إلى تعريف التكوين المهني، مهام التكوين المهني، أنماط وأجهزة التكوين المهني، وذلك كما يلي:

الفرع الأول: تعريف التكوين المهني:

تبرز أهمية التكوين كمنشآت أساسية يتم من خلالها اكتساب أو تحسين المستوى في مهارات ومعارف جديدة يتطلبها العمل، وفي هذا الإطار قدمت للتكوين المهني العديد من التعاريف نذكر منها:

«هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة»¹.

«هو عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات»².

«هو مجموع الأنشطة والمواقف البيداغوجية والوسائل الديدكائية التي تستهدف تسهيل واكتساب أو تطوير المعارف (المعلومات، القدرات، الاتجاهات)، قصد القيام بمهمة أو وظيفة؛ أي مجموع المعارف (المفاهيم، المبادئ) ومجموع المهارات والاتجاهات التي بفضلها يصبح الفرد قادراً على ممارسة وظيفة أو حرفة أو عمل ما»³.

«تعريف منظمة اليونسكو: هو التعليم الذي يعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة»⁴

¹ - عفاف مسعودي، إعداد دليل لمرافقة متربي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل موجه لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، الجزائر، 2013/2014، ص 10.

² - ميلاط صبرينة، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والعلوم لاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006/2007، ص 12.

³ - توفيق سامعي، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم شعبة علوم التربية (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010/2011، ص 19.

⁴ - نفسه.

◀ هو " أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأن انسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله"¹.

◀ هو "عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية، يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل"².

◀ تعريف منظمة اليونسكو: "هو التعليم الذي يعنى بتلك الجوانب من العملية التعليمية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة العلوم التقنية وما شابهها والحصول على المهارات العملية والاتجاهات والفهم والمعرفة المتعلقة بالمهنة في قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة".

ومن خلال ما سبق يمكن إعطاء تعريف للتكوين المهني بأنه: هو مجموع النشاطات التي تهدف في مجموعها إلى اكتساب معارف وكفاءات نظرية وتطبيقية، يحصل عليها طالب التكوين من مؤسسات التكوين المهني والتمهين تساعده على الاندماج في عالم الشغل.

الفرع الثاني: مهام التكوين المهني: يشكل قطاع التكوين والتعليم المهنيين قطبا استراتيجيا يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وهو يعمل أساسا إلى تحقيق الأهداف التالية³:

- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الاقليمي والتكوين عن طريق التمهين؛
- ضمان تكوين تكميلي أو تحويلي لفائدة العمال والموظفون قصد تحسين مؤهلاتهم وإتقان مهاراتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق الشغل والتطور التكنولوجي؛
- تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل؛
- تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تهيئ مستمر لمعارف ومؤهلات العمال وفق تطور المهنة؛
- ضمان لكل شخص تكوينا مهنيا أولي يؤهله لشغل منصب عمل؛
- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية؛
- توفير كل أو جزء من احتياجات المؤسسة إلى اليد العاملة المؤهلة؛
- المساهمة في توفير الاحتياجات القطاعية والوطنية إلى اليد العاملة المؤهلة؛

¹ - سيف الدين ابن خلد، منيرة سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013، ص 165.

² - نفسه.

³ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر (مهام وهيكل)، نشرة إعلامية، بدون تاريخ، ص 04.

- تكيف العمال مع مناصب عملهم، باستمرار تبعا لتغيرات التقنيات وظروف العمل على الأخص قصد ترقية العمال اجتماعيا ومهنيا وتطوير المؤسسة؛

الفرع الثالث: أنماط وأجهزة التكوين المهني

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات من المستوى الأول (01) إلى المستوى الخامس (05) أي من رتبة عامل مهني متخصص إلى رتبة تقني سامي تتوج بالشهادات:

- ❖ المستوى الأول المتوج بشهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م)؛
- ❖ المستوى الثاني المتوج بشهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)؛
- ❖ المستوى الثالث المتوج بشهادة التحكم المهني (ش.ت.م)؛
- ❖ المستوى الرابع المتوج بشهادة تقني (ش.ت)؛
- ❖ المستوى الخامس المتوج بشهادة تقني سام (ش.ت.س)؛

1/ أنماط التكوين المهني:

1/1. التكوين الاقليمي: ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين والمؤسسات الخاصة للتكوين المهني المعتمدة) ويوجه لكل طالب للتكوين بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، يجري داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التبرصات الميدانية في الوسط المهني. كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني.

2/1. التكوين عن طريق التمهين: ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهين بملازمة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية. حيث يتم الالتحاق بالتكوين عن طريق التمهين لكل شاب يتراوح سنة بين خمس عشرة (15) سنة على الأقل وخمس وثلاثين (35) سنة على الأكثر، عند تاريخ إمضاء عقد التمهين¹.

3/1. التكوين عن بعد: ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والتطبيقي يهدف هذا التكوين إلى:

- ✓ اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة؛
- ✓ تحسين المستوى؛
- ✓ التحضير للامتحانات المهنية؛

¹ - المادة 12 من قانون رقم 09-14 مؤرخ في 13 شوال عام 1435 هـ الموافق لـ 9 غشت سنة 2014، يعدل ويتمم القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق التمهين.

✓ يحتوي المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد على 09 مديريات جهوية وهي: (الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو).

2/ أنظمة (أجهزة) التكوين المهني:

1/2. تكوين المرأة الماكثة في البيت: يهدف هذا التكوين إلى تمكين المرأة الماكثة بالبيت بالالتحاق بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين للحصول على تأهيل يتيح لها فرصة مواصلة نشاط مهني ذاتي أو في إطار مجموعة منظمة، حيث ينظم هذا التكوين في دورات مسائية مجانية، ما بين الساعة الخامسة (17) إلى الثامنة (20) مساءً. كما يمكن أن ينظم يومي الخميس والجمعة إذا اقتضت الضرورة لذلك¹.

2/2. التكوين في الوسط الريفي: يهدف تقريب التكوين إلى بعض الفئات المحرومة، لاسيما التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة، باشر قطاع التكوين المهني والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساساً بمراكز التكوين المهني والتمهين، تعمل تحت سلطة مدير المركز، وهو نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.

3/2. نظام محو الأمية - تأهيل: يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعلم، ويهدف بذلك إلى محاربة وإقصاء هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الأمية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق إدماجهم المهني والاجتماعي.

4/2. تكوين الشباب من 16 إلى 20 سنة: بالتعاون مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل) يهدف هذا النظام إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، إذ يعمل على تشجيع كل أشكال النشاط والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب سيما من خلال برامج تكوين، التشغيل والتوظيف.

5/2. التكوين التحضيري: هذا النوع من التكوين موفر من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، وقبل إدماجهم في فروعهم، حيث يستفيد هؤلاء الشباب من تكوين مسبق مدته تتراوح ما بين 06 إلى 12 شهراً، يُمكنهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية. لكن مؤخراً تم التخلي عنه في مدونة الشعب 2018.

6/2. التكوين عن طريق المعابر: يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة الفرصة للالتحاق بتكوين يسمح لهم اكتساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص أو في نفس المهنية.

¹ - المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 المتعلق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت.

3/ التعليم المهني:

يدخل مسار التعليم المهني في إطار التنظيم الجديد للتعليم ما بعد الإلزامي، وهو يهدف إلى منح تأهيلات مهنية للتلاميذ متوجة بشهادة تسمح لهم بالاندماج في عالم الشغل. كما يهدف إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، حيث يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتدادا للفرع المتبع. يوجه التعليم المهني إلى تلاميذ منظومة التربية الوطنية، المقبلين في التعليم ما بعد الإلزامي الذين اختاروا هذا النمط من التعليم وموجه أيضا إلى التلاميذ الذين اعيد توجيههم من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، ويتم على مستوى معاهد التعليم المهني في النظامين الداخلي ونصف الداخلي. ينظم التعليم المهني في طورين، مدة كل طور سنتين (02):

- يتوج الطور الأول بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى؛
- يتوج الطور الثاني بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية؛

الالتحاق بالطور الثاني متوقف على الحصول على شهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى، كما يمكن للحائزين على شهادة التعليم من الدرجة الثانية الحصول على شهادة تقني سامي بعد متابعة تكوين في نفس التخصص لكن وفق شروط معينة.

المطلب الثاني: مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين:

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة واسعة من هياكل التكوين المهني مقدرة بـ1295¹ مؤسسة في دخول دورة فيفري 2019 موزعة على 48 ولاية .

الفرع الأول: معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

توجد نوعين من المعاهد هي:

أولاً: المعاهد الوطنية المختصة في التكوين المهني:

- إن المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني المسمى أدناه "بالمعهد" مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي. يهدف المعهد، فيما يتعلق بفروع اختصاصاته المهنية إلى مايلي²:
- القيام بالتكوين الأولي والمستمر للتقنيين السامين؛
- تنظيم تدريبات، حسب تطور سوق العمل، وفي نفس المستويات المشار إليها أعلاه، لتحويل مهارات المهنيين العاملين في قطاعات نشاط الاقتصاد الوطني والإشراف عليها؛
- تقديم أشكال المساعدة التقنية والتربوية التي تهدف إلى رفع التأهيل للعمال الذين هم في وضعية الخدمة الفعلية، للمؤسسات والهيئات والمقاولات بناء على طلبها؛

¹ - كلمة السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين خلال معرض التكوين والتعليم المهنيين يوم السبت 30 يونيو 2018 بقصر المعارض.

² - المواد 1 و3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-235 مؤرخ في 6 محرم عام 1411 هـ الموافق 28 يوليو سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني.

- الاسهام في الدراسات والبحاث باتصال 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؛
- وفي ولايتنا غرداية معهد وطني متخصص في التكوين المهني وهو المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محمد شريف مساعدية بالنوميرات بطاقة استعاب نظرية تقدر ب600 مقعد بيداغوجي لكن الطاقة الحقيقية تتجاوز تلك بثلاث مرات تقريبا. ومعهد ثان في طور الانجاز بالمنطقة.

ثانياً: معاهد التعليم المهني:

- معهد التعليم المهني مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي ويدعى في صلب النص "المعهد". يتولى المعهد على الخصوص المهام الآتية¹:
- توفير تعليم أكاديمي وتكنولوجي ومهني يؤهل لمختلف شهادات التعليم المهني؛
 - تنظيم في إطار تنفيذ برامج التعليم وبالشراكة مع المؤسسة، تربصات تطبيقية في الوسط المهني؛
 - اخذ كل مبادرة لمساعدة المتخرجين للإدماج المهني؛
 - تنظيم الاعلام والتوجيه لفائدة التلاميذ؛
 - تطوير علاقات الشراكة مع القطاع الاقتصادي؛
 - المساهمة في نشاطات الدراسات والبحوث بالعلاقة مع الهيئات والمؤسسات المعنية؛
 - المساهمة في إعداد برامج التعليم المتعلقة بمجال نشاطه وتكييفها وتحسينها؛
- علما أن في ولاية غرداية هناك معهد للتعليم المهني في طور الانجاز بواد نشو.

الفرع الثاني: مراكز التكوين المهني والتمهين: تشكل مراكز التكوين المهني والتمهين الشبكة القاعدية لمنظومة التكوين المهني، وهي موزعة على كامل التراب الوطني، تتميز بطابعها المحلي وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مكلفة بضمان تكوينات ف المستويات من (01 إلى 04)، تتوفر على ملحقات كما تتوفر أيضا على فروع منتدبة تهدف أساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين من خلال²:

- ضمان تكوين مهني أولي لفائدة:
 - ◀ العمال المتخصصين؛
 - ◀ العمال والأعوان المؤهلين؛
 - ◀ العمال والأعوان ذوي التأهيل العالي؛

¹ - المواد 1 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 08-293 مؤرخ في 20 رمضان عام 1429 الموافق 20 سبتمبر سنة 2008، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني.

² - المواد 1 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 92-27 مؤرخ في 15 رجب عام 1412 الموافق 20 يناير سنة 1992، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين.

◀ أعوان الاشراف والتقنيين؛

- القيام بالتكوين المستمر في مستويات التأهيل المشار إليها في الفقرة السابقة؛
- تنظيم النشاطات التالية في إطار اتفاقيات بناء على طلب الدولة والجماعات المحلية والهيئات المكلفة بالتشغيل والهيئات المشغلة أو أي هيئة أخرى معنية بمسائل التشغيل والتكوين:

◀ كل عملية للتكوين حسب الطلب؛

◀ كل عملية تحويل أو تجديد المعارف لدى العمال؛

- اتخاذ كل مبادرة للمشاركة في الادمج المهني للحائزين لشهادات التكوين المهني وفي كل جهاز للإدمج المهني للشباب؛

- القيام بتقويم المكتسبات المهنية للعمال بناء على طلب الهيئات المشغلة؛

الجدول رقم (01): يبين دليل مؤسسات التكوين المهني لولاية غرداية

رمز المؤسسة	المؤسسة	العنوان	بعد المسافة عن مقر الولاية: كلم	الطاقة الاستيعابية
4700	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني النوميترات غرداية	ص.ب 624 النوميترات غرداية	20	600
4701	مركز التكوين المهني والتمهين المختلط غرداية	حي مرماذ غرداية	2,5	250
4702	مركز التكوين المهني والتمهين المنبوعة 01	شارع قاسمي إبراهيم- المنبوعة (ص ب 59)	270	150
4703	مركز التكوين المهني و التمهين بريان 01	حي المجاهدين بريان	45	250
4704	مركز التكوين المهني و التمهين متليلي	حي تيمكرت	45	300
4705	مركز التكوين المهني و التمهين ضاية بن ضحوة	ص ب 76 ضاية بن ضحوة غرداية	11	250
4706	مركز التكوين المهني و التمهين إناث غرداية	حي بن اسمارة غرداية	3	250
4707	مركز التكوين المهني و التمهين المنبوعة 02	حي بلعيد المنبوعة	270	300
4708	مركز التكوين المهني و التمهين بزلفانة	حي المجاهدين بلدية بزلفانة ولاية غرداية	65	150
4709	مركز التكوين المهني و التمهين القرارة 01	حي المؤذن القرارة	120	150
4710	مركز التكوين المهني والتمهين أول نوفمبر غرداية	حي الثنية غرداية	0,5	250
4711	مركز التكوين المهني و التمهين بونورة	حي سيدي اعجاز بونورة	3	200
4712	مركز التكوين المهني والتمهين القرارة 02	حي سيدي عبدالقادر القرارة	120	150
4713	مركز التكوين المهني والتمهين حاسي القارة	حي الواحدة - بلدية حاسي القارة -	250	150
4714	مركز التكوين المهني والتمهين القمقومة	حي القمقومة متليلي	50	150
4715	مركز التكوين المهني والتمهين السوارق	حي اللبة السوارق	50	150
4716	مركز التكوين المهني و التمهين بريان 02	حي الشيخ عامر بريان	45	150
4717	مركز التكوين المهني والتمهين المنبوعة 03	شارع العربي بن مهدي المنبوعة	270	150
4718	مركز التكوين المهني و التمهين حاسي الفحل	حاسي الفحل	120	150
4719	مركز التكوين المهني والتمهين المنصورة	المنصورة الجديدة	70	250
4720	مركز التكوين المهني و التمهين بريان 03	حي قطب المصالحة السودان بريان	50	250
4721	مركز التكوين المهني والتمهين متليلي الجديدة	متليلي الجديدة	25	300
4722	مركز التكوين المهني و التمهين واد نشو	حي واد نشو غرداية	20	300

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على الوثائق البيداغوجية لمديرية التكوين المهني والتمهين لولاية غرداية

الفرع الثالث: مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسديا: وهي موجهة أساسا للتكفل ببعض الفئات الخاصة (المعوقون حركيا، المعوقون الصم البكم، المعوقون المكفوفون)، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، كما يجب أن يكون بناء المركز وتجهيزاته مطابقا مع متطلبات استقبال الأشخاص المعوقين جسديا والمذكورين في الفقرة أعلاه، ويتولى المركز لاسيما المهام التالية¹:

- ضمان التكوين الأولي والمتواصل للشخص المعوقين جسديا في مستويات التأهيل الآتية:

◀ عمال متخصصون؛

◀ عمال وأعاون مؤهلون؛

◀ عمال وأعاون ذوو التأهيل العالي؛

◀ أعوان الإشراف والتقنيون؛

- اقتراح تكييف وانسجام مضمون برامج التكوين والطرق والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للأشخاص المعوقين جسديا، وكذا الوثائق التقنية البيداغوجية المخصصة للمكوّنين المتخصصين؛

- مساعدة المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية التي تضمن التكوين المهني للمعوقين جسديا عن طريق

التمهين في المجال التقني والبيداغوجي، وكذا تهيئة وتكييف مناصب العمل حسب احتياجات هؤلاء الأشخاص؛

- تنظيم كل عملية تكوين لفائدة الأشخاص المعوقين جسديا في إطار تعاقدية؛

- وضع تنظيم توجيهي مهني لفائدة الأشخاص المعوقين جسديا؛

- مساعدة مؤسسات التكوين المهني والتمهين التي تتكفل بالأشخاص المعوقين جسديا في المجال البيداغوجي؛

- المشاركة في عمليات تكوين المكونين المكلفين بتكوين الأشخاص المعوقين جسديا وتحسين مستواهم أو

تحويلهم؛

وعددها خمسة (05) (الجزائر، غليزان، بومرداس، الأغواط، سكيكدة)²، بطاقة استيعاب إجمالية تقدر

ب 120 منصب بيداغوجي و120 سرير بالداخلية لكل مركز³.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 05-68 مؤرخ في 20 ذي الحجة عام 1425 الموافق 30 يناير سنة 2005، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 10، 26 ذو الحجة 1425هـ / 6 فبراير 2005، ص 08.

² - وزارة التكوين و التعليم المهنيين، مرجع سبق ذكره، ص14.

³ - مداخلة وزير التكوين والتعليم المهنيين بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني للأشخاص المعاقين (14 مارس)، قورسو ولاية بومرداس، الخميس 15 مارس 2018.

الفرع الرابع: المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

المؤسسة الخاصة للتكوين المهني هي كل مؤسسة يؤسسها شخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون الخاص قصد تقديم تكوين مهني يرمي إلى اكتساب تأهيل مهني أو تحسينه، بمقابل أو مجاناً وتثبت بطاقة استيعاب تقدر بعشرين (20) منصب تكوين على الأقل¹. يبلغ عدد المؤسسات الخاصة المعتمدة للتكوين المهني بولاية غرداية 11 مؤسسة بطاقة استيعاب 450 مقعد بيداغوجي.

توفر في مجملها تكوينات تنحصر في الشعب والتخصصات التالية: الاعلام الآلي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة والتزيين، السياحة، هذه التكوينات هي متوجهة إما²:

- ◀ بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني، أو،
- ◀ بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية.

المطلب الثالث: علاقة التكوين المهني والتمهين بسوق الشغل:

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد وأهداف داخلية، كما أن غالبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينيات، تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها للتكوين. هذه الوضعية أدت إلى³:

- ◀ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل؛
- ◀ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل؛
- ◀ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن؛
- ◀ نسبة إدماج خرجي التكوين المهني قليلة؛
- ◀ أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة، ومن جهة أخرى لا يستقطب الطلب عليه، وقد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية؛
- ◀ صعوبة إدماج الخرجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجديدة إلى التكوين؛
- ◀ عدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور والانفتاح على الاقتصاد العالمي؛

- ◀ عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي؛

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 01-149 مؤرخ في 5 شوال عام 1422 الموافق 20 ديسمبر سنة 2001، يحدد شروط إحداث المؤسسات الخاصة للتكوين المهني وفتحها ومراقبتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08، 11 شوال 1422هـ/ 26 ديسمبر 2001، ص 16.

² - وزارة التكوين و التعليم المهنيين، مرجع سبق ذكره، ص 15.

³ - ياسمينة تشعبت، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي المؤسساتي (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2017/2018، ص 50.

ونظرا للتحويلات والتوسعات الكبيرة التي عرفها قطاع التكوين المهني والتي أثمرت مدونة الشعب المهنية، تعتبر مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2018، تنويجا للأشغال التي بادر فيها القطاع خلال سنة 2016-2017، سيما:

- تقييم مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، طبعة 2012 وكذا لواحقها لسنتي 2014 و 2015؛

- التكفل بالاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة، المعبر عنها من قبل مختلف القطاعات الوزارية، كقطاع السكن وال عمران والمدينة، الأشغال العمومية، الفلاحة والتنمية الريفية والصيد البحري، وزارة البريد و تكنولوجيايات الإعلام والاتصال، الموارد المائية، البيئة والطاقات المتجددة، الصناعة والمناجم، الثقافة..... إلخ، وهذا في إطار اتفاقيات الشراكة الموقعة تطبيقا لاتفاقية الإطار الموقعة في 15 سبتمبر 2014 مع 14 دائرة وزارية تقنية و 07 منظمات لأرباب العمل؛

- الأشغال المنجزة على المستوى المحلي من طرف المديرية الولائية للتكوين و التعليم المهنيين مع مختلف المتعاملين الاقتصاديين (المديرية المحلية الممثلة لمختلف قطاعات النشاط، المؤسسات، الغرفة التجارية، الغرفة الفلاحية، الغرفة التجارية و الصناعية، ... إلخ) من خلال آليات التشاور التي تم وضعها (اللجان الولائية للشراكة)؛

- الدراسات حول إدماج خريجي القطاع، المعدة من قبل وكالات التشغيل والديوان الوطني للإحصاء؛

- الدراسة حول تحليل سوق العمل، المنجزة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل في 2016 و 2017؛

- المدونة الجزائرية للمهن والوظائف NAME المعدة من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل؛

تحتوي مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2018، على أربع مئة وثمانية وسبعون (478) تخصصا، من بينها أربعة وخمسون (54) تخصص منها واحد وخمسون (51) تخصص جديد وثلاثة (03) تخصص أعيد إدراجها.

الفرع الأول: مدونة الشعب المهنية:

مدونة تخصصات التكوين المهني هي عبارة عن جهاز ضبط وتنظيم وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المدين المتوسط والبعيد، من أجل تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي باليد العاملة المؤهلة والكفوءة. كما أنها تعد أيضاً بمثابة جهاز تسيير، وتوحيد وإعلام، إنها المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي حددت شهادات الدولة المتوجة لها في المرسوم رقم 99/77 المؤرخ في 11 أبريل 1999.¹

تنوزع التكوينات الممنوحة على (23) شعبة مهنية، تضم 478 تخصصا تم تحديدها وفقا لاحتياجات سوق العمل وكذا التطور التكنولوجي. وتحتوي مدونة الشعب والتخصصات (طبعة 2018) على الشعب المهنية التالية:

¹ - المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2007، ص 04.

الجدول رقم (02): يبين ملخص للتخصصات، موزعة حسب الشعب المهنية ومستويات التأهيل (جميع أنماط التكوين)

المجموع	توزيع التخصصات حسب مستوى التأهيل							تسمية الشعبة المهنية	رمز الشعبة	رقم الترتيب	
	ش ا ق	ش م	ش ت م	ش ت س	ش ت	ش ت م	ش ك م				
8	-	-	-	3	2	3	0	0	فن- ثقافة والتراث	ACP	1
34	-	-	-	16	1	0	14	3	الفلاحة	AGR	2
13	-	-	-	5	2	3	3	0	الفنون والصناعة المطبعية	AIG	3
27	-	-	-	1	2	3	21	0	الحرف التقليدية	ART	4
6	-	-	-	1	0	2	3	0	الخشب والتأثيث	BAM	5
48	-	-	-	18	12	6	9	3	البناء والأشغال العمومية	BTP	6
18	-	-	-	9	6	1	2	0	الكيمياء الصناعية والبلاستيك	CIP	7
26	-	-	-	6	8	4	6	2	الانشاءات المعدنية	CML	8
24	-	-	-	7	8	5	4	0	الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية	CMS	9
14	-	-	-	3	2	1	6	2	الصناعة الجلدية	CPX	10
39	-	-	-	17	13	5	4	0	الكهرباء - الإلكترونيك والطاقة	ELE	11
26	-	-	-	11	5	1	9	0	الفندقة - الاطعام والسياحة	HRT	12
18	-	-	-	5	6	0	7	0	صناعة الأغذية الزراعية	IAA	13
21	-	-	-	13	5	2	1	0	المعلوماتية-الرقمنة والاتصالات	INT	14
7	-	-	-	4	3	0	0	0	الصناعات النفطية	INP	15
17	-	-	-	8	2	4	2	1	مهن البيئة والمياه	MEE	16
12	-	-	-	3	2	1	5	1	حرف الخدمات	MES	17
10	-	-	-	3	4	1	2	0	المناجم والمحاجر	MIC	18
29	-	-	-	5	6	8	7	3	ميكانيك المحركات والآليات	MME	19
8	-	-	-	1	1	0	3	3	الصيد البحري وتربية المائيات	PEC	20
31	1	2	1	12	6	5	3	1	تقنيات الإدارة والتسيير	TAG	21
11	-	-	-	6	4	1	0	0	تقنيات السمعى البصري	TAV	22
31	-	-	-	8	4	6	4	9	النسيج والألبسة	THC	23
478	1	2	1	165	104	62	115	28	المجموع		

المصدر: مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، طبعة 2018، ص 07.

الفرع الثاني: تتويج التكوينات: يتوج التكوين المنظم من طرف مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بإحدى شهادات الدولة التالية:

الجدول رقم (03): يبين تتويج التكوينات

المستوى الأول: عامل متخصص	ش.ت.م.م	شهادة التكوين المهني المتخصصة
المستوى الثاني: عامل أو عون مؤهل	ش.ك.م	شهادة الكفاءة المهنية
المستوى الثالث: عامل أو عون عالي التأهيل	ش.م.م/ش.ت.م	شهادة المهارة (التحكم) المهنية
المستوى الرابع: عون تحكم وتقني	أ.ت. / ش.ت	أهلية تقني أو شهادة تقني
المستوى الخامس: تقني سامي	أ.ت.س / ش.ت.س	أهلية تقني سامي أو شهادة تقني سامي

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سبق ذكره، ص 11.

تنظم مؤسسات التكوين المهني في كل سنة امتحانات مهنية في جميع التخصصات لفائدة المترشحين الأحرار عامة وعلى وجه الخصوص الشهادات التالية¹:

- ◀ شهادة الكفاءة المهنية (ش ك م): بنوك، تأمينات، محاسبة.
- ◀ شهادة التحكم التقني في تقنيات المحاسبة (ش ت ت ت م): محاسبة.
- ◀ شهادة الاقتصاد والقانون (ش ا ق): محاسبة.
- ◀ شهادة الأهلية المهنية (ش أ م): بنوك، تأمينات، ميكانيك، كهرباء.
- ◀ التكوينات التأهيلية هي متوجة بشهادات تأهيلية.
- ◀ وقصد الحصول على شهادات دولة، يمكن لمتربصي المراكز الخاصة للتكوين المهني المشاركة في الامتحانات التي تنظمها مؤسسات قطاع التكوين والتعليم المهنيين لهذا الغرض.

¹ - وزارة التكوين والتعليم المهنيين، مرجع سبق ذكره، ص 12.

المطلب الرابع: شروط الاستجابة لأي احتياج معبر عنه في التكوين:

إن أهم الشروط الضرورية لفتح أي تخصص على مستوى مؤسسات التكوين المهني سواء في إطار مهامها الأساسية (التكوين الأولي) الموجه لاستقبال المتبرصين في أنماط وأجهزة التكوين المختلفة أو في إطار التعاقد (الاتفاقي) هي:

الفرع الأول: الأستاذ:

التكوين حالة ومسلك تعليمي تربوي ولا يخفى علينا أهمية التكوين في المجتمع ودوره التطبيقي الفعال للمجالات المتعدد التي تخدم شرائح عمرية مختلفة، وتأتي أهميته لتزويد القوى البشرية بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتأهيلها، وعليه لا بد أن يكون اهتمامنا بها في موضوعه الطبيعي، فالتكوين لا يأتي إلا بعد التعليم لأن هذا الأخير - بلا شك - سيحدث تغيرا واضحا في السلوك فالتعليم ثم التكوين وليس العكس. لذا كان من الواجب على الأستاذ أن يحقق التوازن بين العلم المتخصص فيه والقدرة على التكوين في هذا التخصص أو المجال.

وعليه فإنه من الضروري للتكفل الجيد بطلب معبر عنه من طالبي التكوين سواء كانوا أفرادا أو مؤسسات مرهون أيضا بمدى قدرة المؤسسات التكوينية على توفير أساتذة قادرين على نقل المعارف والمهارات اللازمة إلى طالبي التكوين، وتحقيق بذلك الأهداف التكوينية والتعليمية المتوخاة، ولهذا فإنه يجب اختيار الأساتذة الأكفاء وهم الذين يتمتعون بالخصائص الآتية:

- مهارات في ديناميكية الجماعات؛
- القدرة على خلق الحماس بالنسبة للموضوع؛
- مهارات بناء الفريق؛
- اهتمام عالي بالتكوين؛
- مستوى خبرة ومهارات عالية بالنسبة لاستخدام تقنيات وأساليب التعليم المختلفة؛
- مستوى معرفة ومهارات عالية بالنسبة للمقياس محل التكوين (المحتوى)؛
- إلمامه بمفاهيم حول كيفية تعلم الأفراد؛
- مهارات اتصال جيدة؛
- المرونة؛
- مهارات عالية في توجيه الحوار؛
- قدرة حقيقية على التعامل كقدوة؛
- القدرة على تكييف المواد التعليمية مع احتياجات طالبي التكوين؛

وهكذا فعلى المؤسسات التكوينية أن تحدد الأفراد القادرين على القيام بمثل هذه المهام، والذين يتوفرون على أهم الخصائص السابقة، وللوصول إلى ذلك فإنها تقوم برسكلة وتحسين مستوى الأساتذة لديها من خلال العروض المقدمة من طرف معاهد التكوين والتعليم المهنيين في هذا المجال.

الفرع الثاني: البرنامج البيداغوجي:

إن موضوع البرامج موضوع على قدر كبير من الأهمية لأنه شرط من شروط التكفل بأي طلب معبر عنه، وذلك لارتباطه واندماجه بالعملية التكوينية بشكل مؤثر وفعال، ويمكن تعريفه على أنه تحديد المواد المراد تعليمها والمضامين التي تقدم في مرحلة من مراحل التعليم بمفهوم المعارف وكذلك الساعات المخصصة لذلك فالمفهوم يقتصر هنا على ما كانت عليه كثير من برامجنا في فترة غير بعيدة أي أن هناك مضامين و مواد معبر عنها في شكل معارف. أي أنه مجموعة من المقررات الدراسية أو المقاييس مقسمة إلى سداسيات تلزم طالب التكوين للتخرج أو للحصول على مستوى (شهادة) تأهيل مهني في تخصص من التخصصات المحددة في مدونة الشعب المهنية - سواء المتوجة بشهادة دولة في أنماط وأجهزة التكوين المختلفة أو المتوجة بشهادة تأهيل مهني - تؤهله للعمل في مهنة أو حرفة ما.

إن البرامج الجديدة التي يتم تحديثها وفقا للمنهجية الجديدة (المقاربة بالكفاءات¹) محتوياتها مناسبة وتتوافق مع احتياجات القطاع الاقتصادي، والتي هي في مرحلة التنفيذ التدريجي في مختلف مؤسسات التكوين المهني، وعليه فإن مصالح مديريةية التكوين والتعليم المهنيين على مستوى الوزارة تلتزم بتوفير برامج التكوين المعدة وفقا لهذه المنهجية، بالإضافة إلى السهر على ضمان تكوين للأساتذة للتكيف مع التغيرات الجديدة من خلال تنظيم دورات تكوينية في هذا المجال.

وفي ولايتنا (غرداية) برامج التكوين المتاحة تغطي عمليا جميع التخصصات التي يتم تدريسها،

الفرع الثالث: التجهيز التقني البيداغوجي:

في إطار البرنامج المسطر لاقتناء التجهيزات التكنولوجية المعبر عنها ضمن الاحتياجات التي تملئها الخريطة البيداغوجية، حيث تم وضع تحت تصرف المؤسسات التكوينية عبر الولاية 113² تجهيز في مختلف التخصصات وعملا بالتوصيات والتوجيهات الاستغلال الأمثل والعقلاني للتجهيزات، لتلبية المتطلبات مع مراعاة خصوصية التعيينات الجديدة.

يجب أن تكون بيئة التكوين ملائمة، ويمكن أن يكون لتصميم قاعة أو ورشة التعليم أو التكوين تأثيرا كبيرا على فعالية البرامج التكوينية. فإذا كانت هذه القاعة أو الورشة مثل قاعة الصف المدرسي قد يكون من

¹ - المقاربة بالكفاءات هي طريقة في إعداد المناهج الدراسية و التدريسية، تعتمد على تحديد الكفاءات كعنصر محوري في العملية التدريسية وترجمة هذه الكفاءات إلى أهداف وأنشطة تعليمية. تقوم أساسا على تزويد المتعلمين بوسائل التعلم الذاتي بالتركيز على آليات اكتساب المعرفة وبنائها لا على المعرفة نفسها .

² - تقرير تحضير دخول دورة سبتمبر 2019.

الصعب توليد المشاركة الملائمة، وإذا لم يكن بإمكان الجميع المشاهدة والسماع بالشكل الملائم تضيع الجهود التكوينية.

ويتطلب التكوين تجهيزات تقنو بيداغوجية متنوعة مثل الآلات يتعلم عليها المتكونون بطريقة تطبيقية، السبورات بأنواعها، الأقلام، أجهزة العرض، الوراق، المنشورات الموضحة للبرنامج التكويني أو التدريبي، الورشات... الخ. وهذه التجهيزات تساعد في تحسين المناخ والظروف التي يجري فيها التكوين، وتزيد من الدافعية لدى الأستاذ والمتربص على حد سواء.

المبحث الثاني: مفاهيم حول تدريب الموارد البشرية

يقوم التدريب بدور أساسي في زيادة فعالية المورد البشري من خلال تحسين أدائه، لمواكبة المستجدات والتطورات الحاصلة على قدرة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية، والتي لا تتحقق إلا من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد التي تمتلكها المؤسسة، خاصة مواردها البشرية على النحو الذي يضمن لها الاستمرار في عالم شديد التغير.

ومن هذا المنطلق تتوجه تطلعات المؤسسة إلى الاستثمار في مواردها البشرية من خلال التدريب لتحسين قدراتها العلمية والمهنية والسلوكية بالشكل الذي يذلل لها الحواجز والمعوقات والتغيرات والضغوطات. ولتأكيد الدور الذي يلعبه التدريب في زيادة المعرفة المتخصصة وتحسين المهارات فقد حرصت هذه المؤسسات على توفير حجم التمويل اللازم لإتمام عمليات التدريب لتظهر نتائجه في رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل.

ومن خلال هذا العنصر سنتطرق إلى ماهية التدريب، تنظيم عملية التدريب ومراحلها

المطلب الأول: ماهية التدريب:

الفرع الأول: تعريف التدريب:

تختلط مفاهيم التكوين والتدريب والتعليم والتعلم، فالتكوين هو حوصلة عمليات التدريب، والتعليم والتعلم؛ فالتعليم هو الإطار الأوسع ويعني بشكل عام مقدرة الفرد المتعلم على التفكير المنطقي وفهم وتفسير المعرفة من خلال تنمية القدرات العقلية القادرة على تفهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات وذلك لفهم وتفسير الظواهر، أما التعلم فهو التغيرات السلوكية المتأتية نتيجة للخبرات التي يمر بها الفرد وتحكم عملية التعلم مبادئ عدة أهمها¹:

◀ وجود المؤثرات؛

◀ الاستجابة لهذه المؤثرات؛

◀ التعزيز وهو ما يؤدي إلى تكرار السلوك؛

◀ وجود الدافعية التي تكفل استمرار عملية التعلم ويتمثل ذلك في إشباع الحاجات المختلفة من خلال

الحوافز المادية والمعنوية؛

كما يعرف التدريب على أنه عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الانسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى

¹ - نور الدين شنوي، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الجزائر، 2011، ص 66.

كفاءته في الأداء وزيادة إنتاجيته، بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل وظهور فعاليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، وكذلك في الجهود المبذولة، وفي الوقت المستغرق¹.

ويعرف أيضا على أنه: محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء العمل، بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب².

ويعرف أيضا على أنه: نشاط علمي مخطط له يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات وتغيير سلوكيات الأفراد، وتزويدهم بالمعلومات الضرورية لتمكينهم من أداء فعال يؤدي إلى بلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة³.

ومما سبق يمكن تعريف التدريب بأنه: النشاط المستمر لتزويد الموظف سواء أكان فرد أو جماعة بالمعارف والمهارات والسلوكيات التي تجعله مناسبا لأداء أعمال المنصب.

الفرع الثاني: خصائص التدريب:

للتدريب خصائص عديدة يمكن إيجازها فيما يلي⁴:

◀ التدريب نشاط رئيسي في المؤسسة وليس نشاطاً ثانوياً أو كمالياً؛

◀ التكوين نظام متكامل يتكون من مجموعة الأجزاء والعناصر المترابطة معاً، تقوم بينها علاقات تبادلية

نفعية؛

◀ التدريب عملية شاملة؛ بمعنى تشمل كل المستويات الإدارية التي تتضمنها المؤسسة (الإدارة العليا والوسطى

والإشرافية والتنفيذية)، كذلك فالتدريب يجب أن يقدم لكل التخصصات في المؤسسة؛

◀ التكوين عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح، ومن هذه

المقومات:

◀ وضوح الأهداف وتناسقها؛

◀ وضوح السياسات وواقعيتها؛

◀ توازن الخطط والبرامج؛

◀ توفر الموارد المادية والبشرية؛

◀ توفر الرقابة والتوجيه المستمرين؛

◀ التكوين عملية فنية تحتاج إلى خبرات وتخصصات ينبغي توفرها أهمها:

¹ - محمد جمال مرعي، التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة، 1993، ص 36.

² - علي السلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1970، عدد 80، ص 6.

³ - أحمد عمر عبد الله الحنة، واقع قياس عائد التدريب لدى معاهد ومراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على تخطيط التدريب، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص 10.

⁴ - محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013/2014، ص 16.

- خبرة تخصصية في تحديد الاحتياجات التدريبية؛
- خبرة تخصصية في تصميم البرامج التدريبية وإعداد المناهج التدريبية والمواد العلمية؛
- خبرة في اختيار الأساليب والوسائل المساعدة في عملية التدريب؛
- خبرة في تنفيذ البرامج التدريبية ونقل المعرفة والمهارة وأنماط السلوك المرغوبة للمتدربين؛
- خبرة في متابعة وتقييم فعالية التدريب للموظفين؛
- التدريب نشاط متغير ومتجدد، حيث أن التدريب يتعامل مع متغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتسم بالثبات؛

لقرع الثالث: أهمية التدريب:

إن التدريب لا يمكن أن يخلق الإنسان الواعي المتفتح، ولكنه فرصة ذهبية يتيح للأفراد الانتقال من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن تتوفر لدى المتدرب عناصر القدرة والرغبة في التعلم. ويمكن توضيح أهمية التدريب في جانبين¹:

1/ على مستوى المؤسسة:

- يحسن المعارف والمهارات اللازمة للعمل على كل مستويات للتنظيم؛
- يساعد على اعتبار أهداف المؤسسة ضمن أهداف كل فرد فيها؛
- يعمل على تحصيل المعارف وتحضير أدلة التنفيذ والطرق؛
- يسهل تطوير مهارات القيادة والتحفيز على بذل مجهود أكبر؛

2/ على مستوى الفرد:

- يساعد على اتخاذ القرارات وحل المشاكل بطرق فعالة؛
- يشجع التكوين الذاتي؛
- يساعد على تطوير مهارات الفرد الاتصالية ويسهل توجيههم؛
- يرسم اتجاهها للمؤسسة؛

¹ - الطاهر بودويرة، نور الهدى حموي، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، الملتقى الدولي: المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيا الحديثة: الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، ص 16.

الفرع الرابع: أهداف عملية التدريب

إن التدريب ضرورة هامة لانتظام وضمن الأداء المطلوب من الأفراد ومن المؤسسة والذي يعني تحقيق معدل مرتفع للكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، هذا وتتركز الأهداف الأساسية للتدريب فيما يلي¹:

❖ **الزيادة في الإنتاج:** وهي زيادة في كميته وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل من ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية؛

❖ **الاقتصاد في النفقات:** إن التدريب هو اقتصاد في النفقات، إذ تؤدي البرامج التدريبية إلى مردود أكثر من كلفتها، إن تدريب العاملين على استخدام الآلات طبقاً لأصولها ووفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد في النفقات وسلامة لآلة واقتصاد في المواد وقلة في المخاطر؛

❖ **التقليل في دوران العمل:** إذ أن تدريب العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدرتهم على مزاولة أعمالهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم وقدرتهم في مزاولة أعمالهم ورغبتهم في خدمة المؤسسة؛

❖ **الرفع من معنويات العاملين:** ذلك أن للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين إذ عندما يشعر الفرد أن المؤسسة جادة في تقديم العون له وراغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها يزداد إخلاصه لعمله، وبالتالي ينعكس على علاقته بمؤسسته، ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالكلل والملل؛

❖ **مساعدة العاملين:** على أداء الأعمال والوظائف الحالية بأحسن مستوى ممكن؛

❖ **تنمية العاملين:** للقيام بالأعمال والوظائف المستقبلية؛

❖ **تخفيض حوادث العمل:** إذ تكثر حوادث العمل نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ويعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل زعلى كيفية أدائه، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث؛

❖ **استمرارية التنظيم واستقراره:** استقرار التنظيم وثباته بمعنى قدرة التنظيم على المحافظة على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين المؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أما المرونة فتعني قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع أي تغيرات في حجم العمل، ويتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل على الأعمال التي تحتاج إليه، فالأفراد المدربين ولديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثمار فعال في التنظيم.

❖ **رفع مستوى الأداء:** والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظروف العمل وطبيعته؛

❖ **إعداد العمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه؛**

¹ - نور الدين شنوفي، مرجع سبق ذكره، ص 67-68.

الفرع الخامس: أنواع وأساليب التدريب

1/ أنواع التدريب:

تستطيع المؤسسة أن تختار من بين أنواع التدريب ما يناسبها، وهذا تتحكم فيه؛ طبيعة تركيبة مواردها البشرية، طبيعة نشاطها، طبيعة الإمكانيات والمعدات التدريبية والمالية المتوفرة على مستواها، وعلى هذا الأساس يمكن تصنيف أنواع التدريب حسب مايلي:

1/1. أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف: يعد التدريب عملية ضرورية لجميع العاملين في المؤسسة

باختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم بهدف رفع مستوى قدراتهم ومهاراتهم، كما أنه لا يقتصر على تدريب العاملين الجدد، بل تبدو الحاجة ماسة لتدريب العاملين الحاليين كذلك خاصة في ظل التطورات السريعة التي تحصل في أساليب العمل والأدوات التكنولوجية. وعليه يقسم التدريب حسب مرحلة التوظيف إلى¹:

✓ **تدريب خاص بالموظفين الجدد:** يعرف هذا النوع من التدريب بالهيئة، ويقصد به تزويد الموظفين

الجدد بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بشكل مرضي وهذه المعلومات غالباً ما تتعلق بقواعد وإجراءات العمل بالمنظمة. وتعد التهيئة جزءاً أساسياً من عمليات وسياسات الإدماج الاجتماعي والتي تجرّب المؤسسة مع عمالها الجدد، وتهدف بذلك إلى الحفاظ على أنماط السلوك واتجاهات والقيم داخل المؤسسة. وعادة ما يقوم متخصص في إدارة الموارد البشرية بأداء الجزء الأول من عملية التهيئة لدى التحاق الموظف الجديد بالعمل إذ يتولى شرح مختلف النواحي المرتبطة بالعمل ثم يقدم الموظف الجديد بعد ذلك إلى مشرفه المباشر الذي يقوم بمواصلة عملية التهيئة؛ ويعد هذا النوع من التدريب جد مهم للفرد إذ من شأنه أن ييث الثقة في نفسه ويزيل قلقه الناشئ من التخوف من الوقوع في الأخطاء من توقع الارتباك، فترتفع روحه المعنوية.

✓ **تدريب خاص بالموظفين الحاليين:** تزيد أهمية هذا النوع من التدريب خاصة في وقت تتغير فيه

أساليب العمل بشكل كبير وتتعدّد فيه أنظمة تشغيل المعدات والآلات، الأمر الذي لا يكفي معه استعدادات العامل أو خبرته الماضية، وإنما عليه أن يتلقى تدريباً على المعدات والآلات نفسها، وكذا على الأساليب الجديدة لإنجاز عمل ما، وتتجلى أهمية هذا الترتيب المستمر لأنه يقود إلى الاتقاء المهني وبالتالي إلى الارتقاء الاجتماعي؛ فهو يهدف إلى الارتقاء الاجتماعي ويهيئ آفاقاً لا مثيل لها في مجال تقليد الفوارق الاجتماعية؛ ويستجيب لدواعي العمال والعدالة الاجتماعية طالما أنه يتيح للعامل قدرة التحكم في مكونات مهنته وتطوراتها، ويسمح للذين حالت الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية دون اكتساب المعرفة والخبرة من ولوج أبواب التدريب، كما تتيح لقدامى العمال مثلما تتيح للجديد التدريب حتى لا يتخلفوا عنهم في المقدرة العلمية أو المستوى المعيشي. كما أن هذا النوع من التدريب ضروري لإعداد الفرد لتولي مهام وظيفته أخرى أو القيام بواجبات ومسؤوليات جديدة.

¹ - شادي خضر العرنجي، تقييم فعالية التدريب في المنظمات غير ربحية، دراسة قدمت كمتطلب تكميلي للحصول على درجة ماجستير تأهيل وتخصص في إدارة الأعمال (غير منشورة)، الجامعة الافتراضية السورية، 2018، ص 21.

2/1. أنواع التدريب حسب نوع الوظائف:

بما أن الوظائف مختلفة حسب نوعها وطبيعتها فهي تختلف أيضا من حيث الوسائل والأدوات التي تستخدمها ويقسم التدريب إلى¹:

✓ **التدريب المهني والفني:** ويهتم هذا النوع من التدريب بالمهارات اليدوية المستخدمة في الأعمال الفنية والمهنية ومن أمثلتها أعمال الكهرباء والتجارة والصيانة والتشغيل وغيرها، وتعمل المنظمة التي تتوفر على إمكانيات مالية كبيرة بإعداد مراكز تدريب مهنية خاصة بها ونلاحظ هنا أن هذا التدريب موجه إلى الأفراد الذين ليس لديهم مستوى تعليمي عالي، وتحرص الإدارة الخاصة هنا إلى إقامة دورات تدريبية لهذه الفئة من أجل رفع كفاءتهم وإكسابهم خبرات مهنية وفنية جديدة.

✓ **التدريب الإداري:** يهدف إلى تنمية الكفاءات والقدرات التسييرية للمديرين، وفعالية أدائهم لوظائفهم الحالية وإعدادهم لشغل مناصب أعلى عند ترقبتهم إليها مستقبلا. وقد أصبحت التنمية الإدارية ذات أهمية خاصة في الوقت الحاضر نتيجة للحاجة المستمرة إلى نوعيات معينة من المهارات الإدارية المواكبة للتطورات البيئية والتنظيمية.

بما أن الإدارة تشمل التخطيط والتوجيه والتنظيم والرقابة وغيرها فمن الضروري وجود معارف ومهارات إدارية من أجل شغل هذه الوظائف.

3/1. أنواع التدريب حسب مكان إجراء التدريب: وينقسم إلى²:

✓ **طريقة التدريب أثناء العمل:** تعتبر هذه الطريقة الأوسع انتشارا وفيها يقع عبء العمل الأكبر على عاتق الرئيس المباشر، وأسباب انتشار هذا النوع من التدريب هو أن أغلب الأعمال في الصناعة الحديثة تتصف بسهولة تعلمها في فترة قصيرة من الوقت، من ناحية أخرى فإن التدريب أثناء العمل يركز على مسؤولية التدريب في شخص واحد بدلا من توزيعها بين إدارة الموارد البشرية والمشرف على العمال الأمر الذي يزيد من فاعلية التدريب، كما أن هذا التركيز يؤدي إلى توفير النفقات والأفراد اللازمين لإدارة أعمال التدريب، إلا أن هناك من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها لضمان نجاح هذه الطريقة التدريبية وهي أن يلم الرئيس المباشر إلماما تاما بطبيعة العمل ومطالبه، وأن يكون هناك الوقت الكافي للقيام بعملية التدريب إلى جانب ضرورة الإيمان بأهمية التدريب والاقتران بفوائده.

ومن المزايا الأساسية التي يتصف بها التدريب أثناء العمل أن مكان التدريب هو ذاته مكان العمل الحقيقي وبالتالي يرتبط المتدرب ماديا ونفسيا بجو العمل وهو بذلك ينقل خبراته التي يستعملها من هذا النوع من التدريب وبالكامل حينما يمارس العمل ويتدرب عليه

¹ - أسماء قاسي، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكللي محمد أولحاج، البويرة، الجزائر، 2012/2011، ص 59.

² - نور الدين شنوفي، مرجع سبق ذكره، ص 74-75.

✓ طريقة إعداد أماكن خاصة بالتدريب أو مراكز تدريب ملحقه بالمؤسسة: فقد تُوفّر المؤسسة ورش خاصة بالتدريب تماثل في وصفها ورش الإنتاج وتستخدم هذه الطريقة إن تعذر التدريب على الوظيفة أثناء العمل وتطلب الأمر أعدادا كبيرة وبوقت قصير، فتزيد من سرعة تدريبهم بوجود مدرّبين متخصصين ومتفرّغين لهذه وقد تفتح المؤسسة مراكز للتدريب تلحقه بالوحدة الإنتاجية فتشرف على هذه المراكز إدارة الموارد البشرية أو قسم التدريب في المؤسسة.

على أن هناك قيودا على استخدام هذه الطريقة وهي عدم قدرة جميع المؤسسات على استغلالها المحدودية إمكانياتها المادية ولما تتطلبه هذه الطريقة من آلات ومعدات.

✓ تاريخ التدريب خارج العمل: ويتم ذلك عادة في قاعات التدريب في المعاهد التدريبية أو الجامعات على شكل دورات قصيرة أو متوسطة المدى، ويتفاوت ما بين أسلوب المحاضرات أو الندوات والحالات التدريبية والأفلام التلفزيونية. ومن المفيد أن تلقى أساليب التدريب اهتمام واستجابة المتدربين الذين قد يملون أسلوب المحاضرة التقليدية والتي لا يحتاج من خلالها للمتدرب المناقشة وإبداء الرأي، وهو أمر لا يتفق مع خياراته الإدارية، فالأستاذ المدرب الذي لا يتيح مجالا للمناقشة وإبداء الرأي، مهما كان عمله، فإنه لن يكون مفيدا في مثل هذه الدورات وخاصة على مستوى المديرين في المستويات الوسطى والعليا.

2/ أساليب التدريب:

أهم هذه الأساليب هي:

1/2. أسلوب النقاش¹: ويعتمد على وجود مدرب ديناميكي يسمح بمناقشة المتدربين ويشجعهم على طرح

الأسئلة، وكذلك بين المتدربين أنفسهم، إذ تكون هناك مرونة في طرح المعلومات والموضوعات.

2/2. أسلوب دراسة الحالات²: أصبح هذا الأسلوب شائع الاستخدام في التدريب، وتمثل هذه الطريقة في

أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض للمناقشة بدلا من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح للحالات المستخدمة، وذلك عن طريق تشجيع المتدربين على الملاحظة ومحاول معرفة الأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج التي قد تتحقق بإتباع طريقة أو أخرى من طرق الحل البديلة.

3/2. طريقة لعب الأدوار³: وهو حالة يبدأ بطرح حالة على المتدربين ويوزع المدرب أدورا أو سناريوهات جاهزة

على أطراف الحالة ليتصرفوا وفقا لها، فلو كان التدريب على نمط الإشراف فقد يكون هناك مكتوب لشخص يلعب دور المدير وآخر يلعب دور المرؤوس بحيث يتصرف كل منهم وفقا لمقتضيات دوره، وهناك فريق آخر من المتدربين يمثلون دور المشاهدين والمراقبين لهذا الأداء ويفترض أن مثل هذا التمرين يزيد من تفهم كل فريق للفريق

¹ - نور الدين شنوبي، مرجع سبق ذكره، ص 75.

² - نفسه.

³ - المرجع السابق، ص 76.

الآخر بطريقة أفضل، بحيث يعرف محددات السلوك الحقيقي في العمل، ويوسع مدارك المتدربين وإزالة سوء الفهم الذي قد يكون لديهم عن بعضهم البعض.

4/2. المباريات الإدارية¹: يعتمد هذا الأسلوب على تنمية المهارات الإدارية في مجال اتخاذ القرارات في ظروف ومتغيرات بيئة العمل والبيئة الخارجية، ويقوم على توزيع المتدربين إلى مجموعتين تمثل كل مجموعة مؤسسة مفترضة أو إدارة في مؤسسة، حيث يبدأ أفراد كل مجموعة في اتخاذ سلسلة من القرارات الإدارية في مجالات مختلفة كالإنتاج، البيع، التمويل والاستثمار وذلك على أساس معلومات محددة سلفاً عن ظروف عمل المؤسسة التي يمثلونها، وتتولى كل مجموعة تحديد أهدافها ورسم استراتيجياتها وخططها لمواجهة المواقف، ثم تقوم كل مجموعة باحتساب النتائج التي توصلت إليها من خلال تطبيق العلاقات الرياضية المستخدمة في أسلوب المباريات ليتم بعد ذلك تقييم نتائج كل المجموعات.

يفيد أسلوب المباريات الإدارية في تدريب المديرين على التفكير المنظم وتنمية مهاراتهم في تحليل المشاكل واتخاذ القرارات السليمة، وسرعة التفكير في مواجهة الظروف المتغيرة.

5/2. التمرير على الأعمال²: يقصد به تنقل الأفراد من وظيفة إلى وظيفة أخرى، بهدف توسيع دائرة معارفه وقدراته وخبراته وتنويعها، حيث يعين المتربص كمساعد لمختلف الرؤساء الموزعين في السلطة الهرمية، وتمكن هذه الطريقة من فهم أفضل للتداخل الموجود بين مختلف مديريات المؤسسة حيث تتكون لديهم نظرة شاملة حول المؤسسة، ويجعلهم يفكرون بدرجة أقل كمتخصصين وبدرجة أكبر بدلالة المؤسسة كنظام عام يطالب منهم تحمل المسؤوليات الوظيفية الجديدة، وأن يعملون بكفاءة.

6/2. أسلوب المحاضرة³: ويعتبر التكوين عن طريق هذا الأسلوب مفيداً وناجحاً، إذا كان موضوع التكوين يتطلب ضرورة دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو أفكار مستخدمة أو اتجاهات في الإدارة، أو نظريات معمول بها، أو تنمية للقدرات العلمية والعملية لمواجهة المشاكل وحلها، من ثم فإن المحاضرات أسلوب فعال للعديد من أنواع التدريب، كالتدريب الفني وتدريب طبقة المديرين. أهم عيوبها والنقد الموجه إليها هو الخلو من المشاركة من جانب الدارسين حيث لا تتاح لهم فرصة التعبير عن رأيهم أو إجراء المناقشة في بعض جوانب المحاضرة.

¹ - العربي عيسات، إستراتيجية تدريب الموارد البشرية ضمن معايير الأيزو والجودة الشاملة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم

التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2007، ص 82.

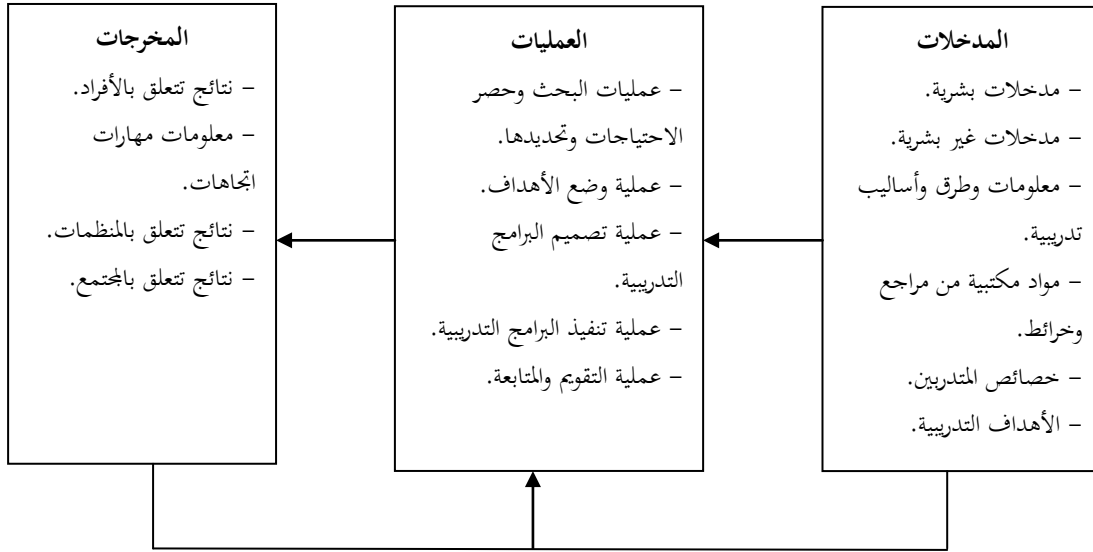
² - نور الدين شنوي، مرجع سبق ذكره، ص 77.

³ - نفسه.

المطلب الثاني: منظومة التدريب:

تتضمن منظومة التدريب إطاراً فكرياً اجتماعياً لمجموعة من المتغيرات أو المكونات مترابطة ومتفاعلة تشكل وحدة عضوية وظيفية تُمثل بناءً متكاملًا (نظام) تؤثر وتتأثر في صورة مدخلات وعمليات ومخرجات، ولكل منها عناصر أدق وعليه فإن التدريب نظام له حدوده التي ترسمها له مكوناته وأهدافه التي يمكن أن تحكم اختيار الأساليب التدريبية الفاعلة.

الشكل رقم (02): يبين منظومة التدريب



تغذية راجعة FEED BACK

المصدر: محمود حمدي شاكر، مهارات التدريب، دار الاندلس للنشر والتوزيع بحائل، جدة، المملكة العربية السعودية، 2006، ص 50.

الفرع الأول: المدخلات:

تتكون المدخلات في مجموعة المصادر التي تمد النظام بالمعلومات والمواد اللازمة وأهمها¹:

1/ **مدخلات بشرية:** تتمثل في المدربين مؤهلاتهم وخبراتهم، والمدربين الذين يتلقون برنامجاً تدريبياً عاماً وما لديهم من قدرات واتجاهات ورغبات أو خاصاً إثنائياً لتطوير مهاراتهم وتفعيل معارفهم العلمية والإنتاجية وتعزيز اتجاهاتهم، وتعديل سلوكياتهم المتعلقة بالعمل والعاملين لكي يتمكنوا من ملائمة أنفسهم لتقنيات العصر في ضوء خلفياتهم وخبراتهم ومستوى تغيراتهم لرفع مستوى الكفاية الإنتاجية.

2/ **مدخلات مادية:** تتعلق بالإمكانات ومستلزمات التدريب من أجهزة تقنية ووسائل، وقاعات، طاولات ومعينات، مستلزمات تسجيل الأنشطة وعرضها والوقت المخصص لتفعيل البرنامج التدريبي لتوفير بيئة فاعلة.

¹ - محمود حمدي شاكر، مرجع سبق ذكره، ص 51 - 52.

3/ الطرق والأساليب: وهي المسارات الجديدة التي يسلكها المدرب والكيفية التي يتم من خلالها نقل المهارات والاتجاهات للمتدربين، وما يتم الإجماع عليه بين المدربين والمتدربين والمعلومات العامة المتعلقة ببيئة التنظيم وفهم السلوك التنظيمي فالانتقال من الوضع الراهن القائم إلى الوضع المفضل يدخل في جملة من العمليات.

4/ البرامج التدريبية: مجموعة الخطط والإجراءات العملية المدروسة والمسخرة لتطبيق البرامج مع المتدربين بكل ما يلزمه من طرق ووسائل وتكنولوجيا تربوية وخدمات بشرية، ثم كفاءات إعداد هذه البرامج في وثائق مكتوبة قابلة للتسويق والاستخدام والتقييم لجدواها السلوكية.

وبذلك يمكن إيجاز المدخلات البشرية في المدربين والمتدربين، والإداريين والمساعدین الفنيين، وكذلك

المعلومات التدريبية وما تحتويه من نظريات وطرائق وأساليب وتجارب، ومدخلات تكنولوجية تتمثل في وسائل الإنتاج.

الفرع الثاني: العمليات:

تشمل العمليات والأساليب السائدة والأهداف وأنواع المعرفة والمهارات والاتجاهات داخل نظام التدريب

على:

1/ تحديد الاحتياجات التدريبية:

الاحتياجات التدريبية هي التغيرات الواجب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه ومهاراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لكي يتمكن من أداء وظيفته الحالية بكفاءة أكبر، أو لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى¹.

وتتمثل في احتياجات المدرب وما يتضمنه من تخطيط وتنفيذ وتقويم ومهارات تدريبية، واحتياجات خاصة

بالمتدرب من حيث تعديل الاتجاهات، وتنمية مهارات، وتنظيم الوقت، والاتجاه نحو المهنة، واحتياجات خاصة بالمؤسسة لتواكب مستجدات العصر وتلبية مواصفات المنتج المستهدف².

2/ مهارات تحضير الأهداف التدريبية³:

بحيث تلي احتياجات المتدربين وفق أهداف متعددة تمثل أحد العناصر العضوية في التدريب لذلك يراعى

أن تكون واضحة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقق وملائمة للفترة الزمنية، وشاملة وتحدد الأداء النهائي الذي يسعى التدريب لإحداثه أو مستوى الاتقان الذي يجب أن يصل إليه المتدرب.

3/ إعداد أساليب وطرق التدريب⁴:

أي ما يتضمنه من أهداف وموضوعات وأساليب وأنشطة، وأجهزة وأساليب تقويم ودليل إرشادي وزماني

للبرامج والقدرة على الاستخدام المناسب لها.

¹ - شادي خضر العرنجي، مرجع سبق ذكره، ص 29.

² - محمود حمدي شاكر، مرجع سبق ذكره، ص 52.

³ - المرجع السابق، ص 53.

⁴ - نفسه.

4/ تنفيذ البرنامج التدريبي¹:

ويقصد به تطبيقه باستخدام تكنولوجيا التدريب حسب إرشادات البرنامج فإذا كان المتدرب يفعل دائماً ما اعتاد على فعله فإنه يحصل على ما اعتاد الحصول عليه، كما يتوقف نجاح التدريب الذي يتطلب لقاء تعريفياً بالبرنامج وتصنيف المتدربين على قدرته في إنجاز التدريب في المواعيد المحددة ومن عناصر التنفيذ التسويق للتدريب من خلال النشرات والإعلانات وإخطار الجهات ذات العلاقة، كما يحتاج التنفيذ إلى تأمين خدمات مساندة، ونماذج للعمل في متناول يد المتدربين.

5/ تقييم ومتابعة المتدربين²:

تقييم ومتابعة البرنامج التدريبي تعني تقييم صلاحيته وجدوى التدريب والتي توضع في الاعتبار منذ تصميم البرنامج، ويتم ذلك من خلال الاختبارات والتطبيقات والتقارير وقياس أثر التدريب، ويتضمن تقييم البرنامج تقييم المتدربين، ومحتوى البرنامج وأسلوب ومدة التدريب وصدق النتائج وقد يكون التقييم داخلي يقوم به مدير التدريب، وتقييم خارجي يكون من مسؤولية الجهات المستفيدة من التدريب ومهارات بحثه وجمع المعلومات الأمر الذي يساعد على تحديد مدى تحقيق الأهداف المأمولة، ومواطن القوة والضعف، وأهم العقبات وتكلفة التدريب وإدارة السجلات.

الفرع الثالث: المخرجات³:

وتتمثل في مدى الانجاز والنتائج التي تحققت والتغير الذي أحدثه البرنامج من أثر على المتدرب وجهة العمل والمجتمع مع مراعاة أن النجاح يأتي من القرارات الصائبة، والقرارات الصائبة تأتي من التقدير السليم للأمر واستشفاف الاحتمالات المستقبلية، والذي يأتي هو بدوره من التجارب، والتجارب قد تأتي من التقدير الخاطئ للأمور والكل يعرف قصد أديسون مخترع المصباح الكهربائي وقد حاول 999 محاولة فاشلة وقيل له هل تريد أن تفشل وتكمل (1000) محاولة فرد قائلاً أنني لم افشل بل اكتشفت (999) محاولة أو طريقة لا يشتغل فيها المصباح الكهربائي.

ويشير مصطلح فاعلية منظومة التدريب إلى مدى التطابق بين المخرجات الفعلية للنظام والمخرجات البشرية والمعنوية والمادية المرغوبة أو المنشودة بمعنى مقارنة المخرجات بالأهداف في حين يشير مصطلح كفاءة منظومة التدريب إلى مقارنة المخرجات العقلية بالمدخلات، وبذلك يمكن إنجاز مخرجات التدريب في الفئات المستفيدة، وتحسن الأداء، وزيادة الإنتاج، وارتفاع العائد، وازدياد الوعي.

¹ - محمود حمدي شاكر، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² - المرجع السابق، ص 54.

³ - نفسه.

الفرع الرابع: التغذية الراجعة¹:

وهي عبارة عن تكتيك تصحيحي لعناصر المؤسسة أو جهة العمل بشكل عام والمتدرب بشكل خاص يرافق أو يعقب النشاط التدريبي، يرتد من المخرجات إلى المدخلات أو العمليات والقدرة على إيصال التوجيهات والاستنتاجات بطريقة يفهمها المتدربين فتحقق مستوى من الرضا والانسجام والعلاقة الايجابية، وعند تحقيق النتيجة يخرج المتدرب من الدائرة السلوكية، وإذا لم يتحقق تستمر العمليات حتى يصل المتدرب إلى الوضع المأمول. ولتغذية الراجعة والتقييم هما مفهومان لقاعدة عريضة تغطي الخلفيات والطرق والاستراتيجيات المتبناة، والمواد المنتجة وتحصيل المتدربين.

ويعرف البعض مخرجات النظام التي تعود إليه مرة ثانية على هيئة مدخلات جديدة تؤثر على و تتحكم في مخرجاته المستقبلية باسم التغذية المرتدة أو التغذية المرتجة.

المطلب الثالث: واقع التكوين المهني في الجزائر

الفرع الأول: حق التكوين المهني في قانون العمل الجزائري

يعترف المشرع الجزائري بحق العامل في التكوين المهني، ويجعله من عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمانا للتنمية الاقتصادية للبلاد، ويكون هذا الحق عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية وتحسين ظروف معيشته. ويتخذ التكوين عدّة أشكال وصور منها²:

1. التكوين المهني المتخصص: وهو كل عمل يرمي إلى اكتساب العامل الحالي المستقبلي تأهيلاً يمكنه من

الاستجابة لمتطلبات التحكم في منصب عمل معين: كيفما كان نوعها.

ويكون للالتحاق: - بشغل منصب عمومي للمرة الأولى؛

- بالالتحاق بسلك عال أو رتبة عليا بالنسبة للموظفين الموجودين في وضعية خدمة؛

- بالتحضير للمسابقات والامتحانات المهنية

2. تحسين المستوى المهني: يقصد بتحسين المستوى المهني كل عمل تكويني يرمي إلى تكييف العامل مع

منصب عمله باستمرار تبعاً للمتطلبات التي يقتضيها التطور التقني والتكنولوجي، وهذا بالعمل الدؤوب لرفع

مستوى معارف العامل وقدراته.

- بتحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظفين وإثراءها وتعميقها وضبطها؛

3. تجديد التكوين: وهو كل تكوين يستهدف تمكين العامل من شغل منصب عمل تختلف مهامه عن مهام

منصبه الأصلي إلا أنه في مستوى التأهيل نفسه.

- بالتكيف مع وظيفة جديدة نظراً إما لتطور الوسائل والتقنيات وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها

ومهامها.

¹ - محمود حمدي شاكر، مرجع سبق ذكره، ص 55.

² - المادة (2) من مرسوم تنفيذي رقم 96-92 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

4. محو الأمية الوظيفي: ويقصد به كل عمل يرمي إلى جعل العامل قادرا على القراءة والكتابة وإجراء عمليات الحساب الأولية وإلى اكتساب رصيد لغوي ومعلومات أساسية ترتبط بمنصب عمله وبمحيطه المهني. و في هذا السياق و خلال سنتي 2017 و 2018، تم التكفل بتكوين 3626¹ متكون في عدة قطاعات منها: الجماعات المحلية، السكن، التجهيزات العمومية و الفلاحة وفق الآتي:

- 37 متكون من الأمن الوطني في ميدان الإعلام الآلي تكوين تأهيلي و تكوين متوج بشهادة دولة.
- 135 متكون من مستخدمي الجماعات المحلية في رتبتي ملحق الإدارة الإقليمية و عون الإدارة الإقليمية.
- 227 عامل من شركة كوسيدار في مجال الصحة و السلامة المهنية.
- 48 متكون في اللغة الانجليزية المستوى الأول.
- 165 متكون في مبادئ في الإعلام الآلي.
- 208 عامل في المبادئ الأولية في الميكانيك.
- 113 عامل في المبادئ الأولية في تسيير المخزونات.
- 2693 نزيل بالمؤسسات العقابية لكل من غرداية و المنبعة في تكوينات تأهيلية في تخصصات " بستاني- تليط- مساعد في الكهرباء المعمارية- الطبخ- الخياطة- الحلاقة.

الفرع الثاني: رسم التكوين المهني المتواصل:

ينص القانون رقم 97-02 مؤرخ في رمضان عام 1418 الموافق 31 ديسمبر 1997، يتضمن قانون المالية لسنة 1998 الذي يحدد شروط وكيفيات تطبيق المادتين 55 و 56 من القانون رقم 97-02 المؤرخ في 2 رمضان 1418 الموافق 31 ديسمبر 1997 المتضمن قانون المالية لسنة 1998 والمتعلقين على التوالي برسم التكوين المهني المواصل ورسم التمهين في مادته 54 في الفقرة الأولى (يتعين على الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات والإدارات العمومية، أن تخصص نسبة تعادل 1%² على الأقل من الكتلة الأجرية السنوية لأعمال التكوين المهني المتواصل لمستخدميها).

وفي مادته 56 الفقرة الأولى (دون الإخلال بالالتزامات المنصوص عليها في أحكام القانون المتعلق بالتمهين، يتعين على الهيئات المستخدمة باستثناء المؤسسات والإدارات العمومية أن تخصص نسبة تساوي 1% على الأقل من كتلة الأجور السنوية لفائدة نشاط التمهين).

كما تنص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 09-262 مؤرخ في 3 رمضان 1430 الموافق 24 أوت 2009، تعدل المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 16 محرم 1419 الموافق 13 ماي 1998 المذكور أعلاه كما يأتي:

¹ - مصلحة متابعة التكوين والتعليم المهنيين بولاية غرداية.

² - مرسوم تنفيذي رقم 09-262 مؤرخ في 24 أوت 2009، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 31/12/1997.

"تستحق الرسوم المذكورة أعلاه في حالة ما إذا لم يخصص المستخدمون المذكورون في المادتين 2 و 3 من هذا المرسوم مبلغا يعادل 1% على الأقل من الكتلة الأجرية السنوية لأعمال التكوين المهني المتواصل ومبلغا يعادل 1% على الأقل من الكتلة الأجرية السنوية لنشاطات التمهين".

والمادة 3 تعدل وتتم المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 16 محرم 1419 الموافق 13 ماي 1998 المذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي: "تحدد المبالغ المستحقة بعنوان الرسوم المذكور أعلاه حسب الجهد الذي يخصصه المستخدمون لأعمال التكوين المهني المتواصل والتمهين.

يقدر الجهد في مجال التكوين المهني المتواصل حسب حجم الساعات المخصصة للتكوين حسب كل فئة اجتماعية ومهنية.

ويقدر الجهد في مجال التمهين حسب الحصص المحددة في القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان 1401 الموافق 27 يونيو 1981 المعدل والمتمم أعلاه.

تؤسس لجنة يرأسها مدير التكوين والتعليم المهنيين للولاية والضرائب والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية ومفتشية العمل.

تحدد هذه اللجنة الحصص في حدود 1% من الكتلة الأجرية السنوية لكل رسم من الرسمين على أساس دراسة الملف المتعلق بالجهد المبذول في مجالي التكوين المهني المتواصل والتمهين المقدم من المستخدم الخاضع للرسم".

الفرع الثالث: تطوير الشراكة و التكوين المتواصل:

يمكن أن تقدم كل مؤسسة قصد ضمان الاستخدام الأمثل لإمكانيات التكوين التي تتوفر لها بأعمال التكوين المهني لفائدة مؤسسات أخرى في إطار اتفاقيات. واتفاقية التكوين المهني هي العقد الذي تلتزم بموجبه أية مؤسسة بضمان تكوين العمال أو المترشحين للعمل في مؤسسة أخرى كما تحدد اتفاقية التكوين المهني حقوق الأطراف المتعاقدة وواجباتها. وفي هذا الإطار بلغ عدد الإتفاقيات المبرمة مع مختلف الشركاء في الدورة السابقة (دورة فيفري 2018) المبرمة بين المؤسسات التكوينية و مختلف الهيئات 18 اتفاقية من خلالها تم التكفل بتكوين 873 متكون منها 309 متوج بشهادة دولة (Diplome).

و بمناسبة دخول دورة سبتمبر 2018 سيتم توقيع أهم 03 اتفاقيات شراكة محلية تتمحور حول تكوين ورسكلة العمال و كذا التكوين الإنتاجي من انجاز و صيانة مع الهيئات التالية:

- 13 بلدية: من أجل التكفل بتكوين و رسكلة عمال المطاعم المدرسية للإبتدائيات طبقاً للتوصيات المنبثقة عن اللقاء الجهوي المنعقد يومي 26 و 28 جوان 2018 و المتعلق بتكوين أعوان المطاعم المدرسية حيث تم التحضير لهذه العملية بالتنسيق مع مصالح الإدارة المحلية على مستوى الولاية.
- ديوان الوطني للتطهير: من أجل تكوين و رسكلة العمال في مجال الصرف الصحي.

مديرية الصحة و السكان: من أجل تكوين و رسكلة العمال لمختلف المؤسسات الصحية بالولاية.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

استكمالاً للإطار النظري الخاص بالدراسة ، يرى الطالبين ضرورة استعراض بعض الدراسات السابقة النظرية والتطبيقية التي أسهمت في رسم الأطر الهيكلية لمنهجية البحث. علماً أن الطالبين يودان الإشارة هنا أن هنالك عدد قليل من الدراسات التي تناولت مؤسسات التكوين المهني والتمهين ضمن إطار الموارد البشرية وعلاقته بالتكوين المتواصل للعمال، حيث هنالك دراسات متعددة تناولت التكوين المهني ضمن إستراتيجية نشاطها الأصلي وهو المتربص أو طالب التكوين.

المطلب الأول: الدراسات السابقة التي تناولت التكوين المهني

قد استفادا الطالبين من هذه الدراسات في الإطار النظري الخاص بالدراسة فضلاً عن الاستفادة في إعداد منهجية البحث وهيكلية ومصادر الدراسة . وفيما يلي استعراض لهذه الدراسات وعلى النحو الآتي:

1): دراسة تشعبت باسمينة 2018/2017 بعنوان "عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين" أطروحة دكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي المؤسساتي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الفردية والمؤسسية للهدر التربوي والاختلاف بينها تبعاً لمتغيرات السن والجنس، وغطت التكوين، مستوى التكوين والتقسيم الإقليمي، والوقوف على العوامل المسببة للتسرب والرسوب.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الاستكشافي في هذه الدراسة حيث تم تحديد عوامل الهدر التربوي للمتربصين من خلال دراسة استطلاعية على عينة من المتربصين من ثلاث ولايات (ورقلة -غرداية-الوادي)، وقد تم بناء الاستبانة طبقت على عينة الدراسة التي تكونت من 729 فرداً ومنهم 308 فرداً من غرداية و 71 فرداً من الوادي و 349 من ورقلة.

وقد استخدمت الباحثة النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة. وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ إن العوامل المؤسسية تحتل الصدارة في ترتيب عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني ؛
 ◀ معرفة أهم المسببات التي تكمن وراء وجود ظاهرة الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني التي تنحصر في العوامل المؤسسية وبالأخص العوامل المتعلقة بالتكوين والأستاذ؛
 ومن أهم التوصيات الدراسة:

◀ تحسين ظروف التكوين المهني في الورشات وداخل المؤسسات التكوينية؛
 ◀ توظيف أساتذة في مؤسسات التكوين المهني والتمهين ذوي كفاءات مهنية تمكن المتربص من الاستفادة

منهم؛

◀ تنظيم برامج تلفزيونية وإذاعية للتعريف بأهمية التكوين المهني، وبقيمة الشهادة المتحصل عليها من هذا

القطاع؛

(2): دراسة انين خالد سيف الدين، سلامي منيرة، بعنوان "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة- تقرت- حاسي مسعود)" مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2012/02، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة. هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية المقاولاتية لخريجي التكوين المهني ودورها في تحقيق النمو وخلق المناصب، مع الوقوف على حصر أهم العوامل المؤثرة على إنشاء المؤسسات الشبابية ببلادنا. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي للوصول إلى رصد آراء أفراد العينة لمعرفة التوجه نحو المقاولاتية وإنشاء العمل الخاص. تم الاعتماد في الدراسة على الاستمارة حيث شملت عينة البحث 198 متربصا. وقد استخدم الباحثان النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة. وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ لا يوجد فهم واضح لمعنى المقاولاتية لدى متربصي التكوين المهني، كما أن التوجه المهني لديهم لا زال يقع ضمن منطقة شك كثيفة، بالإضافة إلى أن المتربصين يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون إلى تحقيقها. كما أن قطاع التكوين المهني أضحى في السنوات الأخيرة محط توجه جميع أفراد المجتمع لما يوفره من فرص مناسبة للتكوين بشقيه النظري والتطبيقي، ويعتبر أحد آليات تخريج وتكوين المقاولين. ومن أهم التوصيات الدراسة:

◀ يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وتجاوز النظرة الدونية لهذا القطاع، وأن يحاول القائمون عليه حل المشاكل التي مازال يعاني منها، وخصوصا ما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات سوق العمل وما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني؛

◀ التركيز على النوعية قبل الكمية في التعليم، والعمل على تأهيل الفرد بشكل لائق يجعله يستطيع مواجهة سوق العمل بكل ثقة في قدراته ومكتسباته؛

◀ إعادة النظر في سياسات التشغيل، والتركيز على توظيف ذوي الكفاءات والشباب المتعلمين لتجنب

أزمات على المدى الطويل منها بطالة المتعلمين؛

(3): دراسة بن شارف حسين 2012/2011 بعنوان "دور التكوين المهني المتواصل في إعادة الهويات

المهنية" رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم بجامعة وهران.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على إن كان التكوين المستمر يحافظ أو يمحي الرواسخ الثقافية للفاعلين السوسيومهنيين بالحيط الصناعي، وكذا الاستراتيجيات الفردية والجماعية التي تنتجها الإطارات المتوسطة محل الدراسة، والوقوف على التمييز بين الاستراتيجيات المبنية على العلاقات الاجتماعية وتلك المبنية على العلاقات المهنية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف سلوكيات المبحوثين وتمثلاتهم عن أنفسهم وعن المؤسسة والمجتمع، ومنهجاً تحليلياً مقارنة لفحص المقابلات من خلال دراسة استطلاعية على عينة من 253 مبحوث مهندس في وإداري بتقنية الاستثمار و34 مبحوث بتقنية المقابلة

وقد استخدم الباحث النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة.

وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ الإطار الشائعة تؤكد البعد الجمعي في تصور هوياتها المهنية وتؤكد الحاملة البعد الفردي الذاتي في تصور

هوياتها المهنية، مما يجعل من الهوية المهنية للمؤسسة الصناعية سونظارك مغتربة؛

◀ هناك ثلاث أنماط أو نماذج من العلاقات المهنية، ينتجها ويتبادلها الجيلين المهنيين الشيوخ والشباب هي:

التعاون الديناميكي بين الأطارات الجديدة والأكثر خبرة وتجربة، العلاقات التنافرية التي ترمي إلى مشكل فارق

السن بين جيل الشباب وجيل الشيوخ، والعلاقات الصراعية بين الجيلين في مجال التنشئة المهنية والقيم المهنية؛

◀ الجامعيين الحاملين هم مناصري التغيير المستمر والتوسع الدائم لأرصدهم المعرفية العلمية والعملية؛

4): دراسة سامعي توفيق، 2011/2010، بعنوان "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة

سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون" أطروحة دكتوراه العلوم شعبة علوم التربية، بجامعة

فرحات عباس سطيف.

هدفت هذه الدراسة إلى القاء الضوء على مدى أسهام سياسة التكوين المهني في تلبية متطلبات المجتمعات العالمية في اليد العاملة الماهرة التي ستوجه، بكفاياتها، التغيرات والتعقيدات الحاصلة من جراء التطور التكنولوجي للمهن في معداتها وإنتاجيتها، والوقوف على أهمية الكفايات المهنية كقياس للعصرنة، وتقويم التكوين المهني ونقده بالمنهجية العلمية مما قد يسهم في التفكير لرفع مستوى الكفاءة الأدائية لأساتذة التكوين المهني.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى رصد آراء أفراد العينة لمعرفة مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني المتواجدة في هذه المدينة، للكفايات المهنية العامة لدى خريجها، وكذا وصف آراء الأساتذة وآراء رؤساء المصالح والمجموعات بخصوص مستويات تحقيق الكفايات المهنية العامة المعنية بالدراسة. تم الاعتماد في الدراسة على وسلتين تمثلتا في المقابلة التي مست 90 مبحوث منهم 60 أستاذ 30 رئيس مصلحة ومجموعة، والاستمارة التي مست فئة الأساتذة ال60.

وقد استخدم الباحث النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة.

وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ تحقيق نسبي للكفايات المهنية، بمعنى أن تحقيقها لا يتم إطلاقاً، حسب رأي أساتذة القطاع بمستويات

جيد جداً. ويتم تحقيقها بمستوى حسن إلا نادراً وفي بعض الكفايات البسيطة فقط.

ومن أهم التوصيات الدراسة:

◀ توجيه اهتمام الباحثين في مختلف تخصصات علم الاجتماع نحو دراسة اللغة المهنية المشفرة التي يستعملها الأفراد والجماعات بين الشائعين والحالمين أو القدمى والجدد.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت التدريب

1: دراسة علاء الدين سكساف، بعنوان "دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية في شركة سونلغاز بسكرة" مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير أكاديمي في علوم التسيير، 2017/2016، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التدريب بأبعاده المتمثلة في (الأثر والتعيين، الاحتياجات التدريبية، البرامج التدريبية) في تحسين أداء الموارد البشرية في مجمع سونلغاز بسكرة.

وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث. تم الاعتماد في الدراسة على الاستمارة حيث شملت عينة البحث 33 موظف.

وقد استخدم الباحث النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة.

وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين أداء الموارد البشرية، كما توجد علاقة ايضا بين أبعاد

التدريب وأداء الموارد البشرية.

ومن أهم التوصيات الدراسة:

◀ على المؤسسة منح مكافآت وحوافز للعامل المبدع؛

◀ على موظفي المؤسسة أن يبذلوا الجهد الكافي لإنجاز المهام في الوقت المحدد،

2: دراسة فردوس بن عزة، بعنوان "دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة

والمتوسطة دراسة ميدانية لعيادة طبية جراحية ضياء بورقلة" مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير

أكاديمي في علوم التسيير، 2016/2015، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تحليل وقياس أثر النشاط التدريبي في أداء العاملين في العيادة الطبية الجراحية الضياء مع إبراز مواطن القصور والضعف في البرامج التدريبية لمعالجتها من أجل زيادة فعاليتها لتحسين مستوى أداء العاملين.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث. تم الاعتماد في الدراسة على الاستمارة حيث شملت عينة البحث 40 عاملا.

وقد استخدمت الباحثة النسب المئوية والانحرافات والمتوسطات كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة.

وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ أن عناصر التدريب (برامج التدريب، المدربين، المتدربين) في عيادة الضياء الجراحية فاعلة وتساعد على تحسين أداء العاملين بدرجة كبيرة. كما أن التدريب كمتغير مستقل يؤثر على أداء العاملين كمتغير تابع بدرجة قوية وذلك بمعدل ارتباط قدره 76%.

ومن أهم التوصيات الدراسة:

◀ على المؤسسة أن تراعي تنوع البرامج التدريبية التي يتم اخضاع العاملين لها مما ينعكس على كفاءة العمل وتحقيق الأهداف؛

◀ زيادة فرص التدريب في الخارج لمواكبة التطور التقني وتنمية المهارات في المجال الطبي؛

◀ ضرورة العمل على تلبية حاجات الموظفين وكسب رضاهم لضمان استمرارهم في العمل؛

3): دراسة أسماء قاسي، بعنوان "أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة دراسة ميدانية

لمؤسسة شرفة جو" مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم العمل، 2012/2011، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج، البويرة.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة إلى التعرف على الإطار النظري للتدريب والمشروعات الصغيرة، وعلى درجة ممارسة التدريب في مؤسسة شرفة جو من وجهة نظرهم، والكشف عن العلاقة بين التدريب والمشروعات الصغيرة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الكمي والمنهج الكيفي على حد قولها في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث. تم الاعتماد في الدراسة على الاستمارة حيث شملت عينة البحث 45 عاملاً، وقد استخدمت الباحثة التكرارات و النسب المئوية كأساليب احصائية لتحليل بيانات الدراسة.

وقد كان أهم نتائج الدراسة الميدانية:

◀ أن أفراد العينة اعترفوا أن التدريب ساهم بشكل كبير في تطوير دافعيتهم لأداء أعمالهم بنسبة تزيد عن 80%.

◀ المشروعات الصغيرة أولت اهتماما كبيرا لعملية تدريب الموارد البشرية التي تساهم في إحداث تغييرات

سلوكية وفنية وذهنية إيجابية يتطلبها الفرد في عمله.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

إن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة يمكن تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يبين مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة السابقة	الحدود المكانية والزمانية للدراسة	الأداة المستخدمة في الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
تشعبت ياسمينية "عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين"	متربصي ولايات الجنوب الشرقي (ورقلة - غرداية - الوادي)، 2018/2017.	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 729 فرداً.	يتشابهان في متغير واحد هو مؤسسات التكوين المهني وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	من حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير المستقل المتمثل في عوامل الهدر في الدراسة السابقة، أما دراستنا تتناول التدريب.
علاء الدين سكساف "دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية"	موظفي مجمع سونلغاز بيسكرة، 2017/2016	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 33 موظف.	يتشابهان في متغير واحد هو التدريب وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	من حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير التابع المتمثل في أداء الموارد البشرية في الدراسة السابقة، أما دراستنا تناولت مؤسسات التكوين المهني
فردوس بن عزة، "دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة"	عمال العيادة الطبية الجراحية الضياء بورقلة، 2016/2015	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 40 عامل.	يتشابهان في متغير واحد هو التدريب وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	من حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير التابع المتمثل في أداء العاملين في الدراسة السابقة، أما دراستنا تناولت مؤسسات التكوين المهني
ابن خالد سيف الدين، سلامي منيرة، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"	مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، تقرت، حاسي مسعود) 2012،	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 198 متربص.	يتشابهان في متغير واحد هو مؤسسات التكوين المهني وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير تابع المتمثل في المقاولاتية في الدراسة السابقة، أما دراستنا تتناول التدريب.
بن شارف حسين "دور التكوين المهني المتواصل في إعادة الهويات المهنية"	"المديرية الجهوية الغربية لنقل المحروقات، مركب تمييع الغاز الطبيعي، مركب تمييع غاز البنرول"	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 253 مبحوث، والمقابلة على 34 مبحوث.	يتشابهان في متغير واحد هو التكوين المهني وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير تابع المتمثل في الهوية المهنية في الدراسة السابقة، أما دراستنا تتناول التدريب، وكذا أداة المقابلة

في الدراسة السابقة.			2012/2011	
من حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير التابع المتمثل في المشروعات الصغيرة في الدراسة السابقة، أما دراستنا تناولت مؤسسات التكوين المهني	يتشابهان في متغير واحد هو التدريب وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 45 عامل.	مؤسسة شرفة شو لإنتاج المشروبات غير الغازية بالبويرة، 2012/2011	أسماء قاسي " أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة "
حيث بيئة الدراسة وكذا في المتغير تابع المتمثل في الكفايات المهنية في الدراسة السابقة، أما دراستنا تناولت التدريب.	يتشابهان في متغير واحد هو مؤسسات التكوين المهني وفي نفس الأداة المستخدمة للدراسة والمتمثلة في الاستبيان.	الاستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة مقدارها 60 مبحوث، والمقابلة على 30 مبحوث.	"مؤسسات التكوين المهني بسطيف"، 2011/2010	سامعي توفيق مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون

المصدر: إعداد الطالبين

خلاصة الفصل:

بعد تطرقنا لهذا الفصل الذي حاولنا من خلاله التطرق الاطار المفاهيمي والمعرفي للتكوين المهني والتدريب نستنتج مايلي:

- ◀ أصبح للتكوين المهني دور مهم ولا شك فيه، ويتجلى كاستثماره ذو مردودية في المدى المتوسط والطويل أي أنه استثمار مستدام. لكن تواجه عقبات تستوجب عليه التطرق لها ومعالجتها وذلك من خلال:
- تحسين محتويات برامج التكوين لتلبية متطلبات مناصب العمل من خلال إعداد دراسات أولية لتحديد الكفاءات الجديدة الواجب إدراجها في برامج التكوين للتكفل بالتطورات التقنية والتكنولوجية للمهنة وذلك بهدف تدعيم قدرات القطاع في مجال إعداد برامج التكوين؛
- تقييم، تحديث وإعداد برامج التكوين بهدف تحسين نوعية التكوين؛
- تنشيط مجلس الشركة على المستوى الوطني قصد التعبير عن الاحتياجات وتقييم منظومة التكوين واقتراح إجراءات تحسين أداء جهاز التكوين؛
- تدعيم رامج الشراكة المحلية مع قطاعات النمو الاستراتيجية : فلاحية، سكن، سياحة والصناعة التقليدية، الأشغال العمومية ...؛
- تكوين موظفي التأطير حول آليات التكوين المتواصل (مساعد تقني وبيداغوجي، أستاذ تعليم مهني، ...)

- ◀ التدريب عنصر فعال في المؤسسة، إذ يمثل الركيزة الأساسية في تطوير مكتسبات الموارد البشرية في ظل التغيرات التقنية والتكنولوجية؛
- ◀ بالتدريب تتم تنمية المعارف والمهارات والسلوكات للمتدربين؛
- ◀ للتدريب أو التكوين دور مهم وكبير في تنمية القدرات الابداعية والابتكارية للأفراد وذلك من خلال البرامج التدريبية المتخصصة في ذلك؛
- ◀ وفيما يخص الدراسات السابقة فقد تناولنا التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالموضوع من أجل إعطاء معرفة النتائج السابقة التي توصل إليها الباحثون ومقارنتها بالدراسة الحالية؛

الفصل الثاني

مؤسسات التكوين المهني

والتدريب في مؤسسة الجزائرية

للمياه وحدة غرداية

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الأول لمفهوم التكوين المهني والتدريب، سوف نقوم بإسقاط ما جاء في الجانب النظري في هذا الفصل، حاولنا القيام بدراسة الحالة في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية الذي يتركز نشاطها على إنتاج وتوزيع المياه الصالحة لشرب.

ومن خلالها سوف نعرف بالشركة نشأتها، تطورها وهيكلها التنظيمي بالإضافة إلى دراسة دور التكوين في تديها لمواردها البشرية.

وتم تقسيم هذا الفصل كالتالي:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة

المبحث الثاني: عرض عناصر الدراسة الميدانية

المبحث الثالث: عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة حسب أبعاد الدراسة

المبحث الأول: تقديم المؤسسة:

من خلال هذا المبحث نقوم بتطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية والمتعلقة بدور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية قصد تنظيم المعلومات بغية الوصول إلى الحقائق والنتائج من خلال عرض الطريقة والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

المطلب الأول: تعريف مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية:

المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه ذات طابع صناعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/101 المؤرخ في 2001/04/21 تحت وصاية وزارة الموارد المائية، حيث تتميز بكونها مستقلة ماليا وذات الشخصية المعنوية تخضع في علاقتها بالدول لجميع القواعد والنظم الإدارية وأهم ما يميزها تاجر مع الغير، وفي سنة 2006 تم تحويل الدم العينية من المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير إلى الجزائرية للمياه. تتكون الجزائرية للمياه من 05 وكالات جهوية مقسمة حسب التوزيع الجغرافي: الجزائر، الشلف، قسنطينة، وهران، ورقلة. وهي وبدورها مقسمة إلى 49 وحدة.

مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية هي إحدى الوحدات التابعة إلى منطقة ورقلة وقد تم الانضمام إلى المؤسسة سنة 2006 / 21 أفريل وهي تقوم بنفس أعمال هذه الأخيرة في ضمان السير الحسن للمياه الصالحة للشرب على مستوى الولاية. مرت مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية بعد تسميات.

أولا: 1938 ← (REESSA) الإدارة الجهوية لأشغال المياه الباطنية لجنوب الجزائر

ثانيا: 1970 ← (SONAD) المؤسسة الوطنية لتوزيع المياه

ثالثا: 1974 ← (RCEA) الإدارة الجهوية لمياه التطهير.

رابعا: 1984 ← (EPEG) المؤسسة العمومية لإنتاج تسيير وتوزيع المياه الأغواط.

خامسا: 1987 ← (EPEG) المؤسسة لإنتاج وتسيير وتوزيع المياه بغرداية.

سادسا: من جويلية 2006 إلى يومنا هذا أصبحت تابعة للمؤسسة الجزائرية للمياه وركزت هذه الأخيرة على ترسيم منشآتها القاعدية لإعطاء نفسا جديدا لتسييرها والتحويل التنظيم لصالحها بمرکز لإنتاج تسيير وتوزيع المياه الجزائرية.

تتكون وحدة غرداية من سبع قطاعات هي كالتالي:

◀ مركز غارداية.

◀ مركز غارداية العقيد لطفى.

◀ مركز بنورة.

◀ مركز بريان.

◀ مركز المنبعة.

◀ مركز متليلي.

◀ مركز القرارة.

الجدول رقم (05): يبين عدد الآبار المستعملة من طرف قطاعات المؤسسة

الرقم	المركز	عدد الآبار
01	مركز غارداية	12 بئرا
02	مركز غارداية العقيد لطفي	17 بئرا
03	مركز بنورة	18 بئرا
04	مركز بريان	6 آبار
05	مركز القرارة	6 آبار
06	مركز متليلي	27 بئر
07	مركز المنيعه	11 بئر
المجموع		97

المصدر: مصلحة التكوين بالمؤسسة

المطلب الثاني: مهام المؤسسة:

- تجميع الهياكل والمنشآت القاعدية.
- تحويل الممتلكات.
- تحسين الخدمة العمومية للمياه.
- تطوير نظام التسيير.
- مسايرة التنمية وذلك باستعمال المعلومات وطرق تسيير حديثة.
- تطبيق التسعيرة الوطنية.
- وضع وتوحيد قوانين المياه.
- توفير المياه ومعالجتها لسد متطلبات المواطن وكل القطاعات والفروع الاقتصادية.
- مراقبة نوعية الماء الموزعة.
- التحكم في الشغل والمهام الخاصة بها والخاصة بالجمعيات المحلية.
- التسيير والتنظيم الدقيق لشبكات التوصيل.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

يمثل الهيكل التنظيمي للمؤسسة وسيلة لتحقيق الأهداف المتوخاة إذا تم استخدامه بشكل جيد ومناسب

والعكس صحيح، وقد تم إعداد الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية كمايلي:

لهذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات عدّة مصالح ولكل مصلحة مهام ووظائف وتمثل فيما يلي:

1. **مدير الوحدة:** هو المسؤول والمسير للمؤسسة نجده على رأس الهيكل التنظيمي للمؤسسة، والذي له الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر، ومن مهامه التمتع بسلطة تمكنه من القيام بمسؤولياته كاملة لتحقيق الأهداف.
2. **الأمانة:** وهي الوسيط بين مدير الوحدة والمصالح الداخلية والخارجية للمؤسسة، ويكمن دورها في تسجيل الرسائل واستقبال الزوار، وكذا استقبال المكالمات الهاتفية وتحويلها، ولها دور فعال في حفظ أسرار المهنة.
3. **مساعد المدير:** وهو المسؤول والمسير للمؤسسة في حالة غياب المدير، حيث أعطى له المدير الصلاحية التامة في أخذ القرارات وإيقاع الامضاءات أثناء غيابه.

4. **المساعد المكلف بأمن الممتلكات:** وهو المسؤول عن توفير الأمن وعن أعوان الأمن والحراس، والحفاظة على ما هو ملك للمؤسسة من معدات وتجهيزات، اي كل ممتلكاتها بصفة عامة لتوفير الظروف الأمنية وشروط الوقاية.

5. **المساعد المكلف بالمنازعات:** تعتبر من أهم المصالح في المؤسسة بصفتها الواجهة القانونية التي تضمن هيبة المؤسسة سواء مع الزبائن أو المتعاملين.

6. **المساعد المكلف بخلية الاتصالات:** وهي العنصر الساسي في المؤسسة فهي تقوم بالنشر والتوزيع والإعلان وذلك عن طريق وسائل الإعلام كالجرائد والإذاعة... الخ، وذلك الإعلام المسبق للمواطن أثناء وجود خلل كقطع الماء مثلاً.

7. **رئيس المخبر:** ويشرف عليه رئيس حيث يقوم بمراقبة وتحليل المياه للتأكد من سلامتها من الجراثيم المؤذية بالصحة وذلك من أجل إيصال المياه الصالحة للشرب للمواطن، ومراقبة نوعية المياه الموزعة عبر الشبكات من الآبار والخزانات. فهناك مخبر التحاليل الفيزيائية، مخبر التحاليل الكيميائية، ومخبر تحاليل المعادن.

8. **دائرة الموارد البشرية والتكوين:** وهذه الدائرة تضم 03 مصالح وهي كالتالي:

◀ **مصلحة المستخدمين:** وهي المصلحة الأولى التي يتصل بها العامل وتقوم بمتابعة المسار الوظيفي لكل عمال المؤسسة من دخولهم إلى غاية التقاعد والحفاظ على حقوقهم.

◀ **مصلحة الأجور والشؤون الاجتماعية:** وهي التي تقوم بإعداد الأجور شهريا وكشف الرواتب لكل عمال المؤسسة.

◀ **مصلحة التكوين:** وهي المسؤولة على تكوين العمال في مجال عملهم ويكون هذا التكوين اجباري على كل عامل وهناك 03 مراكز للتكوين هم:

✓ مركز التكوين بتيزي وزو: خاص بالتقنيين.

✓ مركز التكوين بقسنطينة: خاص بالإداريين.

✓ مركز التكوين بالعاصمة: مختلط.

ونتيجة وعي مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية بأهمية تدريب الموارد البشرية من أجل تأهيلها قامت بتفعيل اتفاقية الإطار للشراكة الممضاة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين من جهة ووزارة الموارد المائية والبيئة من جهة أخرى من أجل تجسيد المخطط الخماسي للتكوين 2015-2019 الخاص بقطاع الموارد المائية في 23 جوان 2015، محليا مع مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية غرداية في 25 سبتمبر 2016 من أجل تلبية احتياجات التكوين المحددة من طرف الجزائرية للمياه بولاية غرداية للفترة 2015-2019.

9. الدائرة التجارية: بما أن المؤسسة تحمل طابع تجاري وصناعي فإنه يستلزم وجود دائرة تجارية تشرف على الشؤون الاقتصادية والتجارية في المديرية، كما تقوم بمتابعة الملفات ومرسلات مستهلكي الماء. وتضم الدائرة التجارية 03 مصالح هي:

✓ **مصلحة الفوترة:** هذه المصلحة مجهزة بوسائل الإعلام الآلي بحيث تسهل لها عملية الفوترة التي تتم على مستواها حسب المواعيد المحددة لكل ثنائي أو ثلاثي.

✓ **مصلحة التحصيل:** وهي التي تقوم بتغطية ومتابعة ديون المؤسسة للمستهلكين الذين لم يتم تسديد فواتيرهم.

✓ **مصلحة علاقات الزبائن:** وهي المصلحة الأولى التي تستقبل الزبون وتضع علاقة بين المؤسسة والزبون وتقوم باستقبال احتياجات الزبائن ومعالجتها.

10. الدائرة الاستغلال: وهي المشرفة على مراقبة عملية توزيع المياه والصيانة ومعالجة ومتابعة امتداد شبكات المياه وتجسيدها بمخططات بيانية لإعطاء صورة تقنية لنشاط المؤسسة والسهر على كل ما يطلبه العمل التقني، كما لها 03 مصالح هي:

✓ **مصلحة الصيانة:** أي صيانة كل ما هو خاص بالمؤسسة من عتاد ومستلزمات؛

✓ **مصلحة التوزيع والضبط:** أي ضبط إنتاج وتوزيع المياه وتسييرها بطريقة تقنية؛

✓ **مصلحة تطوير نشاطات التوزيع:** أي استغلال وتطوير مياه الآبار؛

11. دائرة المحاسبة والمالية: وتضم مصلحتين وهما:

✓ **مصلحة المحاسبة:** تقوم بمعالجة جميع العمليات المحاسبية وإظهار كافة البيانات والمعلومات وتحليل النتائج وإعداد الميزانية السنوية للمؤسسة؛

✓ **مصلحة الميزانية والمالية:** تتكفل بإدارة الشؤون المالية بإصدار الشيكات ومراقبة الإيرادات والنفقات لمعرفة وضعيتها المالية؛

12. دائرة الإدارة والوسائل: وتضم:

✓ **مصلحة الوسائل العامة والعتاد لمتحرك:** فهي مسؤولة عن المواد واللوازم وتقديم وسائل استثمارها في سجلات رسمية لدى الهيئات القضائية؛

✓ مصلحة الإدارة والعلاقات الخارجية: تقوم بإبرام صفقات وهي تشرف على توزيع كل ما تجلبه. ففي الفروع التابعة لها يوجد في كل مركز ممثل للإدارات للتعامل معها.

✓ مصلحة التمويل: تقوم بشراء كامل العتاد الذي يحتاجه المؤسسة تهتم بالصيانة وكراء العتاد؛

13. خلية الإعلام الآلي: تعتبر من أهم المصالح التي تقدم خدمات مختلفة وهي المسؤولة على تعميم واستعمال الإعلام الآلي بالوحدة والمراكز التابعة لها وقد تم إنشاؤها بداية سنة 2003 وانفصلت عن دائرة التجارة وأصبحت تابعة مباشرة إلى المديرية.

علاقة المؤسسة بمحيطها الخارجي:

- لها علاقة مع المواطن من أجل إيصاله بمياه صالحة للاستغلال؛
- لها علاقة مترتبة عن نشاط المؤسسة المتمثل في نشاط التوزيع والتزود بالمياه؛

المبحث الثاني: عرض عناصر الدراسة الميدانية

يتناول هذا المبحث عناصر الدراسة الميدانية المتمثلة في مجتمع وعينة الدراسة وأهم خصائص العينة الدراسة، كما سنتطرق لأداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، ثم نحاول عرض أساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة والإجابة على التساؤلات.

المطلب الأول: إجراءات الدراسة

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة "دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية" مع إجراء دراسة ميدانية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، فمجتمع الدراسة يتمثل في عدد العمال المتواجدين في المؤسسة بحيث بلغ عدد عمالها 614 عامل بين إطارات وتقنيين ومهنيين، ونظرا لذلك اخترنا في هذه الدراسة العينة القصدية (المتواجدون في مؤسسة التكوين المهني أثناء التدريب) وزعت عليهم استبيانات الدراسة بحجم العينة المحددة البالغ 44 مفردة وقد تم استرجاع (33) استبيان ونسبة 75% من العدد الموزع. فحين 11 استبيان لم يسترجع.

الجدول رقم (06): يوضح عدد الاستثمارات الموزعة والصالحة للدراسة

عدد الاستبيانات			الموزع	مجتمع وعينة الدراسة
القابل للتحليل	غير المسترجع	المسترجع		
33	11	33	44	الجزائرية للمياه وحدة

المصدر: إعداد الطالبين بناء على المعلومات المجمعة

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

لقد اعتمدت الدراسة على متغيرين وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول التالي

الجدول رقم (07): يوضح متغيرات الدراسة

الاسم	المتغيرات
مؤسسات التكوين المهني (الأستاذ، البرامج، التجهيزات)	المستقل
التدريب	التابع

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة

للخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان حرصنا على تنوع عينة الدراسة من حيث شمولها على الآتي:

1. الأفراد العاملين في الجزائرية للمياه وحدة غرداية من مختلف المستويات التعليمية (دون ثانوي- ثانوي- جامعي، دراسات عليا).

2. الأفراد العاملين في الجزائرية للمياه وحدة غرداية من مختلف الفئات العمرية (من 20 إلى 30، من 31 إلى 40، من 41 إلى 50، أكثر من 50)؛

وفيما يلي وصفا مفصلا لأفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات أعلاه (خصائص المبحوثين)

المخرجات المتعلقة بخصائص عينة الدراسة:

لقد تمت دراسة خصائص أفراد العينة حسب المتغيرات التالية؛ النوع، المؤهل العلمي، الأقدمية (سنوات الخبرة)، العمر.

الجدول رقم (08): يوضح خصائص عينة الدراسة

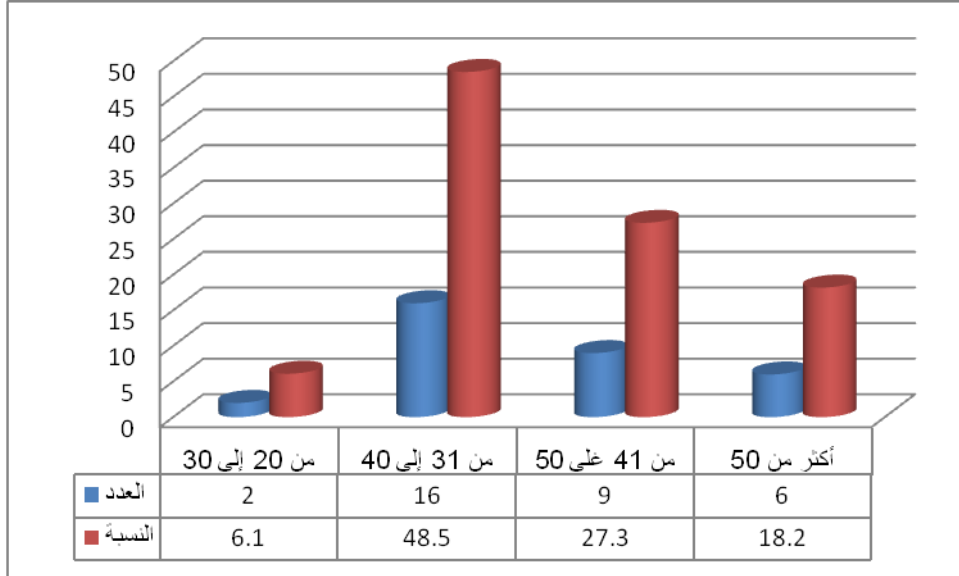
مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية		المتغير	
النسبة	العدد		
6,1%	2	من 20 إلى 30	السن
48,5%	16	من 31 إلى 40	
27,3%	9	من 41 إلى 50	
18,2%	6	أكثر من 50	
45,5%	15	أقل من الثانية	المستوى العلمي
48,5%	16	ثانوي	
3%	1	ليسانس	
3%	1	دراسات عليا	الأقدمية (الخبرة المهنية)
27,3%	9	أقل من 5 سنوات	
48,5%	16	من 5 إلى 10	
18,2%	6	من 10 إلى 15	
6,1%	2	أكثر من 15 سنة	
9,1%	3	التزود بالماء الشروب	الوظيفة المهنية
33,3%	11	الكهروميكانيكية	
42,4%	14	التركيب الصحي (رصاص)	
15,2%	5	صيانة شبكات التزود بالماء الشروب	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق رقم 2 الجداول 1،2،3،4)

الفرع الأول: العمر (السن):

من خلال الشكل التالي يتضح لنا توزيع النسب حسب متغير العمر لأفراد عينة الدراسة بالنسبة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



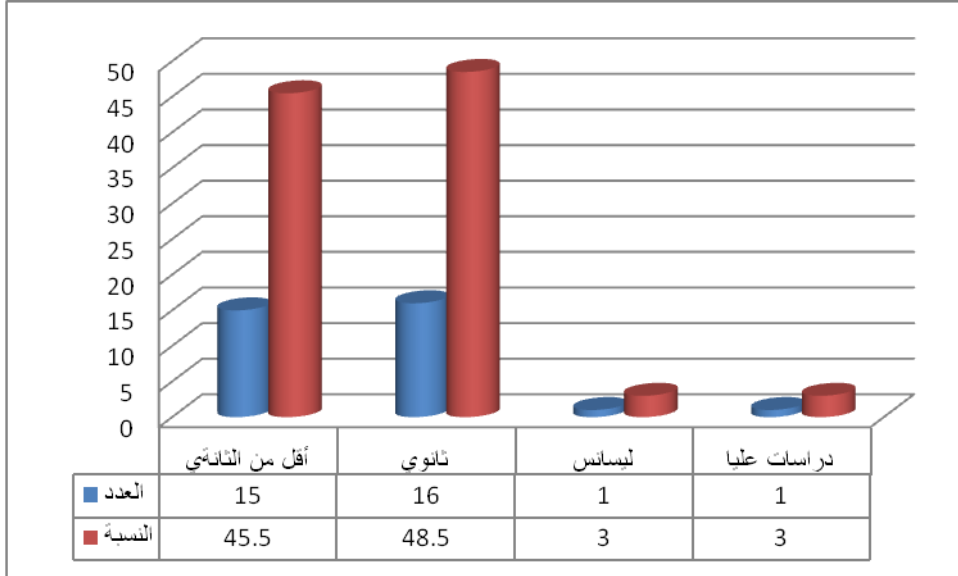
المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج إكسل

من خلال الشكل السابق نلاحظ توزيع أفراد العينة حسب العمر نجد أن الفئة {من 31 إلى 40 سنة} بلغت 48,5%. أما الفئة من {من 41 إلى 50 سنة} فبلغت 27,3%. فحين بلغت الفئة التي هي أكثر من 50 فقد بلغت نسبة 18,2%. بينما بلغت الفئة {من 20 إلى 30 سنة} نسبة 6,1%، وهذا يوضح أن أغلبية أفراد العينة كانوا من الفئة الشبابية التي أعمارهم تناسب طبيعة عمل مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية مما يخلق تنوعاً في إجابات أفراد العينة المدروسة.

الفرع الثاني: المستوى التعليمي:

من خلال الشكل التالي يتضح لنا توزيع النسب حسب متغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة بالنسبة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي



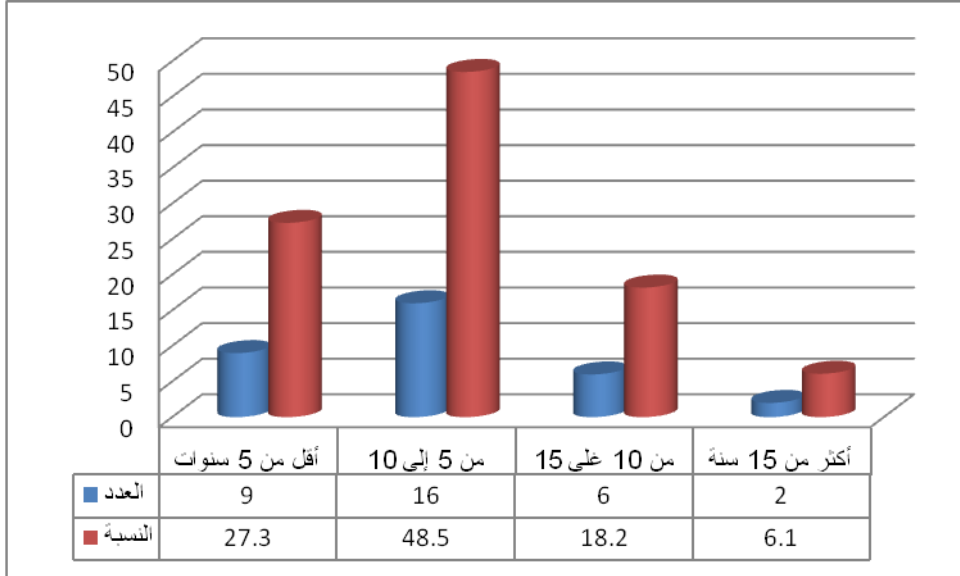
المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج إكسل

نلاحظ من الشكل أن أغلبية أفراد العينة كانت من المستجيبين ذوو المستوى التعليمي الثانوي حيث بلغت نسبتها 48,5%، تليها نسبة أصحاب المستوى أقل من الثانوي حيث بلغت 45,5% من عينة الدراسة، بعدها حل أصحاب المستوى التعليمي الدراسات العليا وليسانس بنسبة متساوية بلغت 3% لكل منهما، وهذا ما يدل على أن المؤسسة في هذا المستوى من التأهيل (أعوان التنفيذ) - لا تتطلب مستويات تعليمة عالية على غرار أعوان التحكم والإطارات والإطارات السامية- تعمل على توظيف ذوي التأهيل المناسب لهذه الفئة.

الفرع الثالث: الخبرة المهنية:

من خلال الشكل التالي يتضح لنا توزيع النسب حسب متغير الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة بالنسبة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



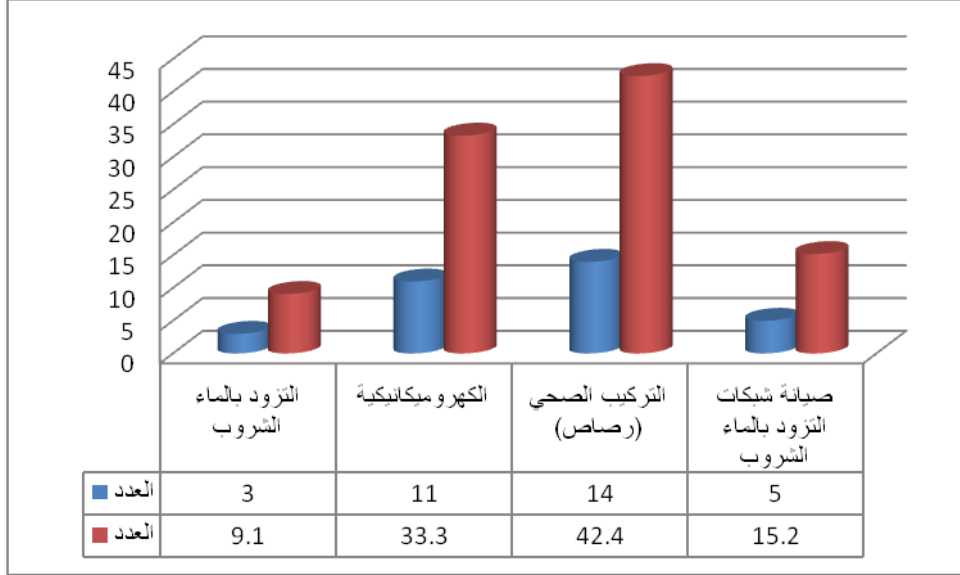
المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج إكسل.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ توزيع النسب حسب عدد سنوات الخدمة لأفراد العينة، حيث نجد نسبة 48,5% خبرتهم ما بين { 10 إلى 15 سنة } ونسبة 27,3% خبرتهم أقل من 5 سنوات. أما الذين يمثلون خبرة ما بين { 10 إلى 15 سنة } فكانوا بنسبة 18,2%، وبالنسبة للذين خبرتهم أكثر من 15 سنة فكانوا بنسبة 6,1%، فعموما هناك تنوع في عينة الدراسة مما يخلق أيضا تنوع في إجابات الأفراد.

الفرع الرابع: المستوى الوظيفي:

من خلال الشكل التالي يتضح لنا توزيع النسب حسب متغير المستوى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة بالنسبة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

الشكل رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج إكسل.

من الشكل أعلاه يتبين لنا أغلب أفراد العينة ذوي مهارة التركيب الصحي (رصاص) بنسبة 42,4% أما ذوي مهارة الكهروميكانيكية فقد بلغت نسبتهم 33,3% أما ذوي مهارة صيانة شبكات التزود بالماء الشروب فد بلغت نسبتهم 15,2% أما أصحاب مهارة التزود بالماء الشروب فقد كانت نسبتهم 9,1%، بمعنى أن فئة مهارة التركيب الصحي (رصاص) هي التي طغت على الفئات الأخرى.

المطلب الثالث: أداة الدراسة وإجراءاتها

الفرع الأول: أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان لغرض جمع المعلومات والبيانات الأولية من عينة الدراسة موجه إلى العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه، وقد تم الاعتماد في تصميمه على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وتم توزيع على 44 استبيان على عينة الدراسة وكانت نسبة ردود 75%، أي تم استرجاع 33 استبيان من المجتمع الأصلي ويهدف هذا الأخير إلى معرفة دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية، بحيث تكون الاستبيان في الجزء الأول على المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديمغرافية والمتمثلة في (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة) أما الجزء الثاني من الاستبيان فيتكون من (24) عبارة مقسمة على ثلاث محاور هي: المحور الأول: الأساتذة (المدرّبون) ويشمل (08) عبارات. المحور الثاني: برنامج التكوين أو التدريب ويشمل (07) عبارات، والمحور الثالث: التجهيزات التقنية (الورشة) ويشمل هو الآخر (09) عبارات. وقد تم إعطاء كل عبارة من عبارات المحاور السابقة درجات سلم ليكارت الثلاثي لتتم معالجتها إحصائياً بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي:

الجدول رقم (09) درجة أهمية بنود الاستبيان

معارض	محايد	موافق	مقياس ليكارت
1	2	3	الدرجة

المصدر: إعداد الطلبة

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على إشكالياتها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة رقم 23 وهذا نظراً لملائمته لمثل هذه الدراسة، ومحاولة الحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان واستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- اختبار ثبات وصدق المقياس باستخدام ألفا كرونباخ؛
- 2- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات؛
- 3- اختبار كلومجروف سمرنوف للتأكد من أن المقياس يتبع التوزيع الطبيعي أم لا يتبع التوزيع الطبيعي؛
- 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. للإجابة على التساؤلات الفرعية؛
- 5- اختبار T-TEST لعينة واحدة لاختبار الفرضية الأولى؛
- 6- حساب الانحدار المتعدد مع توضيح الارتباط بينهما لاختبار الفرضية الثانية؛
- 7- الاختبار الإحصائي ONE WAY ANOVA لاختبار الفرضية الثانية؛

الفرع الثالث: صدق أداة الدراسة وثباتها

أ- الصدق الظاهري: تطلب التحقق من الصدق الظاهري للمقياس عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين ثلاثة محكمين في مجال التخصص مشهود لهم بالخبرة في مجال البحث العلمي للأخذ بأرائهم فيما يخص بعض التعديلات حول الاستمارة، وقد استفدنا من الملاحظات التي حصلنا عليها وتوجيهاتهم وتعديل بعض العبارات التي لها علاقة بالموضوع.

ب- الصدق البنائي لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (10): يوضح الصدق البنائي لمحاور الاستبيان

الارتباط	محاور الدراسة	
0.925	معامل الارتباط بيرسون	محور مؤسسات التكوين المهني
0.00	الدلالة المعنوية	
0.982	معامل الارتباط بيرسون	محور التدريب
0.00	الدلالة المعنوية	

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة 0.05

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS النسخة (23) أنظر الملحق رقم 1 الجدول رقم 5.

يبين الجدول رقم (09) معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبيان والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة 0.05، حيث أن القيمة الإجمالية لكل فقرة أقل من 0.05 وأن معاملات الارتباط لكل محور كانت قوية وقرينة من الواحد (1).

ت- ثبات أداة الدراسة:

لتحديد درجة ثبات الاستبيان تم استخدام معدل ألفا كرونباخ والذي يعتبر أكثر المعاملات شيوعا واستخداما في مثل هذه الدراسات، وظهرت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (11): معامل الثبات مقياس الدراسة

محاور الاستبيان	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
محور مؤسسات التكوين المهني	24	0.760
محور التدريب	30	0.930
معامل الثبات للاستبيان ككل	54	0.936

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 1)، (الجدول رقم 6)

يلاحظ من الجدول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية جدا، فهو يتجاوز 0.60 (المعمول بها) حيث قدر معامل الثبات للاستبيان ككل (0.936) ويعني أن الاستبيان إذا تم استخدامه مرة أخرى فسيعطي نفس النتائج، وأن المقياس يقيس ما وضع لقياسه.

ث- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

تم استخدام كلوجروف-سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا ويوضح الجدول رقم (11) نتائج الاختبار حيث أن القيمة الاحتمالية لكل محور أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

الجدول رقم (12): يبين اختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	كلومرنوف-سمرنوف	مستوى الدلالة	النتيجة
مؤسسات التكوين المهني	0.573	0.897	يتبع التوزيع الطبيعي
التدريب	0.327	1.000	يتبع التوزيع الطبيعي

يكون التوزيع طبيعيا إذا كان مستوى الدلالة أكبر من 0.05%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 1)، (الجدول رقم 7)

يتبين من الجدول أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث كانت نسب التوزيع الطبيعي لكلا المحورين أكبر من (0.05) وهو المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية، وهذا يدل على وجود ارتباط بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، والذي يؤكد على أن العلاقة بين هذه المتغيرات لها القدرة على تفسير التأثير فيما بينها.

المبحث الثالث: عرض وتحليل اتجاهات أفراد العينة حسب أبعاد الدراسة

يتضمن هذا المبحث تحديد البعد السائد في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، من خلال اتجاهات إجابات أفراد العينة حول محاور مؤسسات التكوين المهني (الأساتذة، البرامج، التجهيز)، وكذلك درجة ممارسة التدريب من قبل العمال، إضافة إلى ذلك توضيح درجة تأثير مؤسسات التكوين المهني بمختلف محاورها على التدريب، وذلك بالإجابة على مختلف التساؤلات وكذا الفرضيات التي تم طرحها في المقدمة، مع الأخذ بعين الاعتبار مقياس ليكارت الثلاثي في الدراسة، وكما أشرنا سابقاً وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

الجدول رقم (13): يوضح مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

المتوسط الحسابي	منخفض	متوسط	مرتفع
الأهمية	من 1 إلى 1,66	1,67 إلى 2,33	2,34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبين

$$\Delta = \frac{(3-1)}{3} = \frac{2}{3} = 0,66 \quad \text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى})/3$$

حيث أن المدى المتوسط الحسابي بين متغيرات الدراسة من (1 إلى 1.66) مستوى منخفض، ومن (1.67 إلى 2.33) مستوى متوسط، ومن (2.34 إلى 3) تدل على مستوى مرتفع. ولأجل الإجابة على التساؤلات والفرضيات التي طرحت في المقدمة فإننا سنحجب عليها في الآتي:

المطلب الأول: نتائج تحليل فقرات الاستبيان

سيتم في هذا العنصر الإجابة عن الأسئلة التي طرحت في المقدمة، لمعرفة ما إذا كان الأستاذ (المكون) في المؤسسة التكوينية يؤثر في التدريب أو التكوين، وكذا معرفة دور عامل برامج التكوين في التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، وذلك بالاعتماد على المتوسط الحسابي لمعرفة اتجاهات إجابات أفراد العينة، بالإضافة إلى الانحراف المعياري لمعرفة درجة التشتت في إجابات العينة عن المتوسط.

أولاً: نتائج فقرات المحور الأول المتعلق بمؤسسات التكوين المهني في مؤسسة الجزائرية للمياه:

وذلك من خلال الإجابة على تساؤل الفرعي الثالث للدراسة الآتي:

السؤال الأول: ما هو مستوى اهتمام مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية بمؤسسات التكوين المهني

بأبعادها الثلاثة؟

للإجابة على هذا التساؤل، سيتم تحليل عبارات المقياس الخاص بمحور سياسات مؤسسات التكوين المهني

بكل أبعاده (الأساتذة، البرامج، التجهيز) من خلال حساب المتوسط لتحديد اتجاه إجابات عينة الدراسة،

والانحراف المعياري لكل عبارة لمعرفة درجة تشتت إجابات العينة عن المتوسط الحسابي، مع تحديد المتوسط الكلي لكل بعد من أبعاد مؤسسات التكوين المهني.

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بفقرات محور مؤسسات

التكوين المهني مع اتجاه إجابات العينة

المحاور الفرعية مع الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه إجابات العينة
يقوم بعملية التدريب مدربون متخصصين وذوي خبرة	3.00	0,000	موافق
يقوم المدربون بعرض محتوى التدريب بشكل متسلسل ومرتب	2.91	0.292	موافق
يستخدم المدربون الوسائل والطرق البيداغوجية في عملية التدريب	3.00	0,000	موافق
يقوم المدربون بتحفيز وتنشيط المتدربين لتسهيل عملية التدريب	2.94	0,348	موافق
يحرص المدربون على مشاركة وتفاعل جميع العمال (المتدربين) في أثناء عملية التدريب	2.94	0.242	موافق
يستطيع المدربون في الغالب توصيل المعلومات للمتدربين	2.91	0.292	موافق
يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برنامج التدريب والهدف منه	2.91	0.384	موافق
يستطيع المدربون إدارة النقاشات والمداخلات أثناء عملية التدريب	2.94	0.242	موافق
بعد الأستاذ (المدرّب)	2,94	0.125	مرتفع
تحدد المؤسسة الأهداف المتوقعة من برنامج التدريب	2,88	0.415	موافق
يحقق برنامج التدريب الأهداف الموضوعية لأجله	2.91	0.292	موافق
يساعد البرنامج التدريبي في تحسين مهارات ومعارف العمال	2,97	0.174	موافق
يتوافق البرنامج التدريبي مع متطلبات الوظيفة التي تعمل بها	2,91	0.384	موافق
يساهم التدريب في تغيير السلوكيات الوظيفية للعمال	2,84	0,507	موافق
يساهم البرنامج التدريبي في تغطية جوانب العجز والقصور في الأداء	2,85	0,442	موافق
برنامج التدريب يُكوّن من خلال وسائل حديثة ومتطورة	2,79	0,415	موافق
بعد برامج التدريب (التكوين)	2,88	0.144	مرتفع
إن ورشة التدريب من حيث مكانها وتجهيزاتها تجعلني اشعر بالطمأنينة والسلامة	2,82	0,527	موافق
أنا راضٍ عن التجهيزات التي استخدمها	2,697	0,585	موافق
إن أماكن التدريب وما تحويه من تجهيزات ومختبرات تحقق غاية التدريب	2,82	0,527	موافق
سعة قاعات التدريس والورشات مناسبة لأعداد المتدربين	2,94	0,348	موافق
تجهيز الورشات يكفي احتياجات التدريب العملي	2,76	0,561	موافق
إضاءة الورشات و قاعات التدريس مناسبة	2,88	0,415	موافق

موافق	0,391	2,82	قاعات التدريس مزودة بوسائل تعليمية متطورة (سبورة بيضاء - جهاز عرض فوق راسي
موافق	0,174	2,97	تكييف و تهوية القاعات و الورشات كافية
موافق	0,441	2,85	تتوافر وسائل الأمن و السلامة بكل المرافق الخاصة بالمركز
مرتفع	0,328	2,84	بعد التجهيزات التقنو بيداغوجية
مرتفع	0,15	2,89	أبعاد مؤسسات التكوين المهني

المصدر: إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 1)، (الجدول 8.9.10)

1- الأستاذ أو المدرب: بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور الأستاذ (2,94) وبانحراف معياري (0,125) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (3,00 و 2,91) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارتين (يقوم بعملية التدريب مدربون متخصصين وذوي خبرة) والعبارة (يستخدم المدربون الوسائل والطرق البيداغوجية في عملية التدريب) بقيمة (3,00) وبانحراف معياري (0,00) بدرجة موافق لكليهما ، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارات (يقوم المدربون بعرض محتوى التدريب بشكل متسلسل ومرتب)، (يستطيع المدربون في الغالب توصيل المعلومات للمتدربين)، (يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برنامج التدريب والهدف منه) بقيمة متوسط (2,91) وبانحراف معياري قدره (0,291) لكلاهما بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

وقد جاءت العبارات " يقوم المدربون بتحفيز وتنشيط المتدربون لتسهيل عملية التدريب " ، " يحرص المدربون على مشاركة وتفاعل جميع العمال (المتدربون) في أثناء عملية التدريب " ، " يستطيع المدربون إدارة النقاشات والمداخلات أثناء عملية التدريب " في المرتبة الثانية بعد أعلى متوسط حسابي بقيمة (2,94) وبانحراف معياري قدره (0,242) بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

2- برامج التكوين: حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور بعد برامج التكوين (2,88) وبانحراف معياري (0,144) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (2,97 و 2,79) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارة (يساعد البرنامج التدريبي في تحسين مهارات ومعارف العمال) بقيمة (2,97) وبانحراف معياري (0,174) بدرجة موافق ، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارة (برنامج التدريب يُكون من خلال وسائل حديثة ومتطورة) بقيمة متوسط (2,79) وبانحراف معياري قدره (0,415) بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

وقد جاءت عبارة " يحقق برنامج التدريب الأهداف الموضوعة لأجله " في المرتبة الثانية بعد أعلى متوسط حسابي بقيمة (2,91) وبانحراف معياري قدره (0,291) بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

وقد جاءت عبارة " يتوافق البرنامج التدريبي مع متطلبات الوظيفة التي تعمل بها " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بقيمة (2,91) وبانحراف معياري قدره (0,384) بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

3- بعد التجهيز التقني بيداغوجي: حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور التجهيزات التقني بيداغوجية (2,84) وبانحراف معياري (0,328) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (2,97 و 2,70) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارة (تكييف و تهوية القاعات و الورشات كافية) بقيمة (2,97) وبانحراف معياري (0,174) بدرجة موافق ، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارة (أنا راضٍ عن التجهيزات التي استخدمها) بقيمة متوسط (2,70) وبانحراف معياري قدره (0,585) بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

وقد جاءت عبارة " سعة قاعات التدريس والورشات مناسبة لأعداد المتدربين " في المرتبة الثانية بقيمة متوسط (2,94) وبانحراف معياري قدره (0,348) بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

أما عن البعد السائد في المؤسسة فيلاحظ من الجدول السابق أن إجابات أفراد العينة لبعدهم الأستاذ (المكون) جاءت بنسبة مرتفعة، فحين أن إجابات أفراد العينة لبعدهم البرامج التكوينية أتت بنسبة مرتفعة، بحيث أتت درجة ببعدهم الأستاذ في المرتبة الأولى ثم يليه ببعدهم برامج التكوين ببعدهم التجهيزات والقاعة.

ومنه نستنتج أن أهم شرط مؤسسات التكوين المهني في التكفل بعمال مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية هو الأستاذ بدرجة أولى ثم يليها بعد برنامج التكوين، وذلك لما يمكن الأستاذ في العملية التكوينية أو التدريبية من استغلال أو تنفيذ البرنامج واستغلال القاعة أو الورشة والتجهيز التقني بيداغوجي بكفاءة.

ثانياً: نتائج فقرات المحور الثاني المتعلق بالتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه:

وذلك من خلال الإجابة على التساؤل الفرعي الرابع للدراسة كما يلي:

السؤال الثاني: ما هو مستوى التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية؟

للإجابة على هذا التساؤل، سيتم تحليل عبارات المقياس الخاصة بمحور التدريب بكل محاوره الفرعية (الاحتياجات التدريبية، المتدرب (العمال)، تقييم التدريب، فاعلية التدريب) من خلال حساب المتوسط لتحديد اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة، والانحراف المعياري لكل عبارة لمعرفة درجة تشتت إجابات العينة عن المتوسط الحسابي، مع تحديد المتوسط الكلي لكل محور فرعي من محور التدريب.

الجدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بفقرات محور التدريب مع

اتجاه إجابات العينة

الاتجاه إجابات العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور الفرعية مع الفقرات
مرتفع	0,368	2,82	الاحتياجات التدريبية
موافق	0,415	2,88	تهتم إدارة مؤسستك بتشخيص المشاكل التي تعيق أداءك لعملك
موافق	0,485	2,79	تتبع مؤسستك الأساليب العلمية الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية
موافق	0,485	2,79	يملك القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المؤهلات اللازمة لذلك
موافق	0,415	2,88	تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال يكون حسب مستويات أدائهم الحالي للعمل
موافق	0,442	2,85	تحديد الاحتياجات التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية لأجلها
موافق	0,485	2,79	تقوم مؤسستك بتحديد الاحتياجات التدريبية للعمال بشكل منظم
موافق	0,485	2,79	تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على التقييم الدوري لأداء العمال
موافق	0,178	2,91	المتدربون (العمال)
موافق	0,331	2,88	أشارك في جميع حصص البرنامج التدريبي
موافق	0,242	2,94	أقوم بتأدية مهامتي من خلال البرنامج التدريبي الواضح والملائم
موافق	0,174	2,97	يساهم التدريب في تطوير مهاراتي الوظيفية
موافق	0,584	2,82	وأواجه صعوبة في فهم أو استيعاب مادة البرنامج التدريبي
موافق	0,292	2,91	أسعى لحث زملائي حضور هذا البرنامج التدريبي
موافق	0,348	2,94	يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة
موافق	0,292	2,91	أقوم بأداء عملي بسهولة وفي وقت أقل من السابق بعد القيام بالتدريب
مرتفع	0,298	2,84	تقييم التدريب
موافق	0,174	2,97	يتم تقييم المتدرب أثناء تأديته للمهام للوقوف على مدى إتقانه واكتسابه للمهارات
موافق	0,415	2,88	يتم قياس أثر التدريب بالاتصال بالمتدربين بعد انقضاء فترة من البرنامج التدريبي
موافق	0,545	2,79	يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتدرب قبل التدريب وبعده لملاحظة التغيرات الحاصلة
موافق	0,384	2,91	يتم التحقق من مدى نجاح التدريب من خلال زيادة مستويات أداء العاملين،
موافق	0,442	2,85	أداة التقييم المستخدمة في البرامج التدريبية فعالة وتحقق الأهداف،
موافق	0,465	2,82	بعد انتهاء التدريب يقوم الأساتذة بتوزيع استبيان على المتدربين لغرض التقييم،
موافق	0,465	2,82	عندما ينهي المتدرب برنامجه التدريبي المقدم خارج المؤسسة عليه أن يقدم تقريرا يشرح فيه الدورة التدريبية،
موافق	0,637	2,69	التدريب خارج المؤسسة يؤدي إلى نتائج إيجابية أكثر من التدريب داخل المؤسسة،
مرتفع	0,283	2,88	فاعلية التدريب

موافق	0,292	2,91	أكسني التدريب قدرات عالية ساعدتني على القيام بعملتي بشكل أفضل
موافق	0,000	3	ساهم التدريب في إضافة معارف علمية جديدة ومهارات سلوكية إلى معلوماتي
موافق	0,384	2,91	ساعد التدريب في زيادة ثقتي بنفسي للقيام بأعمال جديدة في المستقبل
موافق	0,442	2,85	ساعدني التدريب في المركز على مواكبة التطورات المختلفة للعمل،
موافق	0,637	2,69	دعم التدريب قدراتي في التعامل مع المشاكل اليومية بكفاءة،
موافق	0,415	2,88	لقد تحسنت مهاراتي في سبيل الوصول إلى أعلى إنتاجية ممكنة
موافق	0,384	2,91	لقد تغيرت نظرتي بشكل ايجابي للعمل بعد مشاركتي في التدريب
موافق	0,384	2,91	حقق التدريب المقدم جميع الأهداف المرجوة منه،
مرتفع	0,241	2,86	التدريب

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 1)، (الجداول

(14.13.12.11

ويتضح من نتائج الجدول رقم (11) مايلي:

1- الاحتياجات التدريبية:

■ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور الاحتياجات التدريبية (2,82) وبانحراف معياري (0,368) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (2,88 و 2,79) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارتين " تهم إدارة مؤسستك بتشخيص المشاكل التي تعيق أداؤك لعملك " و " تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال يكون حسب مستويات أدائهم الحالي للعمل " بقيمة (2,88) وبانحراف معياري (0,415) لكليهما بدرجة موافق، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارات " تتبع مؤسستك الأساليب العلمية الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية "، " يمتلك القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المؤهلات اللازمة لذلك "، " تقوم مؤسستك بتحديد الاحتياجات التدريبية للعمال بشكل منظم "، " تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على التقييم الدوري لأداء العمال " بقيمة (2,79) وبانحراف معياري (0,485) لهم بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

■ وقد جاءت عبارة: " تحديد الاحتياجات التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية لأجلها " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,85) وانحراف معيار (0,442) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

2- المتدربون (العمال):

■ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور المتدربون (2,91) وبانحراف معياري (0,178) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (2,97 و 2,82) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارة " يساهم التدريب في تطوير مهاراتي

الوظيفية " بقيمة (2,97) وبانحراف معياري (0,174) بدرجة موافق، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارة " وأواجه صعوبة في فهم أو استيعاب مادة البرنامج التدريبي " بقيمة (2,82) وبانحراف معياري (0,584) بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

■ وقد جاءت العبارتين " أقوم بتأدية مهامتي من خلال البرنامج التدريبي الواضح والملائم "، " يمنح

جميع العمال فرص تدريب متكافئة " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي لكليهما بقيمة (2,94) وانحراف معياري (0,242) و(0,348) على التوالي بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

■ وجاءت العبارتين " أسعى لحث زملائي حضور هذا البرنامج التدريبي "، " أقوم بأداء عملي بسهولة وفي وقت أقل من السابق بعد القيام بالتدريب " في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي لكليهما بقيمة (2,91) وانحراف معياري (0,292) بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة.

■ وقد جاءت عبارة: " أشارك في جميع حصص البرنامج التدريبي " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي

(2,88) وانحراف معياري (0,331) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

3- تقييم التدريب:

■ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور تقييم التدريب (2,84) وبانحراف معياري (0,298) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (2,97 و 2,69) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارة " يتم تقييم المتدرب أثناء تأديته للمهام للوقوف على مدى إتقانه واكتسابه للمهارات " بقيمة (2,97) وبانحراف معياري (0,174) بدرجة موافق، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارة " التدريب خارج المؤسسة يؤدي إلى نتائج إيجابية أكثر من التدريب داخل المؤسسة " بقيمة (2,69) وبانحراف معياري (0,637) بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

■ وقد جاءت العبارة " يتم التحقق من مدى نجاح التدريب من خلال زيادة مستويات أداء العاملين " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قيمته (2,91) وبانحراف معياري (0,384) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

■ وجاءت العبارة " يتم قياس أثر التدريب بالاتصال بالمتدربين بعد انقضاء فترة من البرنامج التدريبي " في

المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قيمته (2,88) وبانحراف معياري (0,415) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

■ وقد جاءت العبارة " أداة التقييم المستخدمة في البرامج التدريبية فعالة وتحقق الأهداف " في المرتبة

الرابعة بمتوسط حسابي قيمته (2,85) وبانحراف معياري (0,442) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة،

■ وقد جاءت العبارتين " بعد انتهاء التدريب يقوم الأساتذة بتوزيع استبيان على المتدربين لغرض التقييم

"، " عندما ينهي المتدرب برنامجه التدريبي المقدم خارج المؤسسة عليه أن يقدم تقريرا يشرح فيه الدورة التدريبية " في

المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي لكليهما بقيمة (2,82) وانحراف معياري (0,465) بدرجة موافق وذلك حسب

إجابات أفراد العينة.

■ أما عن آخر عبارة في المحور " يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتدرب قبل التدريب وبعده لملاحظة التغيرات الحاصلة " فكان متوسطها الحسابي قيمته (2,79) وبانحراف معياري (0,545) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

4- فاعلية التدريب:

■ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لمحور فاعلية التدريب (2,88) وبانحراف معياري (0,283) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت بدرجة موافق على هذا المحور، حيث بلغت المتوسط الحسابي لفقرات هذا المحور بين (3 و 2,69) بدرجة موافق، بحيث بلغ أعلى متوسط لهذا المحور للعبارة " ساهم التدريب في إضافة معارف علمية جديدة ومهارات سلوكية إلى معلوماتي " بقيمة (3,00) وبانحراف معياري (0,000) بدرجة موافق، فيما أتى أدنى متوسط لهذا المحور للعبارة " دعم التدريب قدراتي في التعامل مع المشاكل اليومية بكفاءة " بقيمة (2,69) وبانحراف معياري (0,637) بدرجة موافق وذلك حسب اختلاف اتجاهات أفراد العينة.

■ وقد جاءت العبارات " أكسبني التدريب قدرات عالية ساعدتني على القيام بعملتي بشكل أفضل "، " ساعد التدريب في زيادة ثقتي بنفسني للقيام بأعمال جديدة في المستقبل "، " لقد تغيرت نظرتي بشكل إيجابي للعمل بعد مشاركتي في التدريب "، " حقق التدريب المقدم جميع الأهداف المرجوة منه " في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي لها بقيمة (2,91) وانحراف معياري (0,292) و(0,384) على التوالي بدرجة موافق وذلك حسب إجابات أفراد العينة، وجاءت العبارة " لقد تحسنت مهاراتي في سبيل الوصول إلى أعلى إنتاجية ممكنة " في المرتبة الثالثة

بمتوسط حسابي قيمته (2,88) وبانحراف معياري (0,415) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة،

■ أما عن آخر عبارة في المحور " دعم التدريب قدراتي في التعامل مع المشاكل اليومية بكفاءة " فكان متوسطها الحسابي قيمته (2,69) وبانحراف معياري (0,637) بدرجة موافق لاتجاهات أفراد العينة.

أما عن المتوسط الحسابي للتدريب ككل فقد بلغت قيمته (2,86) وبانحراف معياري (0,241)

بدرجة مرتفع مما يوضح أن مؤسسة الجزائرية للمياه تسعى إلى تدريب عمالها من أجل تحسين أداءها ، وأن المؤسسة مهتمة به.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

بغية إثبات أو نفي الفرضيات المتعلقة بالدراسة، ارتأينا ومن أجل تبسيط الدراسة تجزئة الفرضيات إلى فرضيات فرعية واختبارها وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية حيث نحاول ابراز دور مؤسسات التكوين المهني في التدريب

الفروع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها

" هناك تطبيق لتدريب الموارد البشرية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية "

الفرضية الصفرية H_0 : "ليس هناك تطبيق لتدريب الموارد البشرية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية"

الفرضية البديلة H_1 : "هناك تطبيق لتدريب الموارد البشرية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية"

تم اختبار هذه الفرضية بمقارنة المتوسط الحسابي للإجابات على جميع عبارات الاستبيان حول تطبيق التدريب للموارد البشرية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية

الجدول رقم (16): يوضح نتائج اختبار T -Test الأحادي العينة

القيمة الاجمالية sig	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
000	32	68,177	0,241	2,86	تطبيق التدريب

ارتباط معنوي عند مستوى دلالة 0,05

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss (أنظر الملحق 1)، (الجدول رقم 15)

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة المتوسط الحسابي لكل عبارات الاستبيان حول التدريب قدر بـ (2,86) وانحراف معياري قدره (0,241) وهذا ما يقابل درجة موافق مما يعني أن هناك تدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه بوحدة غرداية من وجهة نظر العاملين، كما أن قيمة مستوى الدلالة المعنوية $sig=0,00$ وهو أقل من 0,05 مستوى الدلالة المعنوية المعتمدة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي هي مؤسسة الجزائرية للمياه تطبق التدريب من وجهة نظر العاملين.

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها

"هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمؤسسات التكوين المهني بأبعادها في التدريب بمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية" حيث تنبثق منها ثلاث فرضيات فرعية ترتبط كل منها بشروط مؤسسات التكوين المهني (الأستاذ (المدب)، برنامج التكوين، التجهيز التكنولوجي) المطبق في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

◇ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأستاذ و التدريب بمؤسسة

الجزائرية للمياه وحدة غرداية "

الفرضية الصفرية H_0 : "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لشرط الأستاذ على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه"

الفرضية البديلة H_1 : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لشرط الأستاذ على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه "

الجدول رقم (17): تحليل الانحدار الخطي البسيط بين الأستاذ والتدريب

الفرضية	معلمات النموذج	معاملات الانحدار	معاملات	القيمة	التفسير
			اختبار t	الاحتمالية (sig)	
الفرضية الأولى	B	3,360	3,312	0,002	معنوية
	B ₁	-0,169	-0,490	0,628	غير معنوية
	معامل الارتباط R	0,088			
	معامل التحديد R ²	0,008			
	اختبار (F)	0,240			
	مستوى الدلالة	0,628			النموذج غير معنوي

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 2)، (الجدول رقم 01)

يتبين لنا من خلال نتائج هذا التحليل الوارد في الجدول أعلاه مايلي:

- أن متوسط التدريب كوحدة واحدة هي (B=3,360) عندما يكون عامل الأستاذ يساوي 0.
- ويعني أن الزيادة في عامل الأستاذ بوحدة واحدة ينقص التدريب بنسبة معيارية قدرها (B₁=-0,169).
- لا يوجد تأثير من قبل الأستاذ كأحد شروط مؤسسات التكوين المهني على دعم التدريب، لأن القيمة الاحتمالية (0,628) لا اختبار (t) أكبر من (0,05).
- وتشير قيمة معامل الارتباط R إلى العلاقة بين المتغيرين السابقين وهي (0,088) مما يدل على أنه لا يوجد ارتباط بين شرط الأستاذ والتدريب وإن وجدت فهي بنسبة قليلة قدرها 8%.

- فسر متغير الأستاذ (0%) من التباين في مستوى التدريب بالاعتماد على قيمة معامل التجديد R^2 وبالتالي لا يساهم الأستاذ على إحداث تغييرات في التدريب.

- بلغت قيمة مستوى الدلالة (F) (0,628) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يدل على أن النموذج ككل غير معنوي وأن الأستاذ لا يؤثر في التدريب.

وعليه ونرفض الفرضية H_1 التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لشرط الأستاذ على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه " نقبل الفرضية H_0 التي تنفي وجد أثر ذو دلالة إحصائية لشرط الأستاذ على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه"،

◇ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: " يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين برامج التكوين والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية"

الفرضية الصفرية H_0 : " لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لشرط برنامج التكوين المهني على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية ".

الفرضية البديلة H_1 : " يوجد أثر ذو دلالة احصائية لشرط برنامج التكوين المهني على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية ".

الجدول رقم (18): تحليل الانحدار الخطي البسيط بين برنامج التكوين والتدريب

الفرضية	معلمات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار t	القيمة الاحتمالية (sig)	التفسير
الفرضية الثانية	B	-0,654	-1,103	0,279	غير معنوية
	B_1	1,219	5,939	0,000	معنوية
	معامل الارتباط R	0,730			
	معامل التحديد R^2	0,532			
	اختبار (F)	35,275			
	مستوى الدلالة	0,000			النموذج معنوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 2)، (الجدول رقم 02)

يتبين لنا من خلال نتائج هذا التحليل الوارد في الجدول أعلاه مايلي:

- أن متوسط التدريب كوحدة واحدة هي (B=-0,654) عندما يكون عامل برنامج التكوين

يساوي 0.

- ويعني أن الزيادة في عامل برنامج التكوين بوحدة واحدة يزداد التدريب بنسبة معيارية قدرها

($B_1=1,219$).

- يوجد تأثير من قبل برنامج التكوين كأحد شروط مؤسسات التكوين المهني على دعم التدريب، لأن

القيمة الاحتمالية (0,000) لا اختبار (t) أقل من (0,05).

- تشير قيمة معامل الارتباط R إلى قوة العلاقة بين المتغيرين السابقين هي (0,730) مما يدل على أنه يوجد ارتباط قوي بين شرط برنامج التكوين والتدريب.

- فسر متغير برنامج التكوين 53,2% من التباين في مستوى التدريب بالاعتماد على قيمة معامل التحديد R² وبالتالي يساهم برنامج التكوين المهني على إحداث تغيرات في التدريب أو التكوين.

- بلغت قيمة مستوى الدلالة (F) (0,000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن برنامج التكوين يؤثر إيجابا في التدريب.

وعليه نقبل الفرضية H₁ التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتوفر برنامج التكوين على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه"، ونرفض الفرضية H₀.

◇ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين التجهيز التقني بيداغوجي والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية"

الفرضية الصفرية H₀: "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لشرط التجهيز التقني بيداغوجي على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية".

الفرضية البديلة H₁: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لشرط التجهيز التقني بيداغوجي على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية".

الجدول رقم (19): تحليل الانحدار الخطي البسيط بين التجهيز التقني بيداغوجي والتدريب

الفرضية	معلمات النموذج	معاملات الانحدار	ختبار t	القيمة الاحتمالية (sig)	التفسير
الفرضية الثالثة	B	1,290	5,228	0,000	معنوية
	B ₁	0,554	6,415	0,000	معنوية
	معامل الارتباط R	0,755			
	معامل التحديد R ²	0,570			
	اختبار (F)	41,153			
	مستوى الدلالة	0,000			النموذج معنوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 2)، (الجدول رقم 03)

يتبين لنا من خلال نتائج هذا التحليل الوارد في الجدول أعلاه مايلي:

- أن متوسط التدريب كوحدة واحدة هي (B=1,290) عندما يكون عامل التجهيز التقني

بيداغوجي يساوي الصفر.

- ويعني أن الزيادة في عامل التجهيز التقني بيداغوجي بوحدة واحدة يزيد التدريب بنسبة معيارية قدرها $(B_1=0,554)$.

- يوجد تأثير من قبل التجهيز التقني بيداغوجي كأحد شروط مؤسسات التكوين المهني على دعم التدريب، لأن القيمة الاحتمالية $(0,000)$ لا اختبار (t) أقل من $(0,05)$.

- تشير قيمة معامل الارتباط R إلى قوة العلاقة بين المتغيرين السابقين هي $(0,755)$ مما يدل على أنه يوجد ارتباط قوي بين شرط التجهيز التقني بيداغوجي والتدريب.

- فسر متغير التجهيز التقني بيداغوجي 57% من التباين في مستوى التدريب بالاعتماد على قيمة معامل التجديد R^2 ، وبالتالي تساهم التجهيز التقني بيداغوجي على إحداث تغيرات في التدريب.

- بلغت قيمة مستوى الدلالة (F) $(0,000)$ وهي أقل من مستوى الدلالة $(0,05)$ وهذا يدل على أن النموذج ككل معنوي وأن التجهيز التقني بيداغوجي يؤثر ايجابا في التدريب.

وعليه نقبل الفرضية H_1 التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لشرط التجهيز التقني

بيداغوجي على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية"، ونرفض الفرضية H_0 .

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة التي مفادها:

"توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول مستوى توفر متطلبات التدريب، ويرجع ذلك للسّمات الشخصية للعامل (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

الفرضية الصفرية H_0 : "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه

حول مستوى توفر متطلبات التدريب، ويرجع ذلك للسّمات الشخصية للعامل (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

الفرضية البديلة H_1 : "توجد أثر ذو دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول

مستوى توفر متطلبات التدريب، ويرجع ذلك للسّمات الشخصية للعامل (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

الجدول رقم (20): تحليل التباين الأحادي لفحص المتغيرات الشخصية

اسم المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
المهنة الوظيفية	بين المجموعات	9,067	11	0,824	1,188	0,352
السن (العمر)	بين المجموعات	9,434	11	0,858	1,231	0,327
المستوى الدراسي	بين المجموعات	8,356	11	0,760	2,191	0,059
الخبرة	بين المجموعات	10,827	11	0,984	1,702	0,142

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مخرجات برنامج SPSS (أنظر الملحق 3)، (الجدولين رقم 2.1)

يوضح الجدول أعلاه مقارنة المتوسطات عن طريق اختبار (F) :

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التدريب تعزى لمتغير (المهنة الوظيفية)، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0,352 أما القيمة المحسوبة F فقد بلغت 1,188 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التدريب تعزى لمتغير (السن)، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0,327 أما القيمة المحسوبة F فقد بلغت 1,231 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التدريب تعزى لمتغير (المستوى الدراسي)، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0,059 أما القيمة المحسوبة F فقد بلغت 2,191 هي غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التدريب تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 1,142 أما القيمة المحسوبة F فقد بلغت 1,702 هي غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0,05.
- وبالتالي نرفض الفرضية H_1 : " توجد أثر ذو دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول مستوى توفر متطلبات التدريب، ويرجع ذلك للسمات الشخصية للعامل (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)" ونقبل الفرضية الصفرية H_0 .
- المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات**
- الفرع الأول: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:**
- من خلال نتائج المتوسطات الحسابية للفرضية الرئيسية الأولى تبين أن هناك تطبيق للتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية بمتوسط حسابي قدر بـ(2,86) وبانحراف معياري قدر بـ (0,241) وهذا يدل على أن العاملين يتجاوزون من خلال تدريبهم.
- الفرع الثاني: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:**
- ❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:
- نصت الفرضية الفرعية الأولى على وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين شرط الأستاذ والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.
- ❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:
- نصت الفرضية الفرعية الثانية على وجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين شرط برنامج التكوين والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

❖ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين شرط التجهيز التقني بيداغوجي والتدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

الفرع الثالث: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه:

❖ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول مستوى

التدريب، ويرجع ذلك للسمات الشخصية للعمال (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

❖ بينما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه حول

مستوى التدريب، ويرجع ذلك للسمات الشخصية للعمال (المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الوظيفة)".

خلاصة الفصل:

بعد تعرضنا لهذا الفصل والذي تطرقنا من خلاله لدراسة جانب مؤسسات التكوين المهني ودورها في تدريب الموارد البشرية على مستوى مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، ومحاولة إسقاط الجانب النظري عليها، نستنتج بشكل عام أن المؤسسة محل الدراسة لها اهتمام مقبول بشروط مؤسسات التكوين المهني في التدريب، فمعظم الإجابات التي تم استخلاصها من نتائج تحليل الاستبيان ترى أن هناك علاقة بين مؤسسات التكوين المهني وتدريب العاملين ولاسيما شرط الأستاذ له أثر كبير على التدريب.

كما أننا لم نجد فروق في إجابات أفراد العينة لمستوى التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (المؤهل

العلمي، الخبرة، العمر، المهنة الوظيفية) في المؤسسة محل الدراسة.

- يعد شرط الأستاذ أكثر الشروط المؤثرة في التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين شروط مؤسسات التكوين المهني

(الأستاذ، البرنامج، التجهيز) على التدريب في مؤسسة الجزائرية للمياه.

الخاتمة

1- الاستنتاج العام:

على ضوء ما قمنا به من دراسة ميدانية في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة غرداية، وكذا تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من خلال توزيع الاستبيان لكل العاملين الذين يزاولون تدريبهم بالمؤسسة وذلك من أجل معرفة مدى تحقق صحة الفرضيات التي بنينا على أساسها البحث أو الدراسة، حيث تم إثبات صحة الفرضيتين الأولى والثانية وبناءً على ذلك يمكن القول بأن الفرضية العامة للبحث قد تحققت.

وعليه فإن الدور الفعال الذي تلعبه مؤسسات التكوين المهني من خلال عملها على تحقيق التكوين المستمر للعاملين والسعي من أجل رضاهم الوظيفي وبعث الاستقرار بالمؤسسة، وسعيها إلى تحقيق الأهداف الموضوعية لإدارة المؤسسة هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها إلا بواسطة تضافر الجهود بين العاملين والإدارة بشكل عام في المؤسسة وهذا لا يكون إلا بوجود إدارة أو مصلحة خاصة بالتكوين تهتم بالعنصر البشري عبر العديد من الوظائف التي تجعل من هذه الأهداف سهل الوصول إليها، ولهذا أصبحت العديد من الدول تسترشد بكل العمليات والنماذج التي تنطوي تحتها، ومن خلال دراستنا استخلصنا الاستنتاجات التالية:

- وجود خلل لدى مؤسسات التكوين المهني في اقتصار عملية التدريب على شريحة معينة من المؤسسات الاقتصادية وإهمال بقية المؤسسات الاقتصادية الأخرى؛
 - مؤسسات التكوين المهني لها دور فعال في تكوين العاملين وتحسين مستواهم لما لها من صلة مباشرة مع كل ما يتعلق بالتكوين عبر العديد من الوظائف التي تسمح بتحقيق الفعالية والتطور للتكوين؛
 - يؤدي التطبيق الفعلي السليم لشروط الأساسية للتكفل بأي طلب معبر عنه (الأستاذ، البرنامج، التجهيز، القاعة،... الخ) إلى تحسين التدريب في المؤسسات الاقتصادية، وضمان التطوير ورفع مستوى التأهيل لتحقيق الأهداف المنشودة للعاملين والمؤسسة؛
 - إن التكوين المستمر للعمال وكذا تنمية مهاراتهم وإشعارهم بأهميتهم في المؤسسة يؤثر على رضاهم واستقرارهم ونظرتهم وثقتهم بالإدارة والمؤسسة بصفة عامة،
 - مؤسسات التكوين المهني لها دور فعال في نجاح العاملين في أداء مهامهم الموكلة لهم كون كل تركيزها يشمل الجوانب التي عن طريقها يكون تحسين تدريب العاملين وإكسابهم المهارات الجديدة من خلال سياساتها المنتهجة طبعاً؛
- وفي الأخير يأمل الطالبين على أن تكون هذه الدراسة امتداد لدراسات علمية لاحقة من أجل تحسين مستوى مؤسسات التكوين المهني من خلال المنتج الذي ستقدمه للمحيط الاقتصادي، وزيادة التعمق في هذا

المجال لإيجاد حل للمشاكل وتخطي كل الصعوبات التي تقف في وجه العاملين في أداء مهامهم على أحسن وجه وتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة ككل.

2- الاقتراحات:

- من خلال ما قدمناه من دراسة نظرية وميدانية التي قمنا بها، فقد توصلنا لبعض الاقتراحات المهمة والتي نتمنى مراعاتها بغرض تحسين ظروف العمل وتمكين العاملين في المؤسسة والمتمثلة فيما يلي:
 - توسيع مجال عمل مؤسسات التكوين المهني في المؤسسات من خلال تفعيل الاتفاقيات الإطار والاتفاقيات المحلية والابتعاد قدر الإمكان عن موضوع اقتصار التدريب في مجالات محددة؛
 - ضرورة تدعيم مؤسسات التكوين المهني بإطارات مختصة ومتحركة في مختلف التخصصات للاستجابة لأكثر قدر من متطلبات طالبي التكوين؛
 - الاهتمام بضرورة متابعة وتقييم التدريب الذي ينجز في مؤسسات التكوين المهني والعمل على تزويد المؤسسات المتعاقدة بنتائج التقييم؛
 - يجب زيادة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وتجاوز النظرة الدونية لهذا القطاع، خاصة فيما يتعلق بالتوفيق بين متطلبات المؤسسات الاقتصادية وما يتم تدريسه في مؤسسات التكوين المهني؛
 - تفعيل اتفاقيات الشراكة في الميدان من خلال تلبية احتياجات التكوين المحددة أو المعبر عنها من طرف الشركاء؛
 - على شركة (الجزائرية للمياه وحدة غرداية) التأقلم مع نظام التكوين (رؤساء بعض الفروع) من أجل أن يستفيد العمال الذين على مستواهم من التكوين.
 - على الإدارة تفعيل الرابط الشبكي بين أقاليمها الخارجية في مجال التكوين؛
- ### 3- الآفاق المستقبلية للدراسة:

- تعتبر مؤسسات التكوين المهني مهمة جدا في كل مجالات الأعمال، ولكن هذه الدراسة لم تتناول إلا جزء بسيط منهما، لذا لا تزال هناك العديد من الجوانب التي تحتاج للمزيد من الدراسة والتي يمكن أن تؤخذ كمواضيع مستقبلية للبحث فيها، ومن أهمها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:
- معوقات مؤسسات التكوين المهني في التكوين المتواصل؛
- الهيئات المستخدمة وصعوبة وضع المتكويين في الوسط المهني؛
- آليات تفعيل اللجان البلدية للتمهين في عملية التحسيس اتجاه المستخدمين وطلبي التكوين في نمط التمهين؛
- المؤسسات التكوينية ذات البناء الجاهز المنتهية الصلاحية وأثارها على العملية التكوينية؛
- التجهيزات التقنو بيداغوجية بالمؤسسات التكوينية وكفاءتها في لعب الأدوار الموكلة لها؛
- برامج التكوين المهني ومدى مواكبتها لعصرنة القطاع؛

قائمة المراجع

أولاً: الجرائد الرسمية:

- 01 - القانون رقم 14-09 مؤرخ في 13 شوال عام 1435 هـ الموافق لـ 9 غشت سنة 2014، يعدل ويتمم القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق لـ 27 يونيو سنة 1981 والمتعلق بالتمهين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، 24 شوال 1435 هـ/ 20 غشت 2014.
- 02 - المرسوم التنفيذي رقم 09-262 مؤرخ في 24 أوت 2009، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 98-149 المؤرخ في 31/12/1997. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، 09 رمضان 1430 هـ/ 30 غشت 2009.
- 03 - المرسوم التنفيذي رقم 08-293 مؤرخ في 20 رمضان عام 1429 الموافق 20 سبتمبر سنة 2008، يحدد القانون الأساسي النموذجي لمعاهد التعليم المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54، 21 رمضان 1429 هـ/ 21 سبتمبر 2008.
- 04 - المرسوم التنفيذي رقم 05-68 مؤرخ في 20 ذي الحجة عام 1425 الموافق 30 يناير سنة 2005، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 10، 26 ذو الحجة 1425 هـ/ 6 فبراير 2005.
- 05 - المرسوم التنفيذي رقم 149-01 مؤرخ في 5 شوال عام 1422 الموافق 20 ديسمبر سنة 2001، يحدد شروط إحداث المؤسسات الخاصة للتكوين المهني وفتحها ومراقبتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08، 11 شوال 1422 هـ/ 26 ديسمبر 2001.
- 06 - المرسوم التنفيذي رقم 92-96 مؤرخ في 14 شوال عام 1416 الموافق 3 مارس سنة 1996، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، 17 شوال 1416 هـ/ 06 مارس 1996.
- 07 - المرسوم التنفيذي رقم 92-27 مؤرخ في 15 رجب عام 1412 الموافق 20 يناير سنة 1992، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمراكز التكوين المهني والتمهين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، 21 رجب 1412 هـ/ 26 يناير 1992.
- 08 - المرسوم التنفيذي رقم 90-235 مؤرخ في 6 محرم عام 1411 هـ الموافق 28 يوليو سنة 1990 يتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، 10 محرم 1411 هـ/ 01 غشت 1990.
- 09 - المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 المتعلق بالتكوين المهني لفائدة المرأة الماكثة في البيت.

ثانياً: الكتب:

1. علي السلمي، التدريب الإداري، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 1970.
 2. محمود حمدي شاكر، مهارات التدريب، دار الأندلس للنشر والتوزيع بحائل، جدة، المملكة العربية السعودية، 2006.
 3. نور الدين شنوفي، أنظمة وآلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، 2011.
 4. محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2006.
 5. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، ط1، دار وائل، عمان، الأردن، 2005.
 6. محمد حمزة، دليل إعداد مواد التدريب، وكالة الطوارئ المدنية السويدية (MSB) قسم التنسيق والعمليات، ديسمبر 2014.
 7. محمد جمال مرعي، التدريب والتنمية، عالم الكتب، القاهرة، 1993.
- ثالثاً: البحوث الجامعية:

1. فردوس بن عزة، دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماجستير الأكاديمي (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2016/2015.
2. الطاهر بوديرة، نور الهدى حموي، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة، الملتقى الدولي: المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيا الحديثة: الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة.
3. الربيع بوعريوة، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير (غير منشورة)، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2007/2006.
4. محمود بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاجتماع (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013.
5. ياسمينة تشعبت، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، تخصص علم النفس المرضي المؤسساتي (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2018/2017.

6. أحمد عمر عبد الله الحتة، واقع قياس عائد التدريب لدى معاهد ومراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثره على تخطيط التدريب، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016.
7. توفيق سامعي، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خرجي القطاع المكون، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم شعبة علوم التربية (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2011/2010.
8. رشيدة سديرة، استراتيجية التكوين المتواصل ودورها في تحقيق التوافق المهني للمورد البشري، مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي (غير منشورة)، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة مسيلة، الجزائر، 2014/2013.
9. علاء الدين سكساف، دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة شهادة الماستر في علوم التسيير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2017/2016.
10. شادي خضر العرنجي، تقييم فعالية التدريب في المنظمات غير ربحية، دراسة قدمت كمتطلب تكميلي للحصول على درجة ماجستير تأهيل وتخصص في إدارة الأعمال (غير منشورة)، الجامعة الافتراضية السورية، 2018.
11. العربي عيسات، إستراتيجية تدريب الموارد البشرية ضمن معايير الايزو والجودة الشاملة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2007.
12. أسماء قاسي، أهمية تدريب الموارد البشرية في المشروعات الصغيرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل (غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج، البويرة، الجزائر، 2012/2011.
13. عفاف مسعودي، إعداد دليل لمرافقة متربصي التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل موجه لمستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية تخصص إرشاد وتوجيه (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي، الجزائر، 2014/2013.
14. ميلاط صبرينة، التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية (غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والعلوم لاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر،

2007/2006.

رابعاً: المجلات:

01. سيف الدين انين خالد، منيرة سلامي، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو

المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2013.

02- التكوين والتعليم المهنيين بالجزائر (مهام وهياكل)، نشرة إعلامية أصدرتها وزارة التكوين و التعليم المهنيين.
خامساً: المداخلات:

01- كلمة السيد وزير التكوين والتعليم المهنيين خلال معرض التكوين والتعليم المهنيين يوم السبت 30 يونيو
2018 بقصر المعارض.

02- مداخلة وزير التكوين والتعليم المهنيين بمناسبة الاحتفال باليوم الوطني للأشخاص المعاقين (14 مارس)،
قورصو، ولاية بومرداس، الخميس 15 مارس 2018.

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

جامعة غرداية - الجزائر

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



الموضوع: (استبيان)

أخي الفاضل / أختي الفاضلة السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الطالبين بإعداد دراسة بعنوان دور مؤسسات التكوين المهني في تدريب الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية، استكمالاً للحصول على درجة الماستر في اختصاص: اقتصاد وتسيير المؤسسات، وذلك قصد التعرف على مدى وجود تدريب للموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية في مؤسسات التكوين المهني، وكيفية دعم هذه المؤسسات لهذا الإجراء.

فندرجو التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بوضع إشارة (X) في الخانة التي تتفق مع رأيكم كمساعدة منكم على إنجاز هذه الدراسة، علماً بأننا سنتعامل بشكل سري ولأغراض البحث العلمي فقط وليس المطلوب منك ذكر اسمك أو عنوانك، شاكرين لكم مسبقاً بجهودكم وحسن تعاونكم.

إعداد الطالبين:

✓ يوسف قويدري

✓ حمزة مصطفى

قائمة الملاحق

القسم الأول: الأسئلة الخاصة بالخصائص الشخصية

الوظيفة التي تشغلها:

1. من 20 إلى 30 من 31 إلى 40 من 41 إلى 50 أكثر من 50 سنة

3. المستوى الدراسي: أقل من الثانوي ثانوي ليسانس دراسات عليا

4. عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 10 إلى 15 سنة

من 15 فأكثر

القسم الثاني: أبعاد التكوين المهني

درجة الموافقة			(1) - الأساتذة (المدرّبون)	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			يقوم بعملية التدريب مدرّبون متخصصين وذوي خبرة	1
			يقوم المدرّبون بعرض محتوى التدريب بشكل متسلسل ومرتب	2
			يستخدم المدرّبون الوسائل والطرق البيداغوجية في عملية التدريب	3
			يقوم المدرّبون بتحفيز وتنشيط المتدريين لتسهيل عملية التدريب	4
			يحرص المدرّبون على مشاركة وتفاعل جميع العمال (المتدريين) في أثناء عملية التدريب	5
			يستطيع المدرّبون في الغالب توصيل المعلومات للمتدريين	6
			يملك المدرّبون القدرة على شرح محتوى برنامج التدريب والهدف منه	7
			يستطيع المدرّبون إدارة النقاشات والمداخلات أثناء عملية التدريب	8
درجة الموافقة			(2) - برنامج التدريب	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			تحدد المؤسسة الأهداف المتوقعة من برنامج التدريب	1
			يحقق برنامج التدريب الأهداف الموضوعّة لأجله	2
			يساعد البرنامج التدريبي في تحسين مهارات ومعارف العمال	3
			يتوافق البرنامج التدريبي مع متطلبات الوظيفة التي تعمل بها	4
			يساهم التدريب في تغيير السلوكيات الوظيفية للعمال	5
			يساهم البرنامج التدريبي في تغطية جوانب العجز والقصور في الأداء	6
			برنامج التدريب يُكوّن من خلال وسائل حديثة ومتطورة	7
درجة الموافقة			(3) - التجهيزات التقنية (الورشة)	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			إن ورشة التدريب من حيث مكانها وتجهيزاتها تجعلني اشعر بالطمأنينة والسلامة	1

قائمة الملاحق

			أنا راضٍ عن التجهيزات التي استخدمها	2
			إن أماكن التدريب وما تحويه من تجهيزات ومختبرات تحقق غاية التدريب	3
			سعة قاعات التدريس والورشات مناسبة لأعداد المتدربين.	4
			تجهيز الورشات يكفي احتياجات التدريب العملي	5
			إضاءة الورشات و قاعات التدريس مناسبة	6
			قاعات التدريس مزودة بوسائل تعليمية متطورة (سبورة بيضاء - جهاز عرض فوق راسي - جهاز داتا شو - شبكات انترنت).	7
			تكييف و تهوية القاعات و الورشات كافية.	8
			تتوافر وسائل الأمن و السلامة بكل المرافق الخاصة بالمركز.	9

القسم الثالث: التدريب

درجة الموافقة			(1) - الاحتياجات التدريبية	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			تهتم إدارة مؤسستك بتشخيص المشاكل التي تعيق أداءك لعملك	1
			تتبع مؤسستك الأساليب العلمية الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية	2
			يملك القائمين على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية المؤهلات اللازمة لذلك	3
			تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال يكون حسب مستويات أدائهم الحالي للعمل	4
			تحديد الاحتياجات التدريبية يحقق الأهداف الموضوعية لأجلها	5
			تقوم مؤسستك بتحديد الاحتياجات التدريبية للعمال بشكل منظم	6
			تحديد الاحتياجات التدريبية يتم بناء على التقييم الدوري لأداء العمال	7
درجة الموافقة			(2) - المتدرب (العمال)	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			أشارك في جميع حصص البرنامج التدريبي	1
			أقوم بتأدية مهام من خلال البرنامج التدريبي الواضح والملائم	2
			يساهم التدريب في تطوير مهاراتي الوظيفية	3
			وأواجه صعوبة في فهم أو استيعاب مادة البرنامج التدريبي	4
			أسعى لحث زملائي حضور هذا البرنامج التدريبي	5
			يمنح جميع العمال فرص تدريب متكافئة	6
			أقوم بأداء عملي بسهولة وفي وقت أقل من السابق بعد القيام بالتدريب	7
درجة الموافقة			(3) - تقييم التدريب	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			يتم تقييم المتدرب أثناء تأديته للمهام للوقوف على مدى اتقانه واكتسابه للمهارات والمعلومات التدريبية.	1

قائمة الملاحق

			يتم قياس أثر التدريب بالاتصال بالمتدربين بعد انقضاء فترة من البرنامج التدريبي لمعرفة أثر التدريب.	2
			يستخدم أسلوب مقارنة أداء المتدرب قبل التدريب وبعده لملاحظة التغيرات الحاصلة في معلوماته ومهاراته.	3
			يتم التحقق من مدى نجاح التدريب من خلال زيادة مستويات أداء العاملين.	4
			أداة التقييم المستخدمة في البرامج التدريبية فعالة وتحقق الأهداف.	5
			بعد انتهاء التدريب يقوم الأساتذة بتوزيع استبيان على المتدربين لغرض التقييم.	6
			عندما ينهي المتدرب برنامجه التدريبي المقدم خارج المؤسسة عليه أن يقدم تقريراً يشرح فيه الدورة التدريبية.	7
			التدريب خارج المؤسسة يؤدي إلى نتائج إيجابية أكثر من التدريب داخل المؤسسة.	8
درجة الموافقة			(4) - فاعلية التدريب	الرقم
غير موافق	محايد	موافق	العبارات	
			أكسبني التدريب قدرات عالية ساعدتني على القيام بعملية بشكل أفضل	1
			ساهم التدريب في إضافة معارف علمية جديدة ومهارات سلوكية إلى معلوماتي	2
			ساعد التدريب في زيادة ثقتي بنفسي للقيام بأعمال جديدة في المستقبل	3
			ساعدني التدريب في المركز على مواكبة التطورات المختلفة للعمل.	4
			دعم التدريب قدراتي في التعامل مع المشاكل اليومية بكفاءة.	5
			لقد تحسنت مهاراتي في سبيل الوصول إلى أعلى إنتاجية ممكنة	6
			لقد تغيرت نظرتي بشكل إيجابي للعمل بعد مشاركتي في التدريب	7
			حقق التدريب المقدم جميع الأهداف المرجوة منه.	8

★ شكراً لحسن تعاونكم ★

الملحق رقم (02): نتائج مخرجات spss لتساؤلات الفرعية مع اختبار الفرضية الأولى

الجدول رقم (01): الوظيفة المهنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid التزود بالماء الشروب	3	9.1	9.1	9.1
الكهروميكانيكية	11	33.3	33.3	42.4
التركيب الصحى) رصاص	14	42.4	42.4	84.8
صيانة شبكات التزود بالماء الشروب	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

الجدول رقم (02): السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30 إلى 20 من	2	6.1	6.1	6.1
40 إلى 31 من	16	48.5	48.5	54.5
50 إلى 41 من	9	27.3	27.3	81.8
سنة 50 أكثر من	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

الجدول رقم (03): الدراسي المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من الثانوي	15	45.5	45.5	45.5
ثانوي	16	48.5	48.5	93.9
ليسانس	1	3.0	3.0	97.0
دراسات عليا	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

الجدول رقم (04): الخبرة سنوات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات 5 أقل من	9	27.3	27.3	27.3
سنوات 10 إلى 5 من	16	48.5	48.5	75.8
سنة 15 إلى 10 من	6	18.2	18.2	93.9
سنة 15 أكثر من	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

الجدول رقم (05): نتائج الصدق البنائي للاستبيان

		الاستبيان	التكوين_أبعاد	التدريب
الاستبيان	Pearson Correlation	1	.925**	.982**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	33	33	33
التكوين_أبعاد	Pearson Correlation	.925**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	33	33	33
التدريب	Pearson Correlation	.982**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	33	33	33

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

الجدول رقم (06): معامل الثبات الفا كرونباخ

الاستبيان Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	54

التكوين المهني Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	24

التدريب Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	30

الجدول رقم (07): اختبار التوزيع الطبيعي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		نأبعادالتكوين	نالتدريب
N		33	33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,6979	2,9598
	Std. Deviation	,97313	2,01591
Most Extreme Differences	Absolute	,100	,057
	Positive	,100	,048
	Negative	-,080	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,573	,327
Asymp. Sig. (2-tailed)		,897	1,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور الأستاذ

Statistiques									
	VAR0000 1	VAR000 02	VAR000 03	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00 007	VAR0000 8	الأستاذة
Valide	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,0000	2,9091	3,0000	2,9394	2,9394	2,9091	2,9091	2,9394	2,9432
Ecart type	,00000	,29194	,00000	,34816	,24231	,29194	,38435	,24231	,12535

الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور برامج التدريب

Statistiques								
	VAR0000 9	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	_برنامج التدريب
N Valide	33	33	33	33	33	33	33	33
Manquant	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,8788	2,9091	2,9697	2,9091	2,8485	2,8485	2,7879	2,8864
Ecart type	,41515	,29194	,17408	,38435	,50752	,44167	,41515	,14444

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور التجهيزات التكنولوجية

Statistics										
	VAR0001 6	VAR000 17	VAR000 18	VAR0001 9	VAR0002 0	VAR00 021	VAR0002 2	VAR000 23	VAR0 0024	التجهيزات التقنوبيداغوجية
N Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.8182	2.6970	2.8182	2.9394	2.7576	2.8788	2.8182	2.9697	2.8485	2.8384
Std. Deviation	.52764	.58549	.52764	.34816	.56071	.41515	.39167	.17408	.44167	.32878
Sum	93.00	89.00	93.00	97.00	91.00	95.00	93.00	98.00	94.00	93.67

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور احتياجات التدريب

Statistics								
	VAR00 025	VAR000 26	VAR000 27	VAR000 28	VAR000 29	VAR000 30	VAR0 0031	التدريب_الاحتياجات
N Valid	33	33	33	33	33	33	33	33
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	2.8788	2.7879	2.7879	2.8788	2.8485	2.7879	2.7879	2.8225
Std. Deviation	.41515	.48461	.48461	.41515	.44167	.48461	.48461	.36775
Sum	95.00	92.00	92.00	95.00	94.00	92.00	92.00	93.14

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور المتدربون (العمال)

		Statistics							المتدرب العمال
		VAR00032	VAR00033	VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.8788	2.9394	2.9697	2.8182	2.9091	2.9394	2.9091	2.9091
	Std. Deviation	.33143	.24231	.17408	.58387	.29194	.34816	.29194	.17792
	Sum	95.00	97.00	98.00	93.00	96.00	97.00	96.00	96.00

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور تقييم التدريب

		Statistics								التدريب تقييم
		VAR00 039	VAR000 40	VAR000 41	VAR000 42	VAR000 43	VAR000 44	VAR000 45	VAR000 46	
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.9697	2.8788	2.7879	2.9091	2.8485	2.8182	2.8182	2.6970	2.8409
	Std. Deviation	.17408	.41515	.54530	.38435	.44167	.46466	.46466	.63663	.29855
	Sum	98.00	95.00	92.00	96.00	94.00	93.00	93.00	89.00	93.75

الجدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمحور فاعلية التدريب

		Statistics								التدريب فاعلية
		VAR0 0047	VAR000 48	VAR000 49	VAR000 50	VAR000 51	VAR000 52	VAR000 53	VAR000 54	
N	Valid	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.909 1	3.0000	2.9091	2.8485	2.6970	2.8788	2.9091	2.9091	2.8826
	Std. Deviation	.2919 4	.00000	.38435	.44167	.63663	.41515	.38435	.38435	.28288
	Sum	96.00	99.00	96.00	94.00	89.00	95.00	96.00	96.00	95.13

الجدول رقم (15): اختبار t-text واقع التدريب

One-Sample Test						
Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التدريب	68.177	32	.000	2.86364	2.7781	2.9492

الملحق رقم (03): نتائج مخرجات spss لاختبار الفرضية الثانية

الجدول رقم (01): الانحدار الخطي للأستاذ على التدريب

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.088 ^a	.008	-.024	.24420

a. Predictors: (Constant), الأستاذة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.014	1	.014	.240	.628 ^b
	Residual	1.849	31	.060		
	Total	1.863	32			

a. Dependent Variable: التدريب

b. Predictors: (Constant), الأستاذة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.014		3.312	.002
	الأستاذة	-.169	.344	-.088	-.490	.628

a. Dependent Variable: التدريب

الجدول رقم (02): الانحدار الخطي لبرامج التدريب على التدريب

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.532	.517	.16766

a. Predictors: (Constant), التدريب_برنامج

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.992	1	.992	35.275	.000 ^b
	Residual	.871	31	.028		
	Total	1.863	32			

a. Dependent Variable: التدريب

b. Predictors: (Constant), التدريب_برنامج

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.654	.593		-1.103	.279
	التدريب_برنامج	1.219	.205	.730	5.939	.000

a. Dependent Variable: التدريب

الجدول رقم (02): الانحدار الخطي للتجهيزات التقنوبيداغوجية على التدريب

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.556	.16069

a. Predictors: (Constant), التقنوبيداغوجية_التجهيزات

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.063	1	1.063	41.153	.000 ^b
	Residual	.800	31	.026		
	Total	1.863	32			

a. Dependent Variable: التدريب

b. Predictors: (Constant), التقنوبيداغوجية_التجهيزات

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.290	.247		5.228	.000
	التقنوبيداغوجية_التجهيزات	.554	.086	.755	6.415	.000

a. Dependent Variable: التدريب

الملحق رقم (04): نتائج مخرجات SPSS لإختبار الفرضية الثالثة

الجدول رقم (01): نتائج التباين الأحادي

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
المهنة_الوظيفة	Between Groups	9.067	11	.824	1.188	.352
	Within Groups	14.569	21	.694		
	Total	23.636	32			
السن	Between Groups	9.434	11	.858	1.231	.327
	Within Groups	14.627	21	.697		
	Total	24.061	32			
الدراسي_المستوى	Between Groups	8.356	11	.760	2.191	.059
	Within Groups	7.281	21	.347		
	Total	15.636	32			
الخبرة_سنوات	Between Groups	10.827	11	.984	1.702	.142
	Within Groups	12.142	21	.578		
	Total	22.970	32			

الجدول رقم (02): نتائج اختبار t.text

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التدريب	68.177	32	.000	2.86364	2.7781	2.9492