Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جامعـــــة وهـــــران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

الموسومة بـــ :

تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين

مذكرة مكملة لنيـــل شهـــادة الماجستير في علم النفس

تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات

من إعداد الطالبة :

رحماني ليلى

إشـــــراف:

أ.د بوفلجة غيات

أعضاء لجنة المناقشة

د.مباركي بوحفص	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران	رئيسا
د.غياث بوفلجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران	مقررا
أ.م مكي أحمد	أستاذ محاضر	جامعة وهران	مناقشا
أ.م شارف جميلة	أستاذة محاضرة	جماعة وهران	مناقشا

السنة الجامعية 2009/2008

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

كلمة شكر وتقدير

بعد أن أعانني الله على إنهاء هذا الجهد المتواضع أحمد الله عز وجل على توفيقه، فله الحمد حتى يرضى.

كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور غياث بوفلجة والذي تفضل بالإشراف على بحثي هذا، أقدم له شكر يوازي عطاء وبالغ الامتنان لما أعطاني من الوقت والجهد وأنار لي دروب العلم، ومساعدتي على تخطي الصعوبات ولم يذخر وسعا في تقويم البحث في مختلف مراحل إعداده.

كما أشكر كل من أساتذة ومدراء التكوين المهني وكذا مسؤولي مصلحة الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب.

كما لا أنسى أساتذة لجنة المناقشة على قبولهم تقويم البحث وإثرائه

و إلى كل من يبتغي دروب العلم.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

إهـــــــــداء

أهدي هذا العمل إلى :

من جففت دمع المقل، وجالت دعواتها الصادقة لتبلـــغ عـــرش السماء السبع فكانت بريق الأمل.

أمي اعتذار على مرارة الانتظار.

إلى الوالد الكريم.

إلى الإخوة.

إلى التي بادلتني مشاعر الصداقة والمحبة فوزية.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ملخص البحث

لقد جاء هذا البحث تحت عنوان "تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين" وقد انطلقت الطالبة من إشكالية البحث المتمحورة في عدة تساؤلات والتي درست من خلال صياغة واختبار فرضيات وإجابات مؤقتة لهذه الأسئلة.

حيث استعملت وسيلتين لجمع معلومات: الاستبيان, المقابلة.

وبعد تحليل المعطيات والمعلومات التي تم جمعها ومناقشتها توصلت الطالبة إلى النتائج التالية:

1- لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

2- هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية.

3- لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

4- يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

5- توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم.

6- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم ت تبعا للجنس.

7- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

8- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم ت تبعا للمهنة.

9- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

10- توجد فروق فردية ن المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

11- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

12- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

13- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

14- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

15- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي توجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

وختم الموضوع بالاقتراحات والتوصيات، التي تأمل الطالبة أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف المسئولين على قطاع التكوين المهني.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

فهرس البحث

الصفحة

كلمة الشكر ..... أ
الإهداء ..... ب
ملخص البحث..... ج
محتويات البحث..... هـ
قائمة الجداول ..... ح
قائمة الأشكال..... ي
مقدمة 1

الفصل الأول: تقديم البحث

تمهيد .....4.
1.1 إشكالية البحث 4
2.1 فرضيات البحث 6
3.1 أهمية البحث 7
4.1 أهداف البحث 7
5.1 حدود الدراسة.....8
5.1 التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في البحث 9

الفصل الثاني : التكوين المهني

تمهيد 10
1.2- مفهوم التكوين المهني 10
2.2- بداية التكوين المهني في الجزائر 13
3.2- أهداف التكوين المهني 18
4.2- أنماط التكوين المهني 19

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5.2- أثار التكوين المهني على الأفراد 21
6.2- صعوبات التكوين المهني وعوائقه 23
7.2- شروط فعالية التكوين المهني 27
8.2- متابعة المتخرجين 29
9.2- التكوين وعلاقته بالأداء 33
10.2-مفهوم تقويم التكوين المهني 35
11.2- مراحل تقويم التكوين المهني..... 35
12.2- تقنيات تقويم نجاعة التكوين المهني 38
13.2- دراسات حول تقويم التكوين المهني..... 41
خلاصة 46

الفصل الثالث : التكوين المهني والتشغيل

تمهيد..... 47
1.3- خصائص السياسة الحالية للتكوين المهني في الجزائر 47
2.3- التكوين المهني وسياسة التشغيل..... 48
3.3- إدماج المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في الحياة العملية..... 51
4.3- العوامل المساهمة في الاستفادة من المتخرجين في وظائفهم 56
5.3- مشكلات التشغيل والبطالة..... 59
6.3- انعكاسات سوء التكوين على تشغيل المتخرجين 61
7.3- آليات تطوير التكوين المهني وربط مخرجاته بمتطلبات سوق العمل..... 63
خلاصة..... 69

الفصل الرابع : تقويم أداء الأفراد

تمهيد 70
1.4- الخلفية التاريخية لتقويم الأداء..... 70
2.4- مفهوم تقويم أداء الأفراد..... 72

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3.4- أهمية وأهداف تقويم أداء.....74
4.4- الإجراءات الواجب مراعاتها في تقويم أداء الأفراد.....75
5.4- الصعوبات التي تواجه عملية تقويم الأداء.....77
6.4- شروط نجاح عملية تقويم أداء الأفراد.....79
7.4- طرق تقويم أداء الأفراد 80
8.4- عناصر ومعايير تقويم أداء الأفراد العاملين.....89
9.4- الدراسات التي تناولت فعالية أداء الأفراد.....99
خلاصة.....103

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد 104
1.5- الدراسة الاستطلاعية.....105
2.5- الدراسة الأساسية.....117
3.5- الأساليب الإحصائية 121
4.5- طريقة تفريغ البيانات.....121

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

1.6-عرض وتحليل النتائج.....122
2.6-مناقشة النتائج.....144
الخاتمة 163
توصيات واقتراحات.....166
قائمة المراجع 170
الملاحق.....183

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	تطور عدد المكونين حسب أنماط التكوين المهني.	21
2	يوضح نسبة تشغيل حامل الشهادات المتخرجين من جميع أنماط التكوين المهني.	52
3	يبين مدة البحث عن منصب شغل للمرة الأولى.	53
4	يبين نسبة تشغيل حاملي الشهادات المتخرجين من جميع أنماط التكوين المهني.	55
5	مستويات الإجابة والقيم الموافقة لها حسب مقياس ليكارث للقيم.	106
6	بين استجابات المحكمين لمستوى قياس فقرات البعدين الأول والثاني لما وضعت لأجله.	107
7	يوضح العبارات قبل وبعد التعديل.	109
8	يبين استجابات الأساتذة المحكمين على قياس أو عدم قياس فقرات البعد المعرفي لما وضعت لأجله	112
9	يبين استجابات الأساتذة المحكمين على قياس أو عدم قياس فقرات البعد السلوكي لما وضعت لأجله.	113
10	يبين استجابات الأساتذة المحكمين على قياس أو عدم قياس فقرات البعد الأدائي لما وضعت لأجله.	114
11	يوضح تعديلات المحكمين حول صياغة عبارات الأداة.	115
12	الخصائص الشخصية لعينة المتخرجين في الدراسة الأساسية.	118
13	يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم للتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.	122
14	يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.	125
15	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات البعد الخاص بالصعوبات التي تواجه المتخرجين	126
16	فعالية أداء المتخرجين من وجهة نظر المشرفين	128
17	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد تقويم فعالية أداء المتخرجين حسب تقديرات المشرفين.	129
18	معامل ارتباط "بيرسون بين التكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين	130
19	معامل ارتباط بيرسون بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين و فعالية أدائهم.	131

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

20	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و اختبار "ت" لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.	132
21	نتائج تحليل التباين لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.	133
22	يبين نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.	133
23	يبين نتائج اختبار تحليل التباين (one way Anova) لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة	134
24	يبين نتائج اختبار تحليل التباين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.	135
25	بين نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم تعزى لنمط التكوين.	135
26	يبين الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية و اختبار "ت" لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع	136
27	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار "ت" للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية	137
28	يبين نتائج التباين (one way Anova) للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.	138
29	المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية باستخدام طريقة طوكي (Tukey) في مجال الصعوبات التكوينية تبعا للسن.	139
30	يبين نتائج تحليل التباين (one way Anova) للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.	140
31	يبين نتائج تحليل التباين (one way Anova) للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين	141
32	يوضح نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق في الصعوبات التكوينية تبعا لنمط التكوين.	142
33	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و اختبار "ت" للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للنوع القطاع.	143

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الجدول	الصفحة
1	يوضح عملية تقويم مدى إسهام التدريب في الأداء.	21
2	سوء التكيف وحلقة التخلف.	62

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

المقدمة:

تحرص المجتمعات الحديثة على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج، وذلك بتوجيهها وتكوينها، ورفع مستوى فعاليتها حتى تتمكن من الاستفادة من هذه الطاقات الحية والتي تشكل أكبر فائدة، ومن هنا نجد أن تكوين الفرد يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأداء الفعال، والمحرك الأساسي لجميع نشاطات المؤسسة، ومصدرا من المصادر المهمة لفاعليتها، خاصة عندما يتميز أفرادها بنوعية معرفية ومهاراتية تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسونها في المؤسسة.

لكن ما نشهده الآن هو أن الجزائر مازالت تفتقر إلى هذه المؤسسات القادرة على تخريج الأيدي العاملة الكفاءة والمؤهلة، ويغدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من التزايد المستمر في البطالة، صعوبة اندماج المتخرجين في سوق العمل, ترك العمل....

فنظرا لكل هذه المعطيات ازدادت الحاجة إلى مؤسسات التكوين المهني، بغرض تطوير مهارات الأفراد وتحسين كفاءاتهم، وتهيئتهم للممارسة وأداء دورهم بكفاءة, خاصة وأن المؤسسة الاقتصادية اليوم لتشعر بالحاجة لتحقيق الفعالية لاكتساب مكانة في السوق والمحافظة على وضعها التنافسي.

فالتكوين الفعال هو ذلك التكوين الذي يركز على الاحتياجات الفعلية الحقيقية للمؤسسات الإنتاجية و الخدماتية, ويعمل على تنمية قدرات ومعارف ومهارات المتخرجين، مما يساهم في فعالية أدائهم, وهذا لا يتأتى إلا في ظل وجود برامج تكوينية قائمة على أسس علمية وعقلانية وقاعدة سليمة ومبنية في ضوء تلبية المتطلبات الآنية والمستقبلية لأسواق العمل، وبيئة عمل مناسبة تعمل على تسهيل اندماج المتخرجين، وتساعدهم على تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في مواقع عملهم، وأيضا مدى تمتعهم بالخصائص الشخصية اللازمة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وهذا ما حفز الطالبة على القيام بهذا البـ

معرفة أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين، وإبراز الصعوبات التي تواجههم. يحتوي هذه الدراسة على جانبين، نظري وتطبيقي، حيث تطرقت فيه الطالبة إلى:

الفصل الأول: والمتعلق بتقديم البحث حيث احتوى على عرض إشكالية البحث، وفرضياته، أهميته ثم أهداف البحث, وأيضا التعاريف الإجرائية للمتغيرات الأساسية المتداولة في هذا البحث.

الفصل الثاني: يعالج هذا الفصل التكوين المهني، بدأ الفصل بتمهيد، ثم تعرض لمفهوم التكوين المهني وبدايته، أهدافه، ثم تطرقت إلى وأنماطه, صعوباته, وشروط فعاليته ثم متابعة الخريجين, وكذا تقويم التكوين, ومراحل تقويمه ثم تقنيات تقويمه, ثم عرض لأهم الدراسات التي تناولت التكوين المهني, وختم الفصل بخلاصة.

الفصل الثالث: يتعلق هذا الفصل بالتكوين المهني والتشغيل، بدأ الفصل بتمهيد ثم عالج الخصائص الحالية للتكوين في الجزائر,و التكوين وسياسة التشغيل، ثم إدماج المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في الحياة العملية، كما تناول العوامل المساهمة في الاستفادة من المتخرجين في عملهم، وأيضا مشكلات التشغيل والبطالة، ثم انعكاسات سوء التكوين على تشغيل المتخرجين، وعرض للآليات تطوير التكوين المهني وربط مخرجاته بمتطلبات سوق العمل، وختم الفصل بخلاصة.

الفصل الرابع: تناول هذا الفصل تقويم الأداء الأفراد ، بدأ الفصل بتمهيد، ثم الخلفية التاريخية لتقويم الأداء, وعرض لمفاهيم تقويم الأداء, وكذلك أهدافه ثم الإجراءات الواجب مراعاتها من تقويم فعاليته, وتطرقت إلى الصعوبات التي تواجهه، ثم شروط نجاحه, وطرق تقويمه , ثم عرض لعناصر ومعايير تقويم فعالية أداء الأفراد واهم الدراسات التي تناولت تقويم الأداء, ختم الفصل بخاتمة.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الفصل الخامس: ويتعلق هذا الفصل ب

حيث عرضت فيه الطالبة المراحل التي تم فيها ضبط هذه الإجراءات والتي مرت بمرحلتين: الدراسة الاستطلاعية، ففي هذه المرحلة قامت الطالبة بتحضير أدوات الدراسة من صدقها وثباتها، وهو ما مكنها من القيام بالدراسة الأساسية.

الفصل السادس: وتم فيه عرض لنتائج الدراسة الميدانية.

الفصل السابع: والذي تناول تحليل ومناقشة الدراسة.

وقد اختتمت الدراسة بتوصيات واقتراحات على ضوء النتائج المتحصل عليها.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تمهيد :

يقدم هذا الفصل أفكارا عن أهمية وأهداف البحث التي كانت منطلقا لصياغة إشكالية وتساؤلات البحث، كما عرف إجرائيا المفاهيم الرئيسية المستخدمة في البحث.

1.1- إشكالية البحث :

يعد التكوين المهني العمود الفقري لإحداث التنمية الشاملة في المجتمع، حيث تعتمد القدرة على التقدم لأي دولة على كفاءة نظامها التكويني والتعليمي، وهذا ما أثبتته البحوث والدراسات في أن التعليم والتكوين يساهمان بنسبة تتراوح ما بين 26% و55% من الإنتاجية. (مدحت محمد أبو النصر: 2007، 15). إن الفكرة الأساسية التي يجب أن نضعها نصب أعيننا هي أن التكوين ليس هدفه تحسين المدخولات والعائدات والإنتاج، بل هدفه هو دائما تقدم العامل في إطار كرامته المصونة و جعله قادرا على القيام بمسؤولياته وأداء دوره بكفاءة، وهذا من خلال تزويده بمجموعة من الكفاءات والمهارات التي تساعده على تحقيق الانسجام مع عمله، وتؤهله لأداء العمل المطلوب بالفعالية المطلوبة.

من هذا المنطلق يمكننا طرح إشكالية البحث من خلال التساؤلات التالية:

1- هل ساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

2- هل هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية.

3- ما مدى فعالية أداء المتخرجين من وجهة نظر مشرفيهم.

4- هل يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

5- هل توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

6- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

7- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا السن.

8- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا المهنة.

9- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

10- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

11- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

12- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

13- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

14- هل توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

15- هل توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.1- الفرضيات:

اعتمدت الطالبة في صياغة الفرضيات على ملاحظات تراكمت لديها خلال قيامها بالدراسة الاستطلاعية، ونتائج الدراسات السابقة، ومن هذا المنطلق يمكننا طرح الفرضيات كما يلي:

1- لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

2- هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

3- لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

4- يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

5- توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم.

6- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

7- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

8- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة.

9- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

10- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

11- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

12- توجد فروق فردية بين المتخرجين تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

13- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

14- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

15- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي توجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

3.1- أهمية البحث:

1-مساعدة القائمين على التكوين في الوقوف على نواحي القوة ونواحي الضعف في البرامج التكوينية الحالية.

2-عدم وجود الدراسات والبحوث الميدانية التي تعرضت لاختبار متغيرات الدراسة في البنية الجزائرية.

3-الإسهام في حل مشكلة ضعف أداء خريجي التكوين المهني، وهذا من خلال تزويد مصممي البرنامج بالمعلومات اللازمة والكافية، من أجل اتخاذ التدابير لتدعيم الإيجابيات وعلاج السلبيات والصعوبات التي تواجه الخريجين في بيئة العمل والتي تحد من فعاليتهم، وقد تطلب ذلك إعادة النظر في هذه البرامج وتكييفها على حسب الاحتياجات الفعلية للخريجين.

4.1- أهداف البحث:

تهدف الطالبة من خلال هذه الدراسة الوصول إلى الأهداف التالية:

1- الكشف عن مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية الاحتياجات المتطلبات المهنية (المعرفية، المهاراتية) للمتخرجين.

2- التعرف على مدى فعالية أداء خريجي التكوين المهني.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3-الكشف عن أثر التكوين المهني على مس

4-التعرف على أهم الصعوبات التي تحد من أثر التكوين المهني لدى الخريجين في مواقع عملهم.

5.1- حدود الدراسة :

تم تحديد إطار الدراسة الحالية بالعوامل التالية:

- **العامل الزمني:** تم إجراء الدراسة في شهر ماي إلى غاية أفريل 2007-2008.
- **العامل المكاني :** تم إجراء الدراسة في كل من ولاية وهران، البيض، سعيدة، عين تموشنت.
- **العامل البشري:** أجريت الدراسة على خريجي التكوين المهني العاملين والبالغ عددهم (150) خريج، وأيضا مشرفيهم والذي بلغ (150) مشرف, و(05) من أساتذة التكوين المهني.

6.1- التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة في البحث :

1- التكوين المهني:

هو برنامج مخطط يهدف إلى تنمية معارف المتخرج وتحسين مهاراته وسلوكه وأدائه، بما يمكنه من القيام بواجباته بكفاية عالية وفعالية أكثر، وبشكل يضمن تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف المتخرج الشخصية في تطوير ذاته على حد سواء، وزيادة قدرته ورفع مستوى أدائه.

2- فعالية الأداء:

هي توافق معارف وقدرات وسلوكيات ومنجزات (خريج التكوين المهني) مع متطلبات العمل المعرفية والسلوكية والأدائية (الإنجازية).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أ- **المعارف** : يعرفها (*Legende, 1988*) معارف نظرية أو تطبيقية." (عبد اللطيف الفارابي و آخرون: 1994، 289). ويقصد بها درجة معرفة وإلمام المتخرج بتفاصيل وإجراءات العمل وكيفية أدائه.

ب- السلوك : وهو الشكل الذي يمارس به صاحب الوظيفة (خريج التكوين المهني) مسؤولياته في المنظمة التي يعمل بها لتحقيق الأداء المرغوب.

ج- الأداء (الإنجاز): فهو ما يبقى من أثرا ونتائج بعد أن يتوقف العامل (خريج التكوين المهني) عن العمل. أي أنه مخرج أو نتاج أو نتائج.

3- الصعوبات والعوائق:

تلك العراقيل التي يعتقد المتخرج أنها تحد من أثر التكوين المهني في مجال عمله، والناتجة عن نقص أو سوء تكوينه أو لطبيعة البيئة التي يعمل فيها، أو لعدم التمتع بالخصائص الشخصية اللازمة.

4- خريجي التكوين المهني:

وهم الأفراد الذين أنهوا تكوينهم في مراكز التكوين المهني والتحقوا بميدان العمل.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تمهيد :

تعد عملية تطوير التكوين المهني وإصلاح مساره عملية مستمرة يسعى إليها العالم كله، وتعكف على دراستها المنظمات والهيئات الدولية في محاولات جادة لإيجاد صيغ جديدة ومتطورة للتكوين تعود بالخير والفائدة على البشرية، ومن هنا نجد أن التكوين المهني يعتبر من أهم السبل لرفع مستوى الموارد البشرية, والارتقاء بها لدرجة عالية من الجودة والإتقان، مما يتيح لهم الفرصة للتعامل مع معطيات القرن الجديد.

1.2- مفهوم التكوين المهني :

ذكر غياث بوفلجة (*2002*: 79). بأن التكوين هو "مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمةأو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية.

أما عبد الرحمن بن إبراهيم الشاعر (1991: 14) فيعرفه بأنه "الوسيلة التي تهيئ الفرد لأداء مهمة من المهام الإدارية أو الفنية بكفاءة عالية , يكون مردودها إضافة جديدة في البناء العام للمجتمع الذي يكون فيه هذا الفرد".

وحدده فرج عبد القادر طه (2001: 343) بأنه "تعليم منتظم ومحدد ومبرمج لإكساب المكون عادات ومهارات وقدرات على أداء معين أو رفع كفاءته"، في حين يرى أشرف محمد عبد الغني (2005: 271) بأن التكوين المهني "ماهو إلا عملية تعليم مقصودة ومنظمة ومقننة لتعليم أو إجادة مهنة معينة أو عملا معنيا". وفي نفس السياق ذكر محمد حافظ حجازي (2007: 310) بأن التكوين المهني هو "نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أما مدحت محمد أبو النصر (2007) عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التكوينية الحالية والمستقبلية لدى الفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته، بما يساهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة".

أما طارق كمال (2007: 61) فيعرفه على أنه "عملية تهدف إلى إتقان الصانع لعمله، وتكيفه مع الظروف البيئية وذلك عن طريق التعليم العام".

وفي نفس الإطار ترى وسيلة حمداوي (2004: 99) أن التكوين المهني "يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا، والتي تهدف إلى تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها".

أما فليبو (Fillippo) فيعرفه بأنه "النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين " (صالح عودة سعيد: 1994، 224-225).

في حين يورد جورج القوزي (G.E.Gozi) تعريفا للتكوين المهني بأنه "يشمل كل أشكال التحضيرت والتعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك في تنمية المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة" (بلقاسم سلاطنية: 1998، 141).

في حين يعرفه مايك ويلز(2005: 41) بأنه: "نقل معرفة ومهارات محددة قابلة للقياس".

ويعتبر عبد الوهاب أحمد عبد الواسع (1983: 287) أن التكوين المهني هو "رفع مستوى خبرات الأفراد وتحسين درجة مهارتهم وإكسابهم مهارات جديدة لم يسبق لهم معرفتها".

أما جون مارشيل (*Jean Marchell: 1992, 214*) فيرى أن التكون المهني هو "إكساب الفرد مجموع المعارف النظرية والتطبيقية فيما يخص تقـــنيات المهنة".

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أما ماري دومينيك (*Marie : 2003, 76*) تنمية الكفاءة بطريقة منظمة وفي وضعيات جديدة".

أما سنان الموسوي (2006: 189) فتعتبره بأنه "العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فعالية أدائهم".

نستخلص من التعاريف السابقة أن التكوين احدث تغيرات على ثلاثة مستويات وهي كالتالي :

المستوى المعرفي: هدف التكوين إلى تنمية المستوى المعرفي، وذلك بتزويد المتكونين بالمعارف المطلوبة (Subivo Montarelto.M) وتوضح المكب المعرفي (Mouneau Menager.N) وإعداد الكفاءات (Borter.F, et al).

مستوى المهارات: يهدف التكوين إلى تحسين المهارات من أجل رفع مستوى الأداء لدى المتكون (Mouneau Menager, N, et Boter. F. et al).

مستوى السلوكات: عملية التكوين لا تقصر على تزويد المتكون بالمعرفة والمهارات بل يجاوز ذلك ليشرك سلوك الفرد. (Boter.f, et al, Fery.G, De, Montomollin) (محمد مقداد: *1998، 10*).

ومما سبق يتضح لنا أن التكوين المهني هو برنامج مخطط يهدف إلى إكساب وتنمية معارف المتخرج وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته, بما يمكنه من القيام بواجباته بكفاية عالية، مما يساهم في فعالية أدائه في العمل وفعالية المنظمة ككل.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.2- بداية التكوين المهني في الجزائر :

عرف التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل منذ الاستقلال إلى يومنا هذا ويمكن تقسيمها كالآتي:

1.2.2- مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة 1962-1969:

قد كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الإرث الاستعماري.

ومن أجل تطوير الجانب التكويني من المنظومة التربوية للجزائر المستقلة قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط به، وكانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني، وهو ما أدى إلى إيجاد "محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات" سنة 1963، وكانت هذه المحافظة، تهدف إلى دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار، وتهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني.

بدأ جهاز التكوين المهني بوجود17 هيكلا تكوينيا تابعا لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية بقدرة استيعاب لا تتعدى 200 متدرب بصفة دائمة و2500 في مجال التمهين للتكوين المهني.(غياث بوفلجة: 2002، 81-82). وقد تميزت هذه الفترة بصعوبات عديدة نذكر منها :

1- قلة الهياكل المخصصة لاستقبال المتكونين، حيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال بقدرة 50,000 بيداغوجيا وحوالي 6000 متكونا.

2- عدم تماشي محتويات برامج التكوين المهني مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنموية. (بلقاسم سلاطنية:2007، 246).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.2.2- مرحلة توسيع الاقتصاد والحا

عرف النشاط ابتداءً من1970 توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، مما أثر إيجابا على التكوين المهني في الجزائر, إلا أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك عن تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة كما وكيفا، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة للعمل، والمحفزة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، وهكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار (CEPA) إلى 25 مركزا بقدرة استيعابية تقدر بـــ6000 متكون، ويهدف التكوين بها إلى إعداد عمال متخصصين ومؤهلين في التخصصات التقليدية,مثل: البناء، النجارة، الترصيص الصحي، الميكانيك.

إضافة إلى هذه المراكز تم إنشاء معهدين تكنولوجيين في نفس المرحلة، مهمتهما تكوين التقنيين الساميين في فروع التشييد والهندسة المعمارية , والأشغال العمومية وأيضا في الصيانة الكهروميكانيكية، وذلك لتوفير متخصصين في مستوى أعلى.

كما ساهمت الشركات الوطنية الكبيرة في إنشاءات مراكز التكوين المهني الخاصة بها , مما أدى إلى الاستغناء التدريجي عن المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسطة. (غياث بوفلجة: 2002، 81-82).

3.2.2- مرحلة توسيع التكوين المهني 1980-1990:

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني - الحزب الوحيد آنذاك-، وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية والمنعقدة سنة 1971 مع بداية المخطط الخماسي الأول، والتي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني, وهكـــذا تم الاتفاق على بنـــاء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

سنوات –مدة المخطط–، ليضاف إليها 69 مر
قبل انطلاقة المخطط.

إن التخلف الكبير الذي عرفه هذا القطاع أدى إلى اللجوء إلى التعاون التقني الأجنبي لتكملة جهود المؤسسات الوطنية، من أجل الإسراع في بناء المراكز وتجهيزها.

رغم ما عرفه التكوين من تطور في هذه المرحلة، إلا أن القطاع الاقتصادي عرف بداية الثمانيات تغيرات جذرية, أدت إلى توقف المشاريع التكوينية , بسبب النمط الاقتصادي الجديد المتمثل في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى، وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة، ما عدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.

عرف التكوين المهني عدة تغيرات وخاصة وفيما يخص الجهات الوصية على المستوى المركزي، إذ تم تدارك الوصاية بين وزارة العمل والتكوين المهني، ووزارة التربية والتكوين وكتابة الدولة للتكوين المهني، وأمام هذه التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني, كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني والتي وجهت جهودها نحو محورين:

أ– تنمية المؤسسات التكوينية.

ب– وضع نظام تشريعي وقانون لترقية التكوين المهني.

ويمكن توضيح النقطتين فيما يلي :

1– توسيع قطاع التكوين المهني: تضاعف قطاع التكوين المهني بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب، حيث أصبح من الضروري التكفل بالتلاميذ المتسربين من المدرسة الأساسية والتعليم الثانوي.

ارتفع عدد مراكز التكوين المهني من 1980 إلى 1985 من 72 مركز إلى 272 بزيادة القدرة الإستعابية بـــ 70000 منصب تكوين, إضافة إلى 5 معاهد للتكوين المكونين.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- إيجاد نظام تشريعي وقانوني للتكو

صدور عدد من القوانين المنظمة لقطاع التكوين المهني تتمثل أهمها في:

ظهور نمط جديد للتكوين: والمتمثل في التمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989، والذي يهدف إلى استغلال قدرات المؤسسات الإنتاجية هياكلها وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين، وهكذا تكفل التمهين سنة 1981 بما بين 409000 و 50000 متمهن، وقد ساهم هذا القانون في تنظيم وهيكلة هذا النوع من التكوين، وإشراك القطاعات الاقتصادية (عمومية، خاصة) في عملية التكوين, وبموجب هذا القانون تغيرت "مراكز التكوين المهني للكبار" لتصبح "مراكز للتكوين المهني والتمهين".

صدر قانون التكوين بالمراسلة: وهو ما يسهل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال,إلا أن تدهور أسعار المحروقات وما تبعها من أزمات اقتصادية واجتماعية كشف عن هشاشة النظام الاقتصادي الجزائري، مما أدى إلى ارتفاع مستوى البطالة وتخلي غالبية المؤسسات العمومية والقطاعات الوزارية عن مهامها التكنولوجية، حيث تحولت غالبية هياكل التكوين إلى مهام أخرى. (غياث بوفلجة: 2002، 82-84).

4.2.2- مرحلة اقتصاد السوق 1990 إلى اليوم :

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي.

وهكذا فتح سنة 1990، ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، ليتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة).

وقد تمخض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تتضمنها :

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

مخطط توجيهي: وأوضح النقاش أهمي
التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص وضع و إنشاء جهاز للتحاور يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة، من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل. ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

- إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولائية حسب النشاطات).
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي.
- تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقامي، بهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- إدخال المستوى 4-5 في التكوين المهني.
- دعم الموارد البشرية والتربوية والتسييرية بتأطير من مستوى جامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.
- لا مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني.
- إحداث مؤسسة للدراسة والبحث، تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تقوم بصفة دائمة حول الحرف والتأهيلات.
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية.
- وضع نظام للأعلام.
- المحافظة على مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الاقتصادي، واستعمالها ضمن اتفاقيات.

قد تم بالفعل التجسيد الميداني للمؤسسات التي أشار إليها المخطط التوجيهي، لكن التجديد المقرر الشروع فيه عرف مع الأسف ركودا مرده أساسا إلى التغيرات العديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين المهني.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ومن تم فإن مؤسسات الدعم التي كان نشاطها التجديدي، قد تأثرت بعدم الاستقرار ولم تبدأ المنظومة في الحصول على الدعم إلا في سنة 1993، أضف إلى ذلك الوضع السياسي والاجتماعي للبلاد، والنتائج المؤسفة التي ترتبت عنه، فلم يتمكن القطاع من تركيز جهوده على أهداف المخطط التوجيهي. (غياث بوفلجة: 2002، 84-86).

إن التكوين المهني عرف عدة تطورات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا, على الرغم من الإمكانيات المتاحة لهذا القطاع إلا أنه لم يلبّ الاحتياجات النامية للمؤسسات الصناعية والاقتصادية، وهو ما انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى.

3.2- أهداف التكوين المهني :

لقد تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للمتخصصين في القيام به، ذلك أن التكوين في مجال الصناعة الحديثة صار ضرورة أساسية لبناء فعالية الأفراد عند الالتحاق بالعمل، وتتمثل أهداف التكون فيما يلي:

1-تحسين مهارات ومعارف وقدرات الأفراد، مما يسهم في رفع مستوى الأداء.

2-إحداث التعديلات في الأداء بما يتفق ومتغيرات العصر الحديث. (نوال عبد الله الشيح: 1989، 89).

3-جعل الفرد قادرا على القيام بمسؤولياته و الزيادة في إنتاجيته.

4-له الأثر المباشر في تنمية القوى العاملة .(بلقاسم سلاطنية: 1979، 125).

في حين تطرق غياث بوفلجة (2003: 14)، إلى تحديد أهداف التكوين المهني من وجهة نظر لا تختلف عما ذكر سابقا حيث يهدف إلى تعليم الأفراد المهارات والمعارف والتكنولوجيا الحديثة لرفع مستواهم المهني , وهذا من أجل

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تكيفهم مع الظروف الطارئة أو الجديدة, وكذلك مع بلوغ أهدافه في وقت قياسي وتكلفة أقل.

وفي دراسة قام بها جون بياع سيتو (*Jean Pierre Citeau, 2000, p105*) أوضحت أن هناك أهدافا من وراء القيام بالتكوين المهني منها رفع مستوى الكفاءات وتنميتها في المؤسسة، منح الأفراد العاملين في المؤسسات المعارف الضرورية لزيادة ورفع فعاليتهم في العمل . في حين يشير عبد الغفادر حنفي، (1997: 74) أن فوائد التكوين المهني تكمن في زيادة الإنتاجية ورفع معنويات الأفراد العاملين في المؤسسة، كما يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره.

4.2- أنماط التكوين المهني :

يتم التكوين المهني في الجزائر من خلال عدة أنماط تتمثل في: التكوين الإقامي، التمهين، التكوين عن بعد، التكوين المسائي، وسوف نلقي الضوء على كل منها فيما يلي :

1.4.2- التكوين الإقامي (Formation résidentielle):

يمثل التكوين الإقامي الشكل التقليدي في التكوين المهني، حيث يتم بشكليه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، (غياث بوفلجة: 2006، 18). عدد المتتبعين لهذا النمط من التكوين هو 210943 سنة2006 (الديوان الوطني للإحصائيات، 2008، 28), وهو أكثر قليلا من نصف مجموع المتكونين بقطاع التكوين المهني, وهناك ثلاث فترات لاستقبال المتكونين في التكوين المهني الإقامي (يناير، مارس، سبتمبر)، حيث أن غالبية الملتحقين به من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية (غياث بوفلجة: 2006، 18).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.4.2- التمهين (on Apprentissage

ويتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية سواء في قطاع العام أو الخاص, تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكوينا نظريا مكملا. (غياث بوفلجة: 2006، 18), يتابع هذا النمط من التكوين 202579 سنة 2006 (الديوان الوطني للإحصائيات، 2008، 28). ويعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة، إذا أحسن استغلالها وقام كل من مسئولي المؤسسات الإنتاجية بأدوارهم المنوطة بهم، وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية، لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين.

كما أنه بإمكان نظام التمهين توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق الأساليب التقليدية للتكوين، كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية (غياث بوفلجة: 2006، 18-19).

3.4.2- التكوين عن بعد (Formation à distance) :

وهو تكوين يتم بالمراسلة، يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (NEPD)، فإلى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين فهم يتابعون حصصا في مركز التكوين المهني، تحت إشراف مؤطرين تابعين لتلك المراكز، حيث يمارسون أعمالا تطبيقية. (غياث بوفلجة، 2006، 19), يصل عدد المسجلين في هذا النمط من التكوين إلى 29866 سنة 2006 (الديوان الوطنى للاحصائيات، 2008، 28).

4.4.2- التكوين المسائي (Formation cours du soir):

وهو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال، ويتم في مراكز التكوين المهني مساءا بعد الانتهاء من مهامهم العادية، يعتبر هذا النمط التكويني أقل تطورا.(غياث بوفلجة، 2006، 20)، إذ وصل عدد المسجلين فيه إلى 20136 سنة 2006 (الديوان الوطني للإحصائيات: 2008، 28), لقد عرف الإقبال على مختلف أنماط التكوين

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تطورا إيجابيا من حيث عدد المكونين المقبلين 20) كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (1): تطور عدد المكونين حسب أنماط التكوين المهني

نمط التكوين	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
الإقامي	162025	187413	185980	171043	225723	223758	210943
التمهين	113141	119144	120165	120908	170968	198883	202579
المسائي	14897	16610	17714	16636	22922	23874	20163
التكوين عن بعد	13501	10334	14938	14853	13771	20932	29866

المصدر:الديوان الوطني للإحصائيات: 2008، 28

وهكذا يبقى نموذج التكوين الإقامي هو الأكثر شيوعا مقارنة بنماذج التكوين الأخرى مثل التمهين والتكوين عن بعد.

ومن خلال وضعية شبكة التكوين المهني نلاحظ أن شكل التكوين المهني وخاصة التكوين الإقامي يستحوذ على الموارد المالية والمادية والبشرية للتكوين عموما، وهو نمط يجنح إلى أن يصبح كالتعليم الكلاسيكي المعهود في التربية النظامية (غياث بوفلجة: 2006، 21).

5.2- أثار التكوين المهني على الأفراد

للتكوين المهني أثار عديدة على مستوى الأفراد نذكر منها:

1.5.2- على الصعيد المهني :

تتركز أثار التكوين المهني في مساعدة المتخرجين على اكتساب الفاعلية في القيام بواجباتهم وأداء أعمالهم بكفاءة مرضية، وهذا من خلال تزويدهم بمجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والاتجاهات التي تساعده على تحقيق الانسجام مع عمله، وتؤهله لأداء العمل بالفعالية المطلوبة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

فالعملية التكوينية في مجملها تهدف إلى وتدعيم شخصية المتكون وتعزيز مكتسباته، وإعداده للاندماج في الحياة العملية.

كما أنه تهدف إلى زيادة إنتاجية الأفراد ورفع معنوياتهم في المؤسسة التي يعملون فيها، وتهيئتهم لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة، (كامل بربر: *2007، 257*)، فالتكوين المهني هو عملية يراد بها إحداث تغييرات معينة في الفرد، وذلك لمساعدتهم على تحقيق الفعالية في أداء وظائفهم، وذلك بتكوين عادات فكرية وعلمية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة، ومنه يمكن حصر أثار التكوين المهني على الفرد من الناحية المهنية:

1- تنمية وتوفير المعارف اللازمة لأداء العمل،: وهذا من خلال تزويد المتخرجين بالمعلومات والأفكار والمعارف المتاحة فيما يخص بطبيعة أعمالهم.

2- تطوير وتحسين المهارات اللازمة لأداء العمل: وهذا من خلال اكتساب المتخرج المهارات الحركية اللازمة مثل: كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المصنع (كمال طارق: *2007، 62*).

3- تحقيق الإتقان والدقة والسرعة في أداء عمل معين، (منذر واصف المصري: *1999، 1416*).

2.5.2- على الصعيد النفسي :

وجد هوبوك (Hoppock) بأن تكوين الموظفين من شأنه أن يزيد من درجة الرضا المهني بشكل مباشر, وذلك من خلال الارتفاع بالمستوى الوظيفي للموظف، وذلك بخلق نوع من التلاؤم بين الوظيفة والتركيب العاطفي للفرد، فأثار التكوين على المتخرجين من الناحية النفسية تتمثل في ما يلي:

1- زيادة شعورهم بالرضا عن العمل.

2- زيادة ولاء وارتباط الفرد بعمله وبالمؤسسة التي يعمل فيها.

3- زيادة مستوى دافعية المتخرجين في العمل.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

4- المساعدة على انتظام العمال في العمل، أعمالهم هم من الفئة التي لم يتم تكوينها. (طارق كمال: *2007، 62*).

6.2- صعوبات التكوين المهني وعوائقه:

يعاني التكوين المهني في الجزائر من عدة مشاكل وصعوبات يمكن تلخيص أهمها فيما يلي :

1.6.2- عدم تناسب عروض التكوين المهني مع :

أ- **الطلب الاجتماعي** : عدم قدرة هياكل التكوين المهني للاستجابة إلى الطلب الاجتماعي، وذلك لوجود عدد هائل من المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي، فقد تم طرد 130987 تلميذ خلال المرحلة الابتدائية و24573 خلال المتوسط و15699 تلميذ خلال التعليم الثانوي. (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد: 1993، 245), وقدرت إحصائيات 2009 أن عدد المتسربين بلغ 70 ألف تلميذ (حسنية بوشيخ:2009، 6).

ب- **الطلب الاقتصادي** : إن تصنيفات المهن المعتمد ة حاليا والتي تحددت منذ عدة سنوات لا تستجيب إلى حاجيات الطلب الاقتصادي الحقيقية، مما أدى إلى عدم توفير اليد الفنية في بعض التخصصات المهنية أو المستويات التأهلية، وإخراج عدد يفوق بكثير حاجيات عالم الشغل في تخصصات أخرى (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد: 1993، 245).

2.6.2- التجهيزات:

تتفاوت التجهيزات التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من حيث الكفاية والجاهزية ومواكبة التقانة الحديثة، فنجد هناك نقص في الوسائل والآلات المستعملة، مما يؤثر سلبا في جودة مخرجات التكوين (نوعية الخريجين), ومن الملاحظ أيضا أن هذه تجهيزات من حيث الكمية والنوعية والمواصفات لا يتم طلبها في الأصل في

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ضوء مستلزمات تنفيذ المناهج التكوينية، فمنها ومنها الوفير، مما يؤدي إلى تدني معامل الاستخدام.

وهناك قضية رئيسية تعاني منها مؤسسات التكوين المهني تتمثل في عدم وجود آلية واضحة لتحديث التجهيزات أو صيانتها أو تجديدها, وبذلك تبقى التجهيزات بعامة متخلفة تقنيا عن التجهيزات المستخدمة في سوق العمل (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 40-41).

3.6.2- لغة التدريس:

لقد اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية، وهو ما جعل خريجي المدرسة الجزائرية يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية، إلا أن التكوين المهني لم يساير هذا الواقع وبقى معتمد بالدرجة الأولى على اللغة الفرنسية في التدريب, وهكذا نستخلص وجود تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس بالتعليم الأساسي أي اللغة الوطنية ولغة التكوين في غالبية التخصصات بمراكز التكوين المهني التي هي اللغة الفرنسية، مما يؤدي عادة إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات، وصعوبة متابعتهم للدروس النظرية، خاصة إذا عرفنا أن المستوى الثقافي في اللغة الفرنسية للتلاميذ هو في انخفاض مستمر (بوفلجة غياث: 2006، 34).

4.6.2- عدم وجود نسق وطني للإعلام والتوجيه :

أ- **الإعلام:** بينت نتائج دراسة الاستطلاعية في إطار بحث بعنوان "نسق الإعلام والتوجيه في الجزائر" بأنه يوجد هناك شبه انعدام للإعلام البيد اغوي حول التكوين المهني, إن هذا النقص أدى إلى إحداث اتجاهات عند الشباب نحو الاختيارات المدرسية والمهنية تتميز بنمطية اجتماعية تقليدية في أغلبيتها. (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد، 1993، ص245).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ب- التوجيه: إن نظام التوجيه المعمول غير مخطط ومعايير اختيار مدخلاته غير متوافقة مع متطلبات السوق وحاجيات الاقتصاد والمجتمع، وهو ما أدى إلى عدم فعاليته. (حبيب المالكي: 1994، 13).

5.6.2- التأطير الإداري :

إن كان المكونون يعانون من ضعف المستوى ونقص التكوين، فإن التأطير الإداري بمراكز التكوين المهني يعاني عدة صعوبات.

ذلك أنه تنقصهم الخبرة التسييرية والتكوين المناسب في مجال إدارة مراكز التكوين المهني، مما يؤدي إلى صعوبات تنظيمية.

هناك سوء توزيع للموارد البشرية داخل مؤسسات التكوين، حيث نجد أن عدد الأعوان الإداريين يساوي نفس عدد المؤطرين البيداغوجيين (2400 عون بما فيها 12000 مكونا مؤطرا), لهذا يجب الاهتمام بالتأطير الإداري وخاصة المدربين منهم من أجل تطوير أساليب إدارة المؤسسات التكوينية، بحيث تصبح لها استقلالية، تمكنها من استغلال الموارد البشرية بطريقة ناجحة واحترام المعايير الدولية في التسيير (غياث بوفلجة: 2006، 35).

6.6.2- التمويل وتكلفة التكوين:

هناك تطور تكنولوجي سريع، يحتاج إلى وسائل وأجهزة متطورة للتكوين، وهو ما يصعب توفيره، حيث يعاني التكوني من قلة الإمكانيات المسخرة له وسوء استغلال المتوفرة منها، إذ أن جل الاهتمام موجه إلى التربية العامة، في حين تقل موارد التكوين، خاصة أن تكلفة التكوين المهني جد مرتفعة في المهارات التقنية والتكنولوجية رفيعة المستوى. (غياث بوفلجة: 2006، 38-39), وفي نفس سياق هذه الفكرة يرى المهندس أحمد مصطفى (2001: 304)، أن كلفة التكوين المهني مرتفعة إذا ما قورنت بكلفة التعليم العام، من حيث ضرورة توفير تسهيلات تكوينية

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

(أبنية، مرافق) تفوق فيها المساحة الإجمالية ال
أمثال تلك المخصصة لطالب التعليم العام، وكذلك حاجة هذا النوع من التعليم إلى تجهيزات (آلات، معدات، ومساعدات ومواد تكوين)، وكذلك الكلفة التشغيلية مرتفعة إذا قورنت بالكلفة التشغيلية لمدرسة تعليم عام وبعدد طلبة مماثل.

وهذا ما أشار إليه كولن –ن– بور (1999: 35) في أن التكوين المهني هو من أغلى البرامج التكوينية إلى أبعد حد, حين تتباين تطبيقات التمويل تباينا كثير من مجتمع إلى أخرى.

كما تعاني مراكز التكوين المهني من نقص المخصصات المالية، إذ أن معظمها يعتمد بصورة كاملة على المخصصات الحكومية، مما يؤثر سلبا في جودة نواتج هذه الأنظمة وفي قدرتها على مواكبة المتغيرات والمستجدات (غياث بوفلجة: 2006، 39).

7.6.2- عجز في التكوين النظري والتطبيق الميداني :

يرى غياث بوفلجة (2006: 37) أن التكوين المهني في الجزائر يعرف تركيزا على بعض التخصصات، وإهمال أخرى رغم أهميتها وحاجة القطاعات الاقتصادية إليها, إن هناك مهارات حرفية تعاني من عجز في تأطيرها من حيث الدروس النظرية وخاصة خارج التجمعات السكنية الكبيرة، كما يعاني التكوين المهني من صعوبات في إيجاد مؤسسات وورشات إنتاجية تستقبل المتكونين لإجراء تربصات ميدانية، خاصة في مؤسسات القطاع الخاص والذي هو في توسع مستمر. إذ لا توجد قوانين واضحة ترغم المؤسسات الوطنية والوحدات المحلية على استقبال المتربصين والسماح لهم بمعايشة الواقع العلمي بالمؤسسات الإنتاجية، خاصة بالقطاع الخاص. فقد ذكر (سعيد بنسعيد العلوي: 2001، 169–170).

أن دور هذا القطاع في بلد المغرب يظل دورا هامشيا من جهة أولى، ودورا متعاقدا يستفيد من شروط العقد التي تعجبه وترضيه من دون أن يتحمل التبعات والبنود

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الأخرى الملزمة له، هذا كله يظهر في وضوح يستفيد بسخاء من دعم الدولة وتشجيعها على نحو ما ذكرنا، ولا يسهم على نحو ما يلزمه في توظيف الأطر بالقدر الكافي ولا في التكوين المستمر الضروري لها, فداك يرجع إلى ما يلازم هذا القطاع من ضعف في العقلنة والتنظيم.

7.2- شروط فعالية التكوين المهني :

يتصف النشاط التكويني الفعال بأنه إجراء مخطط ومنظم ومستمرا يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه محدد، ولكي يتحقق لا بد من أن تأخذ في الاعتبار العوامل الأساسية الآتية:

1.7.2 اختيار المتكونين وتأهيلهم:

ينعكس دور المكون في العملية التكوينية في ربط أجزاء النشاط التكويني المختلفة وتحقيق التناسق والتجانس بينهما من ناحية، وإبداء الروح القيادية الأصلية التي تعطي للمتكونين المثل الصادق عن نمط السلوك المفروض أن يسلكوه، إن المكون هو من العناصر البالغة الأهمية في نجاح أو فشل التكوين, ومن ثم فإن اختيار وإعداد المكونين الأكفاء يعتبر من الشروط الرئيسية في النشاط المتكامل, ثم إن الدولة تنفق أموالا طائلة على التكوين، ولكنها لا تحصل على عائد يتناسب مع هذا الإنفاق، نظرا لعدم اهتمامها بتنمية فئة من المكونين القادرين على إنجاز الأهداف التكوينية بكفاءة، وفعالية. (علي السلمي: 1985، 1348), ويرى غياث بوفلجة (2003: 40) أن كفاءة المدرس مهمة في العملية التعليمية والتكوينية حيث يجب أن يكون هذا الأخير مكونا تكوينا عاليا.

2.7.2- اختيار المتكونين:

إن المتكون هو المقرر الأخير لمدى فعالية وكفاءة التكوين , من حيث درجة اكتسابه للمعلومات والمهارات والاتجاهات الجديدة , ومدى قدرته "أو رغبته" في

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

استخدام تلك الأنماط السلوكية الجديدة في ع
المكونين عملية أساسية في إنجاح التكوين، إذ أن الفشل فيها يجعل النشاط التكويني غير ذي موضوع. (علي السلمي: 1985، 349) ,ايضا لا بد من مشاركة المرشد المهني لمساعدة المتقدمين في التعرف على قدراتهم واستعدادهم، وإنجاز قرار الخيار المهني في ضوءها, وتكييف طموحاتهم ورغباتهم المهنية لتتلاءم المهنة المخصصة في حال تعذر تحقيق الخيار المهني المرعوب، وذلك لتلبية احتياجات المجتمع. (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 58)، وقد أشارت دراسة سميت (*Smitt, 1986*) أن نجاح التكوين مرتبط بالاتجاهات الإيجابية للفرد نحو البرنامج التكويني. (رونالد- ي- ريجيو: 1999، 191).

3.7.2- تعاون الإدارة:

إن مهمة الإدارة أن تقبل على النشاط التكويني عن اقتناع حقيقي بأهميته، وبما يمكن أن يتحقق عنه المشروع من فوائد، وينعكس هذا الاقتناع الحقيقي بالتكوين في تشكيل وتخطيط وتنظيم النشاط التكويني وتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة، كذلك ينعكس اهتمام الإدارة واقتناعها بالتكوين في المتابعة الحقيقية لهذا النشاط والتقييم السليم لإنجازاته ومدى فعاليته .(على السلمي: 1985، 348).

4.7.2- توفير التسهيلات التكوينية:

تحدد بنود التجهيزات في ضوء مستلزمات تنفيذ عناصر المنهاج التكويني، أما كمياتها فتحدد في ضوء حجم القبول والزمن المخصص لكل عنصر تكويني, وبذلك نضمن معاملات استعمال عالية لبنود التجهيزات, ويفضل أتباع نهج محطات التكوين المهني(learring stations) في تنظيم المشاغل التكوينية في معاهد (مدارس، مراكز التكوين المهني, ونظام تدوير الطلبة (Student Rotation system) للاستفادة القصوى من التسهيلات التكوينية وتخصيص مكون لكل محطة تكوينية أو أكثر في ضوء

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أعداد الطلبة، على أن لا تقل نسبة المتكونين إلى نظام المشغل المتكامل القائم بذاته لتفادي الازدواجية وتكرار التجهيزات التي قد تؤدي إلى تدني معامل الاستعمال, وبالتالي إلى زيادة كلفة التكوين (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 57).

8.2- متابعة المتخرجين:

1.8.2- مفهوم متابعة المتخرجين:

يمثل برنامج المتابعة المنظم والموضوعي معيارا خارجيا يمكن أن تقاس به فاعلية نظام التكوين، ولا يعتبر هذا التقويم جزءا متكاملا من برنامج التكوين، ولكنه يعني بالأحرى بتقويم نواتج البرنامج التكويني ويحاول هذا التقويم الإجابة عن هذه الأسئلة الأساسية، هل تقوم نواتج النظام (المقصود الخريجون) بأداء واجبات ومهام وظائفهم بكفاءة مرضية؟ هل يؤدي النظام إلى النتائج المستهدفة؟ هل يساوي النظام ما استثمر فيه من موارد ؟ ما التغيرات التي طرأت على واجبات ومهام وعناصر الوظائف منذ تحليل بيانات الوظائف؟ ما التغيرات التي يجب إدخالها على نظام التكوين؟ (وليم تريس: 2004، 708).

2.8.2- أهداف متابعة المتخرجين:

إن الهدف الرئيسي من برنامج المتابعة هو جمع معلومات تفصيلية فيما يخص مدى جودة (فعالية) أداء خريجي برنامج التكوين, والهدف الثانوي هو تحديث البيانات الوظيفية للتأكد من اشتمال النظام على المتطلبات الوظيفية الحالية, بمعنى آخر فإنه يجب تصميم طرق المتابعة بحيث تؤدي إلى تحديد مواطن الضعف على وجه التحديد في نواتج النظام حتى يمكن علاجها, وعندئذ فإنه يمكن إدخال التغيرات المناسبة على النظام، كما أنه يمكن إعادة مراجعة الواجبات والمهام والعناصر

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الوظيفية التي تم جمعها بواسطة فرق تحليل اللازمة على الأهداف. (وليم تريس: 2004، 709).

3.8.2- أهمية متابعة المتخرجين:

لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تكوين بدون برنامج متابعة معد ومستخدم استخداما جيدا بالإضافة إلى ذلك, وبصرف النظر عن مدى الجودة فإنه لا يمكن لأي نظام تكوين الاستجابة للمتطلبات الوظيفية المتغيرة بدون برنامج متابعة جيد،وتعتبر عملية المتابعة حيوية لخمس مجموعات هي:

1- **المتكونين:** يضمن برنامج المتابعة المعد بشكل جيد إلى حد كبير أن برنامج التكوين يلبي فعلا احتياجات المتكونين على رأس العمل، فإذا شعر المتكونين بعدم الكفاءة بعد انتهاء التكوين، فإنه من المؤكد أنهم سيصابون بالإحباط ومن الممكن أن يتركوا العمل.

2- **المكونون:** يحتاج المكونون إلى معلومات مرتدة عن فاعليتهم في إعداد الأفراد لوظائف محددة, فبدون معلومات مرتدة كافية فإن المكونون سيعملون في الظلام، ويقومون بإدخال التغيرات في البرنامج اعتمادا على الحدس، بالإضافة إلى معرفة المكونين أن مجهوداتهم تؤدي إلى النتائج المطلوبة بمستوى الجودة المرغوب فيه يعتبر أمرا معززا ومثيرا لأدائهم.

3- **مصممو النظم:** يوفر برنامج المتابعة لمصممي النظم أفضل معيار لقياس فاعلية النظام الذي قاموا بتصميمه، بالإضافة إلى توفيره لوسيلة موضوعية موثوق بها للحفاظ على حداثة النظام.

4- **مدير التكوين:** يجب قياس مدى جودة أداء مدير التكوين على ضوء أداء خريجي البرامج التكوينية. وتعبر هذه النواتج عن نظم التكوين التي يقوم المدير بإدارتها ومن المؤشر النهائي لقيمة إدارة التكوين وخدماتها.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5- الإدارة التنفيذية : يحتاج المشرفو بيانات موضوعية, لتؤكد لهم أن النظم التي تم إعدادها لتلبية احتياجاتهم من التكوين تلبى بالفعل احتياجات المنظمة , كما أنهم يحتاجون أيضا إلى التأكيد على أن البرامج ستستمر في تلبية هذه الاحتياجات. (بمعنى أنه سيتم تحديثها باستمرار). (وليم تريس: 2004، 710).

4.8.2- طرق جمع البيانات المتابعة :

توجد ثلاث طرق متكاملة لجمع بيانات المتابعة:

أ- المتابعة في المواقع :

إن أفضل مصدر موثوق به للبيانات الخاصة بمدى جودة أداء نواتج نظام التكوين للواجبات الوظيفية، هو المتكونين أنفسهم ومشرفوهم المباشرون وأفراد الإدارة الآخرون, على ذلك فإنه يجب أن تستخدم المتابعة في الموقع, باعتبارها طريقة رئيسية لتحقيق صلاحية نظام التكوين وتحديثها ويجب اختيار وتكوين فرق مؤهلة للملاحظة، والمقابلة لإجراء المتابعة في الموقع, وأن تكون هذه الفرق قادرة على استخدام إجراءات، ووسائل المقابلة المقننة والملاحظة وما يرتبط بهما من أدوات لجمع البيانات، وتشمل المقابلة في الموقع على ملاحظة ومقابلة خريجي البرنامج على رأس العمل ومقابلات المشرفين والمديرين، ويجب على الأقل مقابلة عينة من خريجي جميع نظم التكوين المهني. (وليم تريس: 2004، 710).

ب- تقارير المشرفين التنفيذيين :

يعتبر إعداد جدول لتقارير المشرفين المباشرين لنواتج النظام (خريجي التكوين المهني) وسيلة ثانوية لتقويم النظام وتحديث البيانات الوظيفية، فما دام المشرفون المباشرون يقومون بتوجيه أنشطة الخريجين بشكل يومي، فإنهم يكونون في وضع ممتاز لتوفير البيانات عن نقاط القوة، والضعف في أداء الخريجين، وإعداد تقرير عن التغييرات في الواجبات والمهام التي يطلب من المتخرجين القيام بها.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وتتطلب عملية التقويم نوعين من التق

وتعد التقارير الفورية بواسطة الوحدات التنفيذية في حالة وجود بنود من الأرجح أن يكون لها تأثير كبير في التكوين, على سبيل المثال: إذا حدثت تغييرات في الأجهزة أو الإجراءات أو مستويات التوظيف فإنه يجب إخبار المسؤولين عن التكوين فورا بذلك، حتى يمكن إعداد الخطط اللازمة لتعديل البرنامج التكويني، وأهدافه، ومحتواه أو عدد مرات تنفيذه أو مدخلاته أو شروط القبول فيه.

ويجب أيضا إعداد تقارير دورية بواسطة الوحدات التنفيذية عن مدى كفاية نواتج البرامج. وتعتمد الفترة الزمنية التي تغطيها هذه التقارير على عدد من المتكونين الذين يتم تكليفهم بالعمل في الوحدة التنفيذية, والفترة الزمنية التي تقع بين التخرج والتكليف بالعمل، وفي كل الأحوال فإنه يجب رفع تقرير عن كفاية كل خريج استقبلته الوحدة التنفيذية خلال فترة من شهرين إلى ثلاثة أشهر بعد تكليف المتكون بالعمل، ويجب أن تبين هذه التقارير –بشكل وصفي على الأقل– قدرة المتكون على أداء كل مهام الوظيفة، كما يجب أن تصف التقارير أيضا أوجه القصور والأسباب المحتملة لهما بتفصيل كاف وذلك حتى يستطيع أخصائيو التكوين تعديل أنظمة التكوينية. (وليم تريس: 2004، 711).

ج– الاستبيانات المسحية :

يمكن استخدام الاستبيانات استخداما جيدا باعتبارها وسيلة مكملة للبيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أساليب المتابعة الأخرى , بالإضافة إلى ذلك فإنه يمكن استخدام الاستبيانات باعتبارها وسيلة بديلة لجمع البيانات المطلوبة في فترات التقشف وعدم توافر الاعتمادات اللازمة لإجراء المتابعة في الموقع.

ويمكن تصميم الاستبيانات للحصول على معلومات عن مواطن القوة والضعف في أداء خريجي نظام التكوين، وعن التغيرات في الواجبات والمهام الوظيفية وذلك من وجهة نظر المتخرجين ومشرفيهم المباشرين وبقية الأفراد استشاريين ومشرفين، (وليم تريس: 2004، 712).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

9.2- التكوين وعلاقته بالأداء:

يجب أن يكون الغرض من التدريب دائما تحسين أداء الفرد ومن ثم تحسين أداء المجموعة, ويتحقق هذا إما عن طريق زيادة المعرفة أو تحسين المهارات لدى أعضاء فريق العمل, تكتسب المعرفة عن طريق القراءة والاستماع والملاحظة, يتم تعلم المهارات الجديدة أيضا بعدة وسائل – على سبيل المثال: التجربة والخطأ أو محاكاة أداء شخص آخر. (ماريون- أي- هانيز : *1988، 344-345*).

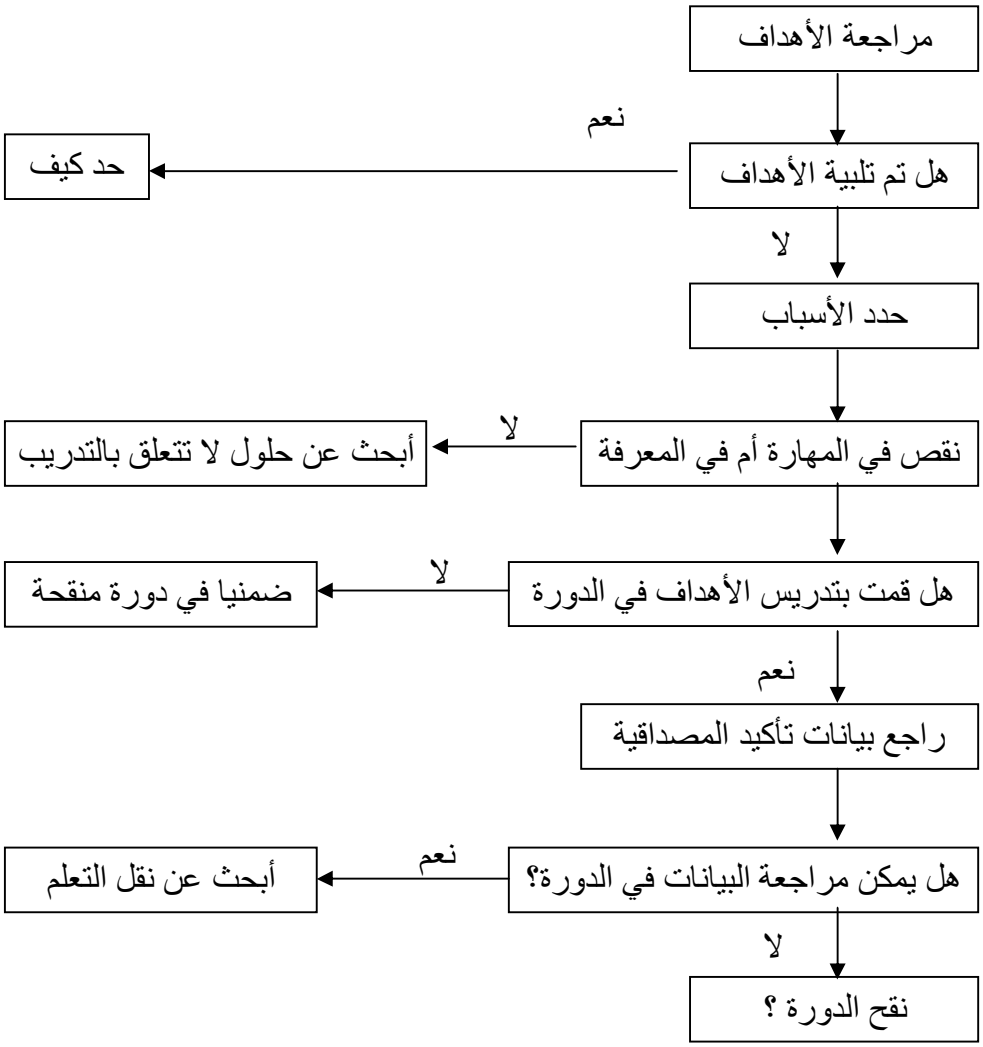
وعليه يمكن القول أن العلاقة بين التكوين والأداء هي علاقة سببية يمكن أن نلخصها في النقاط التالية:

- أن التكوين ذو توجه عملي يركز على الأداء الحالي المستقبلي، فيحاول رفع مستواه. (عباس محمود مكي: 2007، 10).
- أن التكوين المهني يؤدي إلى تمكين الأفراد أو العمال في المؤسسة من أداء دورهم بفعالية, مما يؤثر على فعالية سير ونجاعة المؤسسة. (ليلى بوطمين: 1999، 25).
- إمداد العاملين بالمعارف والمهارات الضرورية لاتخاذ القرارات ومواجهة المشاكل، كما أنه يؤدي إلى تعليم الفرد ليكون قادرا على القيام بعمل محدد.
- يعمل على تقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين وتطوير اتجاهاتهم, وذلك من خلال إمدادهم بالمعلومات والمهارات التي تتعلق بطرق تنفيذ الأعمال، مما يساهم في رفع مستوى أدائهم. (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 2007، 100).

وعليه يمكن توضيح مدى مساهمة التكوين المهني في الأداء من خلال الشكل التالي:

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الشكل (1) يوضح عملية تقويم مدى إسهام التدريب في الأداء.



المصدر: مايك ويلز: 43

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

10.2- تقويم التكوين المهني:

يشكل التقويم جزءً أساسيا من العملية التكوينية السليمة فهو عنصر مهم لأي جهد تنموي أو تكويني والطريق الوحيد لتحديد مدى نجاح الجهود المبذولة في التكوين, والتعرف على مدى تحقيق النتائج المطلوبة.

ويعرف كامل بربر (2007: 13) تقويم التكوين بأنه "عملية هادفة لقياس فعالية وكفاءة الخطة التكوينية ومقدار تحقيقها للأهداف المعززة وإبراز نواحي الضعف والقوة فيها".

كما يعرفه كابس لان (*Cps Lein 1997*) على أنه "العملية التي يتم من خلالها تأكيد تأثير البرنامج وفعاليته." (عاري حس، وليد عبد الله حماد: 2004، 38).

ويرى ارمسترونج (Armsterong) أن تقويم التكوين هو "أية محاولة للحصول على معلومات تتعلق بالتغذية العكسية عن تأثير البرنامج التكويني، ولتحديد قيمة التكوين في ضوء تلك المعلومات." (مدحت محمد أبو النصر: 2007، 69).

كما عرفته إيمان سعود أبو حصينة (1997: 330) بأنه "الإجراءات التي تستخدمها الإدارة من أجل قياس كفاءة أو فعالية البرنامج التكويني، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة وقياس كفاءة المكونين, وما مدى التغيير الذي أحدثه التكوين فيهم".

في حين عرفه وليم تريس (2005: 328)، بأنه "هو سلسلة من الاختبارات والتقويمات والتحريات المصممة للتأكد من أن التكوين قد حقق التأثير المطلوب على مستوى الفرد والإدارة والمنظمة".

11.2- مراحل تقويم التكوين المهني:

وعليه يمكن أن نحدد أربع مراحل لتقويم التكوين هي كالآتي:

أولا: التقويم قبل تنفيذ البرنامج التكويني:

هذه المرحلة تتضمن العديد من الخطوات نذكر منها:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أ- التحديد الدقيق لأهداف التكوين والتكويني.

ب- متابعة وتقييم الترتيبات الإدارية للتأكد من توفر المكون المناسب للبرنامج التكويني.

ج-متابعة وتقييم الترتيبات الإدارية للتأكد من توفر المادة التكوينية وتصديرها بالعدد المطلوب وتوفير مكان التكوين المناسب، وتوفير الوسائل السمع بصرية المطلوبة وأنها جاهزة للاستخدام.

د- متابعة وتقويم المرشحين للبرنامج للتأكد من أن شروط القبول بالبرنامج تنطبق عليهم.

ه- استطلاع آراء المرشحين للبرنامج حول توقعاتهم من البرنامج وحول موضوعاته وترتيبها.

ثانيا: التقويم أثناء تنفيذ البرنامج التكويني:

تهدف هذه المرحلة إلى متابعة وتقويم كل خطوة من خطوات التكوين أثناء التنفيذ للتأكد من أن البرنامج التكويني يسير وفقا لما هو مخطط له من قبل.

وتتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية :

أ- مدى تحقيق البرنامج لأهدافه.

ب- مدى ملائمة تصميم وتنظيم البرنامج لأهدافه الرئيسية.

ج- مدى كفاءة الأساليب التكوينية المستخدمة.

د- مدى حرص المكون على الالتزام بمبادئ التكوين.

ه- مدى حرص المكون على أخلاقيات التكوين.

ويمكن استخدام بعض الأساليب التالية في تقويم البنود السباق ذكرها :

- استقصاء أراء المكونين بعد كل يوم تكويني.
- الملاحظات التي يدونها مشرف البرنامج.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- رأي وملاحظات المدرب على البـ
التكوينية.

ثالثا : التقويم بعد انتهاء البرنامج التكويني

تهدف هذه المرحلة إلى:

أ- التعرف على إيجابيات البرنامج التكويني ومناطق القوة.

ب- التعرف على سلبيات البرنامج التكويني ومناطق الضعف فيه.

رابعا: تقويم الأثر:

في هذه المرحلة يتم تقويم البرنامج التكويني بعد انتهاء بفترة معينة، وذلك للتأكد من مدى تحقيق التكوين لأهدافه ونتائجه المرجوة.

ويمكن استخدام بعض الأساليب التالية في تحقيق ذلك:

أ- استقصاء أراء الرؤساء المباشرين للمتكونين عن مدى التحسن الذي حدث على معارف واتجاهات ومهارات وسلوكيات هؤلاء المكونين.

ب- استقصاء أراء المتكونين حول أثر التكوين المهني عليهم بعد عودتهم إلى مواقع عملهم.

ج- دعوة المتكونين إلى المكان الذي تلقوا فيه التكوين ومناقشتهم في مدى استفادتهم من البرنامج التكويني، وكيف أنه ساهم أو العكس في تحسين أدائهم للأعمال التي يقومون بها. (مدحت محمد أبو النصر: 2007، 70-83)

وبالإضافة إلى الأساليب التي تحدثنا عنها هناك أساليب أخرى من خلالها يمكن تقويم البرنامج وقد أوردتها سهيلة محمد عباس (2005: 122-123) فيما يلي:

1- ردود الفعل للمشاركين في البرنامج التكويني: بعد انتهاء البرنامج تقوم الإدارة أو المشرفون بتصميم استمارة أو استبيان للكشف عن مدى استجابة

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

المشاركين من الأفراد العاملين للبرنامج، كما بها لقياس ردود الفعل تجاه البرنامج منها:

أ- المقابلات الشخصية مع المتكونين للتعرف على أرائهم تجاه البرنامج.

ب- قياس السلوك والتغير فيه, فمن الضروري قياس مدى التغير في السلوك بعد الانتهاء من البرنامج التكويني، وهذا من خلال تقويم منظم لأداء الأفراد, وأن يتم التقويم من قبل أحد الأفراد أو أكثر من الأفراد التاليين:المرؤوس أو المشرف المباشر وزملاء العمل.

ويتضمن الموضوعات أو القضايا التي قد يتناولها المقوم من هذا النموذج ما يلي:

1- هل تم تنفيذ البرنامج كما هو مخطط له.

2- هل تم إنجاز أهداف البرنامج المحددة.

3- هل تم تلبية حاجات أولئك الذين تمت خدمتهم من البرنامج.

4-كيف تؤثر الفروق في تنفيذ على مخرجات البرنامج. (عاري حسن الصوا، وليد عبد الله حماد: 2004، 31).

12.2- تقنيات تقويم نجاعة التكوين المهني :

تطرق بوفلجة غياث (2006: 77-85) إلى أهم التقنيات التي يمكن استغلالها وتكييفها لقياس نجاعة التكوين وتتمثل في ما يلي :

1.12.2- رائز المعيار المرجعي :

يعتبر رائز المعيار المرجعي أهم طريقة لقياس مدى تحقيق أهداف التكوين، حيث يقدم هذا الرائز قبل وبعد الفترة التكوينية، وذلك لتقييم ما أمكن انتقاؤه، ومعرفة مواقف الضعف التي تحتاج إلى مراجعة. وبتطبيق هذا الرائز على مجموع الأفراد الذين شاركوا في الفترة التكوينية، فإن التحليل الإحصائي للمعطيات يعطينا فكرة عن مدى نجاح التكوين.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ومن الطرائق المستعملة في هذا المجال قبل وبعد التكوين، حيث توضع قائمة للمعارف التي يهدف التكوين التي تلقينها للمشاركين. ليست الأسئلة المقدمة قبل الفترة التكوينية، أداة مساعدة على التقييم فحسب، بل هي أداء مساعدة على لفت الانتباه إلى مادة التعلم، وبالتالي تسهيل التكوين. وقد قام وور وزملائه (*Warr et all :19-70*) من جامعة شيفيلد البريطانية، بدارسة أثر الأسئلة التي تقدم من قبل التكوين، فتوصلوا إلى أنه يستحسن أن تخلل الفترات التكوينية اختبارات تقييمية، وذلك لمعرفة ما إذا كان هناك نقص في التكوين، وبالتالي يكون بالإمكان تدارك هذا النقص.

2.12.2- الطرائق الذاتية في التقييم :

إن الطرائق الذاتية في التقييم تعتمد على المتكونين في تقييم أنفسهم بأنفسهم، وأبسط طريقة مستعملة، هي كتابة التقارير والاختبارات التحريرية، حيث أن جمعها يعطينا نظرة عن نتائج التكوين, بالرغم من أهمية هذه الطريقة، إلا أنها غير مقننة وأقل موضوعية، ومع ذلك فكثيرا ما تستعمل تجنبا لتحضير الاختبارات المقننة، وما تتطلبه من جهد ووقت وخبرة.

ولتجنب مساوئ كتابة التقارير والاختبارات التحريرية، يمكن استعمال بعض الاستمارات المنظمة، وذلك لتسهيل عملية جمع المعلومات المرغوب فيها وتحليلها. ومن مميزات الاستمارة المنظمة، اختصارها وسهولة ملئها وتفريغها، كما يمكن استعمالها في صور مختلفة لمناسبة المواضيع المراد دراستها، وإن كانت الاستمارة المنظمة لا تعطينا فكرة دقيقة، إلا أنها تعطينا فكرة تقريبية عما تريد معرفته.

ومن الطرق المستعملة أيضا طريقة التفصيل بين المتضادات، وهي طريقة ذاتية في التقييم وتستعمل لسهولة تحضيرها وملئها وتفريغها.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3.12.2- استعمال الأجهزة :

كثيرا ما تستعمل الآلات وأجهزة العمل لتقييم أداءات المتكونين على المهام النفسية الحركي ومعرفة مدى دقة أداءاتهم، وذلك عن طريق عد الأخطاء التي يقع فيها المتكونون ومقارنتها بالأخطاء التي كانوا يرتكبونها قبل التكوين، وذلك بهدف التعرف على النقائص والعمل على تداركها, قد تستعمل بعض الأجهزة العلمية الخاصة في هذا المجال والتي تسهل عملية التعرف على الأخطاء وطبيعتها بطريقة دقيقة.

4.12.2- الروائز المقننة :

من الوسائل التي يمكن استعمالها الروائز المقننة لقياس مختلف جوانب الشخصية كروائز الشخصية، وروائز الميول والاتجاهات، وهي روائز متوفرة متعددة ومقننة، إلا أن من عوائق استعمالها وخاصة في الدول النامية كالجزائر عدم وضعها لهذه المجتمعات، وضرورة تكييفها لمناسبة الواقع الاجتماعي والثقافي للوسط الذي تطبق فيه، وهو ما يتطلب أعمالا جبارة لإعادة تقنين هذه الروائز.

5.12.2- طريقة الملاحظة:

يمكن التمييز بين طريقتين في الملاحظة، تتمثل الأولى في إحصاء بعض السلوكيات، والتصرفات كعد أنواع الكتب المأخوذة من المكتبة. وعددها أو عدد المشاكل التي يتسبب فيها المتكونين أو عدد الذين يتركون فترة التكوين قبل انتهائها، وغيرها من الطرق التي يمكن استعمال الطريقة الإحصائية للتعرف عليها.

أما الطريقة الثانية فتمثل في ملاحظة بعض الأداءات، ولتجنب ذاتية الملاحظ في تحديد النتائج التي يمكن أن يتوصل إليها. كثيرا ما يقوم فريق مكون من اثنين أو ثلاثة أفراد مدربين على الملاحظة ودراسة العمل بإجراء الملاحظات كما يمكن الالتجاء إلى بعض الأجهزة المساعدة على التسجيل أو التصوير، وذلك من أجل دقة الملاحظة وموضوعيتها. (غياث بوفلجة: 2006، 77-85).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

13.2- دراسات حول تقويم التكوين المهني:

- قام كل من الربيعان، والدغتير (1980) بدراسة تقويم أثر التكوين المهني على الإنتاجية في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية، وقد خرجا من هذه الدراسة بان أهم وأكثر موارد البلاد ندرة هي الكوادر المؤهلة الماهرة من الموظفين، وعليه فقد كان اقتراحهما أن يتمكن كافة موظفي الدولة من الالتحاق ببرامج تكوينية تتناسب وطبيعة أعمالهم، وقد اثبتا في هذه الدراسة أن النقص في التكوين كان من أحد أسباب الهامة لانخفاض في مستوى الإنتاجية لدى موظفي الدولة، والواقع أن الاقتراح الذي تمخضت عنه هذه الدراسة قد تم التوصل إليها في دراسة مشابهة كان قد أجرها مركز البحوث الاجتماعية لشركة ساندرا للزيت في نيو جوسي (رامكو)، (يوسف القبلان: 1981).

- وفي دراسة قامت بها (إيمان سعود أبو حصينة، 1997) تحت عنوان "تقويم برامج لتنمية المهارات الإشرافية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة البرنامج في إحداث التغيرات في مهارات المتكونين، وكذلك الكشف عن أهم المشكلات التي يتوقع المكونون أنها تحد من إمكانية تطبيق ما اكتسبوه في ميدان العمل، وهذا لتأكد من أن البرنامج قد حقق أهدافه، وقد تكون مجتمع الدراسة من 149 ممن التحقوا بهذا البرنامج, وقد توصلت الباحثة إلى أن البرنامج قد ساهم بدرجة كبيرة من إحداث تغيرات في المهارات العملية للملتحقين بالبرنامج, كما أوضحت نتائج الدراسة أن شعور المتكونين نحو البرنامج بصفة عامة كان إيجابيا بدرجة مرتفعة.

- دراسة أجراها كيلر (Keller : 1978) حيث قام بتمحيص الآثار التي يتركها المهني على الشعور بالرضا المهني، بناءا على الاقتراض "بأن الشعور بالرضا المهني من شأنه أن يزيد عقب إتمام البرنامج التكويني، وقد تم تنفيذ هذه الدراسة في مصفاة كبيرة للزيت ومصنع كيماوي تابعين لشركة من شركات الزيت في أمريكا وكانت العينة التي أجريت عليها الدراسة تتكون من 131 من الموظفين, وقد أظهرت

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

النتائج أن الرضا الإجمالي قد انخفض بعد انت
النتيجة كيلر إلى الاعتقاد بأن هذا الانخفاض بإمكان تفسيره على اعتبار أنه عائد لعوامل لا ترتبط بالبرنامج التكويني ذاته، ومن هذه العوامل عدم الالتزام والتأييد من قبل الإدارة بتشجيع المتكونين على تطبيق ما تلقوه من مهارات ومعارف. (يوسف القبلان، 1981: 113).

– قام وائل محمد مسعود (2004) بدراسة تحت عنوان "أهمية التدريب الميداني وأثره على الشخصية والكفايات التعليمية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية التدريب الميداني من وجهة الطلاب المتدربين، وقد بنيت أداة خاصة بهذه الدراسة تكونت من 68 فقرة وزعت على 06 محاور، وزعت على جميع الطلاب المتدربين، والبالغ عددهم 98 طالبا، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1– وجود درجة متوسطة من الاتفاق بين الطلاب المتدربين على أهمية التدريب الميداني.

2– وجود دافعية عالية لدى الطلاب المتدربين تجاه التدريب الميداني.

3– لا توجد صعوبات تواجه الطلاب المتدربين. (وائل محمد مسعود: *2004*، *97–99*).

– قام محمد مقداد (1998) بدراسة بعنوان "تقويم العملية التكوينية في الجامعة" والتي هدفت إلى معرفة مدى تحقيق الجامعة لأهدافها في إعداد الإطارات الكفاءة والفعالة، وقد تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الطلبة الذين أوشكوا على التخرج (طلبة السنة الرابعة والخامسة), وأيضا طلبة الماجستير في كل من (قسنطينة، عنابة، سطيف، باتنة)، وعددهم 421 فردا وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1– إن العملية التكوينية في الجامعة (الأهداف، البرامج، طرائق التدريس، أساليب التقويم) لا تستجيب لمتطلبات العمل الميداني.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عنابة، باتنة، سطيف) لأبعاد العملية التكوينية في الجامعة.

3- لا يوجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلبة تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والتكنولوجيا لأبعاد العملية التكوينية في الجامعة. (محمد مقداد: *1998*).

- دراسة مصطفى نوري القمش، عمر محمد الحراشية (2009) والتي هدفت إلى تقويم برنامج التكوين الميداني لطلبة تخصص دبلوم التربية، وقد تكونت العينة من (364) طالبا وطالبة موزعتين على جميع التخصصات المعتمدة في الكليات الأردنية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها :

1- أن التدريب العملي الميداني يؤثر بدرجة عالية في زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم العامة في حقل التخصص.

2- أن التدريب العملي الميداني يؤثر بدرجة عالية في إيجاد تفاعل اجتماعي، وتنمية القدرة على حل المشكلات لدى الطلبة المتدربين.

3- إن التدريب العملي الميداني يؤثر في درجة عالية في حفض قدرات الطلبة المتدربين الإنتاجية. (مصطفى نوري القمس، عمر محمد الحراشية: *2009، 46، 63*).

- أما رودن (Ruden : 1981) فقد أجرى بحثا حول الأسباب التي تخفض من آثار التكوين المهني, والتي تدفع الضباط السويديون إلى الاستقالة من البحرية السويدية أثناء وعقب تلقيهم البرامج التكوينية العسكرية، وقد حصل على المعلومات اللازمة من 152 من المتكونين الذين تم قبولهم عام 1969، حيث ترك 117 منهم التكوين لأسباب تعود لعوامل اقتصادية، ولظروف العمل الرديئة والشعور بعدم الرضا عن الوظيفة بشكل عام . (يوسف القبلان، 1981: 113).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

-قام يوسف بن صيـــاح البيالي (2009) التدريبية المقدمة بواسطة وزارة التربية والتعليم لموظفيها الإداريين والفنيين" و التي هدفت إلى:

1- الكشف عن الجهود التي تبذلها الوزارة من اجل تدريب وتطوير موظفيها.

2- اختبار صلاحية هذه البرامج التدريبية ومدى مجاراتها لمعايير التدريب المثالي.

3- تحديد مواطن الضعف والقوه التي تواجه هذه البرامج التدريبية.

4 - تحديد أهمية المهارات والمعرفة والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الموظف.

5- تقديم بعض التوصيات إلى المسئولين عن التدريب من اجل التغلب على نقاط الضعف التي تواجه هذه البرامج التدريبية لتلافيها في المستقبل.

أما عن أداة الدراسة فقد استخدم الباحث أداتين: استبيان مقسم إلى جزئيين:

الجزء الأول: يقيّم فيه الموظف أخر برنامج تدريبي اجتازه، الجزء الثاني: ويقيّم الموظف البرنامج قبل الأخير الذي اجتازه المتدرب, طبقها على جميع المديريات في ديوان عام الوزارة باستثناء المديرية العامة للكشافة , والمرشدات و أيضا المقابلات التي أجريت مع المسئولين عن التدريب في المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية وشملت كل من خضع لهده البرامج التكوينية من أعضاء فنيين و محاسبين , فنيي كمبيوتر.

وقد توصلت إلى النتائج التالية:

نقاط القوه: لخصت الدراسة بعض نقاط القوه وهي كالتالي:

1- عدد كبير من الموظفين سنحت لهم الفرصة للالتحاق بالبرامج التدريبية التي تمنحها الوزارة.

2- أعطت هذه البرامج الدافعية والوعي لدى الموظفين بأهمية اكتساب المعرفة والمهارة التي يحتاجونها لتأدية واجباتهم الوظيفية.

3- الجهود العظيمة التي يبذلها المسئولين عن التدريب ووعيهم بأهمية التدريب

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وإيجابياته على المدى القصير والبعيد.

4- أماكن ومواقع التدريب تم إعدادها وتجهيزها بشكل ممتاز.

5- كثرة وتنوع البرامج التدريبية التي تقدمها الوزارة.

نقاط الضعف: وتم تلخيصها على النحو التالي:

1- لا يوجد تقييم للمتدربين بعد إكمالهم للبرنامج التدريبي.

2- أغلب أفراد عينة الدراسة أشاروا بان البرامج التدريبية ركزت على الجانب النظري وأهملت الجانب العملي.

3- لم يعطى المتدربين الفرصة للاطلاع على أهداف البرنامج التدريبية قبل الالتحاق به.

4- لم يعطى المتدربين الفرصة للاطلاع على خطة البرنامج التدريبي قبل الالتحاق به.

5- لا يتم الاستعانة بتقرير الأداء السنوي للموظف عند تحديد الاحتياجات التدريبية

6- عدم إعطاء المتدرب فرصة لتطبيق ما تعلمه.

7- أغلب المستجيبين أشاروا إلى انه لا يتم مكافأة المتدربين المتميزين سواء كان مادياً أو حتى شهادات تقدير.

أما التوصيات فقد أجملها في مايلى:

1- ضرورة عرض خطة البرنامج التدريبي على المتدربين قبل تنفيذ البرنامج.

2- تأسيس نظام فعال لتقييم البرامج التدريبية من اجل متابعة المتدربين أثناء وبعد التدريب.

3- ينبغي إن يركز البرنامج التدريبي على الإطارين النظري والعملي لتزويد المتدربين بالمعرفة وإكسابهم المهارة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

بالرغم من تأكيد العديد من خبراء التكو
التكوين المهنى, فإنه مازال هناك نقص في الدراسات والبحوث المتعلقة بهذا الموضوع بحيث لم نعثر على دراسات تناولت هذا الموضوع في الجزائر وهو ما دفعنا إلى إجراء هذه الدراسة على عينة من المتخرجين من مراكز أو معاهد التكوين المهني العاملين في مؤسسات العمل الجزائرية.

خلاصة :

نذهب في خلاصتنا لهذا الفصل أن التكوين المهني هو أحد متطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية باعتباره إنتاجا اجتماعيا يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية، على ذلك يمكن القول أن التكوين المهني هو حجر الزاوية في أية تنمية بهدف تحقيق الأهداف الوطنية، كما أن استيعاب الأيدي العاملة الكفأة يتطلب ضرورة رسم سياسات التكوين المهني تبرز فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تمهيد:

إن الغاية من التكوين المهني هي التأهيل والإدماج الاجتماعي المهني والترقية الاجتماعية، من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية، وعليه يجب النظر إليه على أنه من أهم المحاور التي ترتكز عليها التنمية، وهذا من خلال ربط مسألة التشغيل بالتكوين المهني بواسطة تشجيع التكوين في الوسط المهني، باعتباره حلقة أساسية في سلسلة الإدماج الدائم في سوق العمل, فبقدر ما تساهم مخرجات التكوين المهني في التطوير الاقتصادي من جهة، تتأثر من جهة أخرى بمدى التطور الاقتصادي وما يفرضه من احتياجات ومعايير الأداء، وما يوفره من فرص العمل والتشغيل.

1.3- خصائص السياسة الحالية للتكوين المهني في الجزائر:

يتميز التكوين المهني بمجموعة من الخصائص تتمثل أهمها في ارتفاع الطلب، وقلة الإمكانيات، وسرعة التغيير التنظيمي المتمثل في الجهات الوصية على القطاع، وما زاد في التأثير السلبي على التكوين المهني في الجزائر الأزمة الاقتصادية والأمنية التي عرفتها الجزائر، خاصة أثناء التسعينات من القرن العشرين، كما شهدت الجزائر تحولا من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، وما ترتب عن ذلك من حاجات مهنية محددة لم يتمكن قطاع التكوين من مسايرة هذه التغيرات، وهكذا صار التكوين من أجل التكوين وأصبح الهدف الأساسي هو تلبية حاجات الأعداد المتزايدة من المتسربين من المدرسة الأساسية والتعليم الثانوي، وأصبح أهم إنجاز للتكوين هي إعداد الذين مروا بمؤسسات التكوين أكثر من الاهتمام بمصيرهم المهني، (غياث بوفلجة: *2006، 58*).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.3- التكوين المهني وسياسة التشغيل:

إن العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل علاقة عضوية تفرض وجوب التعاون لبلوغ النجاح... وذلك لأن مخرجات التكوين المهني تصب بعامة في مشاريع التنمية ومواقع العمل في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية في القطاعين العام والخاص, ومن بين العوامل التي يعتمد عليها في نجاح التنمية وازدهارها جودة "نوعية" قوة العمل، والتي يعتبر قطاع التكوين المهني رافدا هاما من روافدها، فكلما تحسنت جودة مخرجات التكوين المهني وارتفعت درجة ارتباطها وقدرتها على الموائمة مع متطلبات سوق العمل، أدى هذا إلى النهوض ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولا يتأتى ذلك إلا بوجود سياسة تشغيلية ترتكز بالدرجة الأولى على التكوين المهني فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص, فسياسة التشغيل تشكل مجموع الإجراءات الهادفة إلى تحقيق فرص عمل للأفراد وتوزيعهم بشكل ملائم يتماشى وقدراتهم الفكرية والمهنية من جهة ومتطلبات التنمية من جهة أخرى. (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 213).

إن طبيعة الأزمة التي يعرفها المجتمع الجزائري وتحوله نحو نظام السوق يدفعنا إلى طرح إشكالية التكوين المهني وسياسة التشغيل ؟ ففي بداية الثمانينات تم تطوير نمطين من التكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي، فقد تم اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981, وهذا عن طريق القانون رقم 07/81 بتاريخ 27 جوان 1981, والذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية.

وشرع في تطبيق هذا القانون في سنة 1982 حيث استفاد منه نحو 32000 شابا أعمارهم ما بين 15-18 سنة من هذا العمل, وارتفع إلى 25 سنة بفضل القانون رقم 34/90 بتاريخ 25 ديسمبر 1999 المعدل والمتمم للقانون الانف الذكر حول

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

التمهين وارتفع عدد الشباب المتكون إلى 859 التخصصات القابلة للتمهين من 110 تخصصا إلى أكثر من 250 تخصصا حاليا.

وفي مقابل هذه الوضعية نجد منذ 1984 تدهورا في منحى التشغيل فلقد هبط رقم مناصب التشغيل الجديدة سنة 1984 من 150199 إلى 139079 منصبا جديدا أي بنسبة 7,4% عن السنة السابقة، في الوقت الذي زاد عدد السكان بمعدل 4,3% والقوة العاملة بمعدل قريب من 4% من 1984-1991. (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 1998، 134-135).

كما أن الارتفاع الأخير في معدل بطالة الشباب قد أصاب كذلك خريجي التكوين المهني, وإن كان وضع هؤلاء الخريجين أفضل من وضع المتفرعين إلى كل تأهيل, ففي عام 1982 كنا نجد في عداد العاطلين في الفئة العمرية 15-24 سنة بنسبة 28% من الشباب الذين تابعوا تكوينا مهنيا بشكل أو بآخر. (جميل سالمي: 1990، 115), ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق التي سيتقلص فيه دور القطاع العام، وسيحضر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة، وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية، إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤولياتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل، وعليه فالتكوين المهني في الجزائر لم يساير سياسة التشغيل لأسباب أهمها :

1- أن المرحلة الأولى التي بدأت مع الاستقلال كانت مجموع الإجراءات التي ظهرت أثناءها تهدف إلى إعادة تشغيل المؤسسات وتنشيط القطاعات التي غادرها المعمرون.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- إن المرحلة الثانية هي مرحلة الم
الأول وحتى المخطط الخماسي, والتي هدفت من خلال سياسة التكوين المهني إلى تحقيق:

- ملائمة بين متطلبات سوق العمل ومستوى التكوين والتأهيل.
- امتصاص التسرب المدرسي.
- وهذا لكون المرحلة هذه عرفت عدم تنسيق بين سياسة التشغيل والتكوين على الأقل لعدم التلاؤم الموجود بين سن الخروج من النظام التربوي الكلاسيكي (14 سنة) وبين الدخول في مراكز التكوين المهني. (16 سنة).

3- إن المرحلة الثالثة هي مرحلة بدء الإصلاحات والتوجه نحو تعميمها.

وخلال هذه الفترة شهدت عملية التنمية نوعا من الركود لعدة أسباب أهمها ما تعلق بإعادة تنظيم الاقتصاد من جهة ولتأثيرات الأزمة الاقتصادية العالمية من جهة أخرى، وهو ما جعل سياسة التشغيل تأخذ منحى آخر مختلفا تماما عن الذي كان سائدا في الفترات السابقة لهذه المرحلة، إذ أصبح ترشيد عملية التشغيل هو أساس هذه السياسة, ولم يكن بإمكان تجميع الوسائل المادية من جهة أخرى، ومحاولة تجهيز وفتح مراكز جديدة للتكوين المهني (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 2007، 267-268).

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة هي التي ترتكز بالدرجة الأولى على التكوين المنهي فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في قطاع العام أو الخاص (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 2007، 265), فعلى الرغم من أن العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم، لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

3.3- إدماج المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في الحياة العملية :

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

خلال الفترة الذهبية للاقتصاد الوطني ف

من مؤسسات التكوين المهني لا يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل، نظرا لتوفر فرص الشغل آنذاك، غير أن مشكلة الإدماج في الحياة العملية بالنسبة لهذه الشريحة، ظهرت في بداية التسعينات مع الأزمة الاقتصادية التي أدت إلى تقلص فرص العمل وما زاد الوضع تأزما عملية تسريح العمال لهذه للأسباب الاقتصادية، إذ بلغ عدد المسرحين من العمل أكثر من 480 ألف عامل سنة 2000 (فيصل بركات: 2000، 18). إلى حد أصبحت فيه سوق الشغل تشكو من فائض في اليد العاملة المؤهلة، وهذا ما ألحق ضررا بعلاقة منظومة التكوين المهني بسوق العمل.

وعملية إدماج المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في الحياة العملية، تعتبر إحدى الوسائل الهامة لقياس مدى فعالية منظومة التكوين المهني، كما تسمح بتقدير نوعية العلاقة وعواملها المحددة (الإعلام، التوجيه، جانب التكوين، منصب العمل...) التي تربط التكوين المهني بالشغل.

ولمعرفة حظوظ خريجي مؤسسات التكوين المهني في عملية إدماجهم في عالم الشغل، قام مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، بخمسة تحقيقات تمحورت حول إدماج المتخرجين خلال السنوات 1992، 1995، 1996، 1997، 1998، والتي سنتطرق لها بالتفصيل.

1.3.3- تحقيق سنة 1992 :

لقد خص تحقيق 1992 مجموعة من المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني تضم 1451 حامل شهادة خلال سنة 1989 و1990 وقد توصل مركز الدراسات والبحث إلى النتائج التالية:

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

– نسبة إندماج حاملي الشهادات كانت

بالنسبة للتكوين الإقامي والتكوين داخل المراكز والمعاهد، و9,3 بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين.

– لاحظ المشرف على هذه العملية أن مستوى التكوين يلعب دورا جوهريا في الحصول على منصب شغل, والنتائج التالية تترجم ذلك بوضوح :

الجدول (2) يوضح نسبة تشغيل حامل الشهادات المتخرجين من جميع أنماط التكوين المهني

حامل الشهادات حسب المستوى	نسبة الإدماج
الأول (عمال متخصصين)	%00
الثاني (عمال وأعوان مؤهلين)	%5,9
الثالث (عمال وأعوان ذوي درجة عالية من التأهيل)	%7,5
الرابع (أعوان مهرة وتقنيين)	%22,5
الخامس (تقنيين ساميين)	%42,5

2.3.3– تحقيق السنوات 1995، 1996، 1997 :

سنقوم بتحليل مقارن لتحقيقات السنوات 1995، 1996، 1997 التي خصت المتخرجين عبر كامل التراب الوطني خلال السنوات 1994، 1995، 1996، وكانت النتائج كما يلي:

أولا: حاملو الشهادات الذين تم تشغيلهم

لقد تناقص عدد الحاملين للشهادات الذين تم تشغيلهم خلال هذه السنوات ب 4720 في سنة 1995 و 4404 في سنة 1996 و4109 سنة 1997، أما نسبة الإدماج، فقد عرفت تغيرا غير منتظم حيث ارتفعت من 14,1 سنة 1995 إلى 16,6 سنة 1996 لتنخفض إلى 14,4 في سنة 1997.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وفيما يخص نمط التكوين المهني الذي بينت أن المتمهنين حاملي الشهادات يسهل عليهم الاندماج في سوق العمل، مقارنة بالمتكونين في النمط الإقامي والتكوين في المراكز والمعاهد، ويمكن تأكيد ذلك من خلال النتائج التالية:

- 21,6% في التمهين مقابل 9,5% في التكوين الإقامي سنة 1995.
- 23% في التمهين مقابل 12,6% في التكوين الإقامي سنة 1996.
- 22,2% في التمهين مقابل 12,6% في التكوين الإقامي سنة 1996.

ومن جهة أخرى فإن فترة البحث عن منصب شغل للمرة الأولى أقل عند المتمهنين من المتكونين في النمط الإقامي، وسنوضح ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول (3) يبين مدة البحث عن منصب شغل للمرة الأولى :

نمط التكوين	المدة بالأشهر	السنة
التمهين	09,4	1995
التمهين	4,12	1996
التمهين	2,55	1997
الإقامي	11	1995
الإقامي	5,42	1996
الإقامي	4,15	1997

هذا، وقد بينت التحقيقات أن الممتهنين يسهل عليهم الاندماج في مناصب العمل الدائمة أكثر من حاملي الشهادات في النمط الإقامي والأرقام التالية ستبين ذلك :

- 40,8% بالنسبة للمتمهنين مقابل 34,4% بالنسبة للمتكونين في النمط الإقامي في سنة 1995.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- 43,8% بالنسبة للمتمهنين مقابل 25,5% ب

سنة 1996.

- 44,2% بالنسبة للمتمهنين مقابل 32% بالنسبة للمتكونين في النمط الإقامي في سنة 1997.

أما مناصب العمل التعاقدية والمؤسسية المعروضة على حاملي الشهادات عند هذين النمطين، فقد ارتفعت نسبتها خلال السنوات الثلاث 1995، 1996، 1997.

كما تشير نتائج التحقيقات إلى أن القطاع الخاص يوظف نسبة كبيرة من المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني مقارنة بالقطاع العمومي، وبالفعل فلقد وضع القطاع الخاص 39,2% سنة 1995 و35,6% سنة 1996، وحقق نسبة 50,6% سنة 1997، ويوظف هذا القطاع بشكل متزايد في مناصب العمل الدائمة، أما القطاع العمومي فقد وظف 35% من مجموع المشتغلين في سنة 1995 و38,9% في سنة 1996 و26,3% في سنة 1997.

ثانيا : حاملوا الشهادات بدون عمل

إن المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني الذين لم يتمكنوا من الحصول على منصب شغل، قد انخفض عددهم خلال المرحلة الممتدة بين 1995 إلى 1997 بنسبة 7,78% سنويا، وأغلبيتهم من النمط الإقامي على عكس ما رأيناه سابقا، حيث سجلت أعلى نسبة إدماج للمتخرجين في الحياة العملية لنمط التمهين، أما من حيث مستوى التكوين فإن نسبة البطالة عند حاملي الشهادات من المستوى الخامس (تقني سامي), أكبر من نسبة البطالة في المستوى الأول (العمال المختصين). في حين يعرف هذان المستويان انخفاضا في مدة البطالة خلال السنوات الثلاث المدروسة، للإشارة فإن الفتيات تعانين نسبة بطالة أكبر بالإضافة إلى مدة أطول لإدماجهن في عالم الشغل (عيشوبة فاطمة: 2005، 163).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3.3.3- تحقيق 1998 :

لقد خص تحقيق 1998, 27481 من المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني في سنة 1997 ولم يتحصل على منصب شغل إلا نسبة 10,5% , في حين بلغ عد المتخرجين بدون شغل نسبة 76,5%.كما وان نمط التكوين الذي حظي خريجوه نسبة إدماج أعلى هو التمهين بنسبة 18,6% مقابل 5,6% بالنسبة للمتكونين في المراكز، ومن حيث مستوى التكوين فكان تشغيل حاملي الشهادات المتخرجين من جميع أنماط التكوين المهني كما هو مبين في الجدول:

جدول (4) يبين نسبة تشغيل حاملي الشهادات المتخرجين من جميع أنماط التكوين المهني.

مستوى التكوين	نسبة الإدماج
المستوى الأول (عمال متخصصين)	%6
المستوى الثاني (عمال وأعوان مؤهلين)	%12,1
المستوى الثالث (عمال وأعوان ذوي درجة عالية من التأهيل)	%6,4
المستوى الرابع (أعوان مهرة تقنيين)	%8,7
المستوى الخامس (تقنيين ساميين)	%8,8

وهكذا يبدو أن مستوى التكوين لا يشكل إطلاقا مؤهلا للإدماج، وحظ الفتيات في عملية الإدماج في عالم الشغل دائما أقل من خط الذكور، حيث قدرت نسبة إدماجهن بـــ 7,2% مقابل 13,4% أي ما يعادل الضعف تقريبا.(عيشوبة فاطمة:2005, 164).

واستنادا إلى هذه الدراسة يمكن القول أن تشغيل المتخرجين من مراكز أو معاهد التكوين المهني ظل يخضع لعدة اعتبارات ولحالة الاقتصاد، كما أن خريجي

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

نمط التمهين كانوا أكثر حظا في الحصول عل
النمط وتفعيله.

4.3- العوامل المساهمة في الاستفادة من المتخرجين في وظائفهم .

إن تحيق الاستفادة القصوى من المتخرجين تتأثر بعدد من العوامل والتي تتعلق بالخريج نفسه وبيئة العمل:

1.4.3- الخصائص الشخصية:

أ- خبرة العامل ومعارفه ومهاراته واستعداداته وقدراته الجسمية والذهنية في العمل، فكلما كان العمل وفقا لإمكانيات ومعارف المتخرجين وقدراتهم الجسمانية والذهنية, كلما أدى ذلك إلى إمكانية تحصيل الأداء الأفضل. (عبد الفتاح دويدار: 2003، 50).

ب- دافعية الأفراد وانسجامهم في العمل (بسيوني محمد البرادعي: 2006، 22).

ج- المكانة الاجتماعية وتقدير الذات، فكلما ارتفعت المكانة الاجتماعية من خلال الوظيفة وشعر العامل من خلال هذه المكانة بتقدير الذات كلما كان ذلك دافعا للرضا عن العمل (صبرة محمد علي، أشرف محمد عبد الغني: 2005، 334).

2.4.3- مدى تحقيق بيئة العمل لطموحات وتوقعات المتخرج:

تشير نتائج البحوث والدراسات المتوفرة حول الموضوع أن الخريج يفضل عادة العمل في أجهزة معينة، وفي حالة اضطراره إلى العمل في أجهزة لا يرغب التوظيف فيها، فإن ذلك سيؤثر سلبيا على أداءه ورضاه وإنتاجيته، وتصح هذه المقولة أيضا على مدى ملائمة الوظيفة لرغبات وميول الخريج (الجديد), فمثلا قد نجد خريجا يفضل العمل الميداني على العمل المكتبي وإذا كلفنا بالعمل في وظيفة مكتبية فقد نقل إنتاجية ورضائه المهني.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ومن ناحية أخرى تختلف الوظائف ... وتتنوع مهامها، وكلما كانت هذه المهام ودرجة التخصص ملائمة لتوقعات وطموحات الخريج كلما تحسن أداؤه، وزادت إمكانية تحقق الاستفادة من هذا الخريج، كما وأن مقدرة الخريج على التكيف والتلاؤم مع بيئة وظروف العمل الوظيفي، تختلف من شخص إلى آخر، فهناك من الخريجين من لديه المقدرة على إدراك واستيعاب متطلبات وظروف بيئة العمل والتلاؤم معها في مدة وجيزة، بينما يحتاج البعض إلى وقت أطول لتحقيق ذلك ومن المحتمل أن لا يتمكن بعض الخريجين من التكيف ويضطرون بالتالي إلى ترك العمل أو الاستمرار فيه دون القيام بمهام وظائفهم على الوجه المطلوب، (عبد الله محمد الشهري وآخرون: 1988، 31)، وهذا ما أكده عبد الحميد بن صالح الحيدر إبراهيم بن طالب (2005: 23) حيث وجد أن الموظف عندما يلتحق بمنظمة معينة فهو يطلب منها أن تمنحه أكثر من مجرد عائد مادي كمكافأة على إنتاجية وولائه لمنظمته، فهو ينشد الأمن والاستقرار والمعاملة كإنسان له كيان من قبل منظمة وزملاء العمل؛ بهدف إشباع احتياجاته وتوقعاته, لان الاهتمام بالجانب المادي فقط يفقد العامل اهتمامه بعمله، ويحاول إذا ما أتيحت له الفرصة الانتقال منها إلى مجال عمل آخر يحقق فيه توقعاته النفسية والاقتصادية والتكيف والتأقلم مع ظروف بيئة العمل.

3.4.3- وضع الخريج في الوظيفة المناسبة :

تتفق الدول النامية أموالا طائلة على التكوين المهني، بهدف إيجاد القوى العاملة المؤهلة المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة من خلال شغل الوظائف المختلفة في قطاعات الحكومية ومؤسسات الخاصة، ولا شك في أن مستوى أداء الخريج في الوظيفة التي يعين فيها في المنظمة يعتمد إلى حد كبير على مدى ملائمة مهام هذه الوظيفة مع تخصصه، فكلما كانت مهام هذه الوظيفة ملائمة لتخصص الموظف، كلما

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

زاد احتمال قيامه بمهام هذه الوظيفة بفعالية و

وظيفة تتناسب مع تخصصه سيؤدي إلى النتائج السلبية التالية :

1- انعدام أو قلة استفادة الخريج من المعارف والمهارات التخصصية التي حصل عليها.

2- عدم استطاعة الخريج العناية بمهام وظيفته عند تعيينه عليها حيث سيحتاج غالبا إلى فترة زمنية طويلة، لإكساب المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمهام هذه الوظيفة.

3- زيادة تكاليف التكوين المهني في هذه المؤسسات نظرا لحاجة هؤلاء الخريجين إلى إعادة التأهيل.

4- شعور هؤلاء الخريجين بعدم الرضا عن وظائفهم، لأنها لا تناسب مع تخصصاتهم التي كانوا يأملون فيها وما يترتب على تعلمهم لهذه الوظائف من الحاجة للإلمام بمهام أو القلق من إحتمال الإخفاق في بلوغ ذلك. (عبد الله محمد الشهري وآخرون، 1988، ص27-28)، وكلما كان العمل وفقا لإمكانيات ومعارف الأفراد وقدراتهم الجسمانية والذهنية كلما أدى ذلك إلى إمكانية تحقيق الأداء الأفضل، وهذا ما يؤثر على درجة رضا الأفراد بشكل إيجابي (عبد الفتاح دويدار، 2003، 50).

4.4.3- ملاءمة تأهيل الخريجين لاحتياجات الفعلية المهنية :

لا يكفي أن تقوم مراكز التكوين المهني بتلبية احتياجات المنظمات من القوى العاملة من حيث العدد والتخصص فقط، بل يجب أن تكون مستوى تأهيل الخريجين مناسبا لاحتياجات المؤسسات، وهذا يعني أن يكون لدى الخريجين المعارف والمهارات التي تؤهلهم للقيام بمهام وظائفهم. (عبد الله محمد الشهري وآخرون: 1988، 29-30).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5.3- مشكلات التشغيل والبطالة:

إن التوسع الهائل الذي شهده التكوين المهني في الستينات والتسعينات قد ترافق مع نمو اقتصادي سريع نسبيا ففي تلك الحقبة استمدت الجزائر دخلها الاقتصادي من مواردها الوافرة من النفط والغاز، أما اليوم فقد تغيرت الظروف الاقتصادية كليا, والتطور الأخير للتكوين المهني قد حصل في سياق أزمة اقتصادية ومالية متعاظمة جاءت انعكاسا لسياسة اقتصادية وطنية غير متكيفة. (جميل سالم: 1990، 14)، فعلى صعيد الفعالية الداخلية أفضى تزايد أعداد المسجلين والدين قدر عددهم بـــ 11656 سنة 2006 (الديوان الوطني للإحصائيات: 28,2008), والذي ترافق مع القيود المالية فأدى إلى ترد واضح في نوعية الخريجين, أما على صعيد الفعالية الخارجية فإن نسبة كبيرة من خريجي التكوين المهني تجد صعوبة في الانخراط في سوق العمل، وبالتالي تفشي البطالة وانتشارها على جميع الأصعدة (جميل سالم: 1990، 14).

فالبطالة أصبحت في العشرية الأخيرة تشكل محور إقحام الباحثين والسياسيين نظرا لتفاقمها وتأثيرها على الاستقرار الاجتماعي والسياسي, ففي 1989 كان معدل البطالة 19,8% ثم ما لبث أن أرتفع إلى حوالي 29% سنة 1996 قبل أن تعود إلى 28% سنة 2001, ثم لتبلغ سنة (2005) 25% (كمال محمدي: 2005، 8), كما أن هذا الارتفاع الأخير في معدل البطالة قد أصاب كذلك خريجي التكوين المهني، ففي عام 1986 قدرت نسبة العاطلين بـــ 28% من الشبان الذين تابعوا تكوينا مهنيا (جميل سالم:1990,14)، ثم ما لبث هذا الرقم أن تضاعف في سنوات قليلة ليصل إلى 76,5% سنة , وترجع أسباب ارتفاع هذه الظاهرة إلى :

1- ارتفاع معدل النمو الديمغرافي الذي عرفته الجزائر في فترة ما قبل التسعينات حيث تجاوز في المتوسط 2,8% سنويا, وهذا ما أدى إلى نمو متسارع في حجم القوة العاملة، فالإحصائيات المتوفرة تبين أن حجم قوة العمل ارتفع من 5,85 مليون سنة 1990 إلى ما يزيد عن 7,8 مليون سنة 1996

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وإلى أكثر من 8,3 مليون سنة 1998 (59-60) ثم ارتفع من 9, 5مليون أي 42,1% سنة 2005، من بينهم 1,4 مليون امرأة .(كمال محمدي: 2005), و28% من قوة العمل تحصل على قوتها من أنشطة توجد خارج حدود الاقتصاد الرسمي. (إسماعيل قيرة: 1994، 229).

2- تتسم سوق اليد العاملة المؤهلة بطابع مؤسسي ضعيف، طالما أن عمليات التوظيف لا تتم بوجه العموم عبر وسائل مؤسساتية منظمة (وكالات من أجل العمل، مكاتب توظيف في مؤسسات التعليم أو إعلانات عن عروض عمل منشورة في الصحف), وهذا لأن عملية التوظيف خاضعة أساسا لعوامل لا تمت بصلة إلى المقتضيات التقنية للوظائف المطلوب ملؤها، وإن كانت حيازة الشهادات المطلوبة تشكل عادة شرطا ضروريا، إلا أنها ليست دوما شرطا كافيا فعادة ما تلعب العلاقات الشخصية والاجتماعية أو السياسية دورا حاسما في هذا المضمار (جميل سالم: 1990، 18).

إن الدراسات التي قامت بها العديد من المؤسسات المختصة، تؤكد على أنه للقضاء بشكل كلي على هذه الظاهرة فذلك يستدعي خلق ما بين 700 و750 ألف منصب لمدة ثلاث سنوات متتالية , فقد أكدت الدراسة التي قام بها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول البطالة أن :

1- هذه الظاهرة تنتشر بشكل كبير في الأوساط الفقيرة .(حوالي 44%) وذلك بسبب قلة الفرص المتاحة والمحاباة والجهوية وغيرها.

2- تنتشر البطالة بنسبة 80% في أوساط الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

3- ثلث طالبي العمل هو من طالبي العمل لأول مرة، أي بدون خبرة مهنية.

4- أن 73% من طالبي العمل هم من دون المستوى المتوسط.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5- التزايد المتسارع لهذه الظاهرة بالنسبة من مؤسسات التكوين المهني والذين قدر نسبتهم بـــ 70% سنة 1998 (روابح عبد الباقي، وعلي همان: 2004، 60-61).

ومنه يمكن القول أن الجزائر أولت في السنوات الأخيرة اهتماما خاصا بمسألة الشغل والبطالة، وهذا من خلال إعداد إستراتيجية جديدة لإدماج الشباب من خلال تطبيق "سياسة تهدف إلى تحسين فعالية النشاطات المنجزة، وتحديد طرق العمل" (*ANSEJ*، 2008، 2), إلا أن الواضح أن سياسات ترقية التشغيل المعمول بها حاليا قد بلغت محدوديتها بالنظر إلى المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي تفرضها مقتضيات العولمة.

6.3- انعكاسات سوء التكوين على تشغيل المتخرجين

إن نقص الإمكانيات وضعف التأطير وعدم مناسبة المناهج، عوامل تؤدي إلى ضعف التكوين، وعدم فعالية تدخلات المخرجين من مراكز ومعاهد التكوين, وبالتالي صعوبة تشغيلهم.

أ- ضعف التكوين:

إن نجاعة التكوين تتطلب توفر كل الوسائل الضرورية لذلك، إذ أن وفرة الوسائل ونوعية المؤطرين هي التي تحدد مستوى النجاح والفعالية , إن ظروف التي يعيشها التكوين المهني وإمكانياته البسيطة تؤثر دون شك على المستوى العلمي والمهني للمتخرجين من مؤسسات التكوين.

ب- ضعف تدخلات خريجي التكوين المهني :

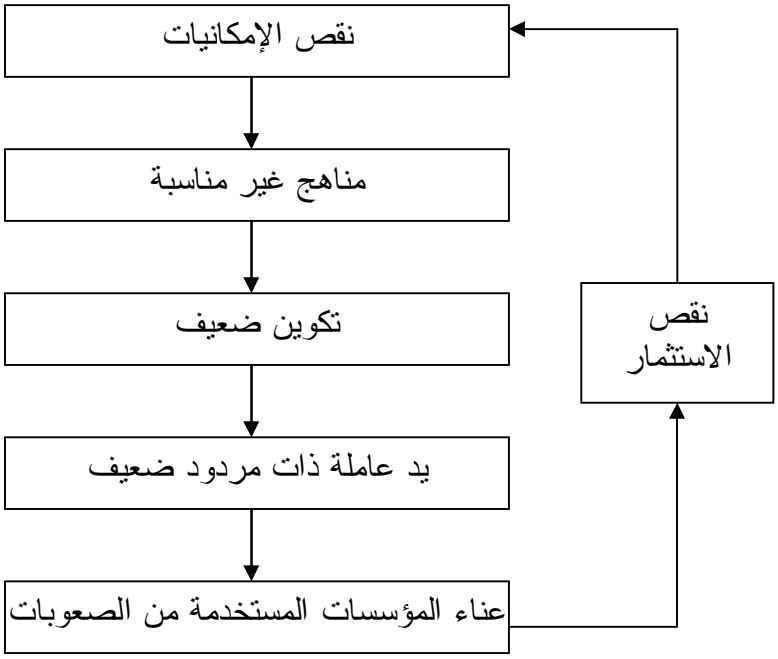
هناك عدم فعالية خريجي التكوين المهني في ميادين الشغل، فحتى في حالة حصول بعض الخريجين على مناصب العمل، فإن تدخلاتهم عادة ما تكون دون المستوى المطلوب نتيجة ضعف تكوينهم ونقص تطبيقاتهم الميدانية، وهو ما يخيب

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أمال كثير من المستخدمين، فغالبية المتخرجين مهنية لا يستطيعون إنجاز المهام الموكلة إليهم في تخصصاتهم، وهكذا نستنتج أن منظومة التكوين لم تتمكن من الاستجابة لمتطلبات سوق العمل.

ج- عدم التشجع على تشغيل المتخرجين :

إن عدم رضا غالبية مسئولي المؤسسات المستخدمة عن كفاءة المخرجين من مراكز التكوين المهني، يؤدي إلى عدم التشجيع على توظيف خريجي التكوين المهني. فالتوظيف هو استثمار يريد أصحاب المؤسسات الحصول على عوائد من ورائها، أي اعتبار العمال كدم جديد للمؤسسة. أما في حالة سوء التكوين يصبح العمال الجدد عالة على كاهل المؤسسات، ويعملون على تجنبها.



شكل 2 – سوء التكيف وحلقة التخلف

المصدر:بوفلجة غياث, 2006

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

كل ذلك يؤدي إلى صعوبات في تشغيل الم
وضعف فعالية المتخرجين منها. (بوفلجة غياث: 2006، 60-63).

7.3- آليات تطوير التكوين المهني وربط مخرجاته بمتطلبات سوق العمل :

إن العلاقة بين التكوين المهني وبين التنمية وسوق العمل هي علاقة عضوية على اعتبار أن التكوين المهني هو عبارة عن قيمة مضافة، فالرأسمال البشري عندما تزوده بطاقة إنتاجية وتعلمه المعارف والمهارات والثقافة تجعله يواكب التطورات المعرفية والتكنولوجية... وفي هذه الحالة فإننا نحقق استثمارا لا ينضب (المهندس احمد مصطفى:2001, 245), وفي هذا الإطار ورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية ما يلي: التكوين الجيد هو أفضل وسائل الاستثمار" (بلقاسم سلاطنية وآخرون، 2007: 250)، فمن أجل نجاعة التكوين وتسهيل انسجام المتخرجين مع عالم الشغل لا بد من إيجاد طريقة تساعد على زيادة احتكاك الطلبة بعالم الشغل وربط مؤسسات التكوين المهني بورشات العمل والإنتاج، (غياث بوفلجة: 2002، 65)، ولهذا يجب إيجاد بعض الآليات التي قد تساهم في توافق أو موائمة مخرجات التكوين لمتطلبات سوق العمل من خلال :

1.7.3- وضع إستراتيجية وطنية لتنمية الموارد البشرية:

إن الأطراف المعنية بالتعاون في مجالات تنمية الموارد البشرية، والتي يجب أن تأخذها التشريعات بالاعتبار،هي الأطراف العاملة في إطار التعليم والتنمية والعمل, وتضم هذه الأطراف: مؤسسات التعليم والتعليم العالي، والتكوين المهني وأيضا المؤسسات الموظفة لمخرجات التعليم والجهات الرسمية المعنية بتخطيط القوى البشرية وتأهيلها وتشغيلها, (وزارات العمل، والجمعيات النقابية المهنية), والتشريع هو الذي يمكن أن يجمع هذه الأطراف، ويرسم أدوارها, ومن الأهمية بمكان أن يأتي التشريع ثمرة عمل مشترك لنظم جميع الأطراف، حتى يصدر عن قناعة وحس بالمسؤولية وحتى يتوفر له القبول والرضا والعمل، وقد تكون الآلية

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الملائمة لجمع هذه الأطراف هي تشكيل شبكة على :

– تفعيل الروابط والقنوات من جانبي العرض والطلب من القوى العاملة ومؤسساتها ورفع كفايتها وزيادة فعاليتها.

– التوسع في إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بتنمية الموارد البشرية واستثمارها وتفعيل دور الجامعات والمؤسسات المعنية في هذا المجال، دراسة النظم والنماذج العالمية المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية والاستفادة منها لتطوير القدرات الوطنية في التخطيط.

– اعتماد التخطيط متوسط المدى (5–10 سنوات) منهجا لاستمرارية تطوير قطاع تنمية الموارد البشرية بعامة وقطاعات التربية والتعليم العالي والتكوين المهني.

– تحقيق التوازن بين متطلبات الفرد وحاجاته وميوله وقدراته من جهة, وبين حاجات المجتمع والتنمية من جهة أخرى, (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 256).

2.7.3– تنظيم العمل المهني:

يقصد بمصطلح تنظيم العمل ربط مزاولة الأفراد العمل المهني في ميادين العمل بالحصول على رخصة مزاولة تمنح للفرد في ضوء اجتياز اختبارات مهنية مصممة أساسا وفق معايير مهنية مشتقة من الوصف الوظيفي للمهن والأعمال ووفق الممارسات والمستويات الفعلية في ميادين العمل، ولهذا النشاط انعكاس إيجابي على أصحاب العمل والعاملين معا (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 256). ويطرح أحمد زكي هذه القضية فيقول "... وترى أنه لا يمكن الاستفادة من الموارد البشرية في العالم العربي إلا بقيام الجهات المسؤولة بعملية مسح شامل للقوى العاملة العربية فيما يتضمن التوفيق والتكامل بين النقص والزيادة في قوى العمل، وتخصصاتها ومستوياتها الفنية والمهنية المختلفة على نطاق العالم العربي. (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 1998، 114).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وهذا من أجل تحسين نوعية مخرجات أسواق العمل والهدف من هذه الآلية ما يلي:

– رفع مستوى أداء القوى العاملة وتحسين إنتاجيتها في مجال العمل المهني وفئاته ومستوياته المختلفة.

– تطوير نظام شامل للممارسة العمل المهني بموجب معايير وشروط مختلفة يشمل كلا من العامل في مرحلة أولى ومكان العمل في مرحلة لاحقة.

– المساعدة في وضع السياسات المتعلقة بقضايا العمل والعمال، كالاستخدام والأجور وإجراءات الترخيص للممارسة العمل وبرامج التكوين المهني.(المهندس أحمد مصطفى: 2001، 260).

3.7.3– رسم سياسات التكوين المهني :

من أهم سمات معظم العمالة العربية أنها عمالة غير متعلمة وغير متكونة ومؤهلة بالشكل الذي يلبي احتياجات قطاع العمل والإنتاج، مما يفرض ضرورة إعادة تدريبها واستقطابها للالتحاق في برامج التدريب التحويلي لتحسين فرص تشغيلها وبرامج التدريب التحديثي لزيادة إنتاجيتها, حيث بلغت النسبة المئوية للملتحقين بمؤسسات التكوين المهني في بلدان العربية 20% من إجمالي أعداد الطلبة الملتحقين في التعليم الثانوي العام والتعليم العالي، وتعد هذه النسبة متدنية إذا ما قورنت بمثيلاتها في الدول الصناعية إذ تبلغ 50% (المهندس أحمد مصطفى: 2001، 261) حيث بلغت نسبة الملتحقين في مؤسسات التكوين المهني في الجزائر سنة 2005 بـــ 223758، وانخفضت نسبة الملتحقين بهذه المراكز والمؤسسات سنة 2006 لتبلغ 210943 (Office national de la statistique : 2008,142), الأمر الذي يستلزم رسم استراتيجية مشروع اجتماعي شامل ومتكامل توضح فيه المكانة والدور والكيفية التي تتدخل بها مختلف مكونات النسق في استقبال وإعداد الأجيال الشابة في تلبية حاجيات المجتمع من اليد الفنية المتنوعة, على هذا الأساس

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

فإن التفكير في تحسين فعالية التكوين المهني التي تسبقها من جهة، وحاجيات المحيط الاقتصادي من جهة أخرى, كما أن أي إصلاح في قطاع التربية لا يمكن أن يتجاهل المراحل التعليمية والتكوينية التي يمكن أن تلتحق بها مخرجاته. (بوسنة محمود، شهرزاد زاهي: 1993، 246).

ومن هنا كانت ضرورة البحث عن تنظيم تربوي أكثر مرونة وتفاعل مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي لمسايرة الإمكانيات المتوفرة، وطموحات المجتمع وانشغالاته. (غياث بوفلجة: 2002، 25).

وفي هذا الإطار يمكننا أن نشير إلى بوادر العمل في هذا الاتجاه على المستوى الرسمي, فمثلا تقرر في نوفمبر 1991 صدور قرار إنشاء اللجنة التقنية الاستشارية للشعب والبرامج والتي شُكلت من عدد من الإطارات العاملين في مختلف الوصايات التي تهتم بالتربية والتكوين والشغل, وفي جانفي 1992 أشرفت وزارة العمل والتكوين المهني على تنظيم أيام دراسية تقنية حول "العمل التكويني" بهدف تجديد إستراتيجية العمل على المدى القريب والمتوسط. (بوسنة محمود شهرزاد رامي: 1993، 246)، كما وأن هذه السياسات والاستراتيجيات تستوجب مجموعة من الإجراءات التي تعمل على تنظيم برامج التكوين المهني وتنفيذها في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي لتلبية الاحتياجات التكوينية قائمة أو متوقعة في ميادين العمل ضمن فئات مستويات العمل الأساسية (محدود المهارات، ماهر ومهني), ويتم التكوين إما في مراكز تكوين مهني أو في مواقع أو العمل أو بالتعاون بينهما وتشمل برامج التكوين المهني ما يلي:

1.3.7.3- برامج التكوين القصير:

تتراوح مدة التكوين بين (3-6 شهور)، وقد تقل أو تزيد وفق متطلبات البرنامج وتشمل التكوين الأساسي و التكوين التحديثي.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.3.7.3- برامج التكوين المتوسط:

-تصل مدة التكوين في برامج التكوين المتوسط إلى عامين وتستهدف إعداد العاملين إعداد متكاملا وتأهيلهم للعمل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ضمن فئة مستوى العامل الماهر.

-تصميم برامج التكوين المتوسط ومناهجه بمشاركة أصحاب العمل وفق الوصف الوظيفي (المهني) ومتطلبات العمل والمعايير المهنية الوطنية، وتغطي المعلومات المهنية وسلوكيات العمل والمهارات العملية.

-يمنح الخريج بعد اجتياز الاختبار المعتمد وفق المعايير الوطنية شهادة تخوله مزاولة العمل في المهنة ضمن فئة مستوى العامل الماهر.

3.3.7.3- برامج التكوين الطويل :

-تصل مدة التكوين في برامج التكوين الطويل في المتوسط بحدود (3) سنوات وتستهدف إعداد العاملين إعداد متكاملا وتأهيلهم للعمل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ضمن فئة مستوى العامل المهني, وهذا من خلال تضمين الخطة الدراسية للبرنامج موضوعات الثقافة العامة (لغات، علوم), على أن لا يزيد الوقت المخصص لها عن 15% من الوقت المخصص للبرنامج .(المهندس أحمد مصطفى: 2001، 265-266).

4.3.7.3- معايير الالتحاق:

- يقبل في التكوين القصير من أنهى مرحلة التعليم الابتدائي أو المتسربين من المراحل الدراسية الأعلى, وأن لا يقل عمر الملتحق عن سن العمل وفق قانون العمل.

- يقبل في التكوين المتوسط والطويل من أنهى مرحلة التعليم الأساسي كحد أدنى، وأن لا يقل عمر الملتحق عند التخرج عن سن العمل وفق قانون العمل.

- أن يتوفر في الملتحق الشروط الصحية والخصائص الجسمانية وفق متطلبات المهن المختارة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

– أن يتحدد حجم القبول في برامج ومستوياته وفق الإطار العام لاستراتيجية الموارد البشرية.

– أن يتوفر في الملتحق الحد الأدنى من الاستعدادات المهنية وفق متطلبات العمل وأن يتم التأكد من ذلك باستخدام وسائل استكشافية، وأن يتم العمل على تكييف بطارية اختبارات الاستعدادات المهنية وتقنينها واستخدامها بشكل تجريبي، وتقويم نتائجها والتوسع في استخدامها على أن تصبح أساسا في الخيار المهني.

5.3.7.3– الموائمة بين نوعية خريجي التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل والتنمية

تتطلب الموائمة ما يلي :

– تحديد الاحتياجات التكوينية النوعية والكمية لسوق العمل الحالية في ضوء استراتيجية تنمية الموارد البشرية واحتياجات ميادين العمل المستقبلية.

– تطوير مضامين البرامج والمناهج التعليمية لتلبية الاحتياجات الآنية والمستقبلية لأسواق العمل في ضوء الاحتياجات الكمية والنوعية لها.

– تحقيق التوازن بين حاجات المجتمع وحاجات الفرد من حيث قدراته واستعداداته وميوله عند تصميم برامج التكوين المهني ومناهجه.

– مواصلة تحديث مضامين البرامج والمناهج التعليمية والتكوينية لمواكبة التطور التقني في ميادين العمل، ومشاركة لجان البرنامج المحلية على مستوى المؤسسة التكوينية في تقويم المناهج، وتجويدها لتكون أكثر تلبية للاحتياجات المحلية.

– مواصلة تحديث التجهيزات والتسهيلات التكوينية لمواكبة التطور في البرامج والمناهج، ومواكبة التطور التقني في أساليب العمل المهني وإجراءاته في أسواق العمل .(المهندس أحمد مصطفى: 2001، 267–271).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

– عقد ما يسمى بأسواق التوظيف والت
خلال عام دراسي وعدد كبير من ممثلي الشركات والمؤسسات، للتعرف على الفرص المتاحة وشروط التوظيف ومتطلباته. (فتحي درويش عشيبة: 2005، 222).

– الربط الوثيق بين التعليم والتكوين من جهة، ومتطلبات التنمية الحاضرة والمستقبلية, وتطوير المناهج التعليمية من جهة أخرى.

– إعادة النظر بالتشريعات الخاصة بتنظيم التشغيل والعمل على تطويرها.

– ضرورة متابعة الدراسات حول القوة العاملة والتشغيل.

– ضرورة التعاون العربي والتنسيق في مجال التشغيل، من خلال التعاون في مجال انتقال القوى العاملة. (فتحي درويش عشيبة: 2005، 222).

خلاصة:

استنادا على ما سبق فالمنظومة التكوينية تعاني من عدة نقائص وتحتاج إلى إصلاح، وهذا من خلال تبني سياق اقتصادي جديد يتميز بروح المبادرة والمنافسة والإبداع,بحيث يفرض على الشباب الظهور كعنصر نشط في محيطه الاقتصادي والاجتماعي الخاص به, وأيضا تشجيع التكوين وتكييفه قصد تسهيل إدماج المتخرجين في عالم العمل واعتباره الاستثمار الحقيقي لتقرير الربح الاقتصادي الوطني.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تمهيد :

إن الفرد حينما نوفر له التوظيف الصحيح للمناصب التي يشغلها ثم جهود الترغيب ومقومات العمل المادية والمعنوية من أجور ومكافأة وعوائد عدالة فإنه يتهيأ بطريقة مباشرة لأداء عمله بكفاءة عالية، ومن ثم يصبح من الضروري متابعة أدائه وتقويمه بصفة دائمة ودورية – الأمر الذي قد يسهم في تمكين الإدارة المسؤولة من الحكم الموضوعي على مدى فعالية الفرد في عمله وتحقيق الفعالية التنظيمية.

1.4- الخلفية التاريخية لتقويم الأداء:

يشير التتبع التاريخي لعملية تقويم أداء العاملين بأنها ممارسة قديمة عرفت في حضـــارات قديمـــة وتطورت مفاهيمها بتطور وسائل القياس وتطور الفكر الإداري –بشكل عام– فيشير البعض إلى أن العملية بدأت منذ بدأ الإنسان يفكر في ما يدور حوله ويصدر إشارات القبول أو الرقص عندما يراقب غيره يعمل ويزن أداء الآخرين اعتمادا على تصورات الخاصة.

وبتطور الحياة ونشوء وتطور الحضارات القديمة توسع استخدام هذه العملية، ففي حضارة وادي الرافدين في العراق تشير الوثائق إلى أن قدماء السومريين مارسوا فنون الإدارة عامة واستخدموا الأسس والقواعد التي بينت عليها العملية الإدارية وعملية تقويم الأداء بشكل خاص.

ومارست حضارة وادي النيل هذه العملية بشكل واسع، واعتمدتها كنشاط من أنشطة الرقابة الإدارية، والتي استهدفت متابعة أداء إدارات الأقاليم التي كانت تتبع هذه الحضارة، وخاصة في مجال تنفيذ التعليمات الصادرة من الإدارة المركزية. فيشرك رؤساء المصالح العامة وحكام الأقاليم برقابة أداء الموظفين الذين يعملون معهم, مستخدمين في ذلك سلطتهم الرئاسية التي تمنحها القوانين التي استخدمت آنذاك.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

واستخدمت حضارة الصين القديمة اختيارات التسابق، والتي اعتبرت إحدى مستلزمات إجراء القياس، والتوقع لأداء من سيشغل الوظيفة.

وتميزت الحضارة الرومانية بكونها الحضارة التي امتلكت أضخم جهاز إداري بيروقراطي بدرجة عالية من المركزية والكفاءة، الذي استلزم ممارسة دقيقة للعمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة التي استلزمت بدورها عمليات اختيار وتعيين على درجة عالية من الدقة.

وركزت حركة الإدارة العامة على الأسلوب العلمي في الإدارة الذي ركز بشكل أساسي على تصميم الوظائف، فاستخدمت عملية قياس وتقويم الأداء العاملين كإحدى الوسائل لإعادة تصميم الوظائف، وبما يعزز استخدام الأساليب العلمية في الأداء، وعكست مدرسة العلاقات الإنسانية اهتماما خاصا بعملية تقويم الأداء من خلال إيمانها بالمبادئ التي تدفع المنظمة للنظر إلى المورد البشري فيها, باعتباره إنسان أولا وفرد عامل ثانيا، اعتمادا على دلك فإن المدرسة دعت إلى ضرورة المزج ما بين المعايير الموضوعية والسلوكية عند تقويم الأداء.

وبانتشار استخدام عملية تقويم الأداء كأحد الأنشطة التي تتخصص بها إدارة الأفراد (الموارد البشرية), ظهرت مشكلة استخدام المصطلح كتقييم أم تقويم الأداء أو القياس، ويعزى السبب في استخدام مصطلحات متعددة للدلالة على نفس العملية إلى الترجمة الحرفية من اللغة الأجنبية إلى اللغة العربية.

يقود التفحص الدقيق للمصطلحات الثلاثة إلى الاستنتاج إلى إن عملية تقويم الأداء عملية مركبة تتضمن ثلاث عمليات فرعية:

1- قياس الأداء المتحقق بمقارنته بمعايير موضوعية, ويطلق على هذه العملية بالقياس.

2- تحديد مستوى الأداء المتحقق فيما إذا كان أداء جيد أو ضعيف أي بمعنى إعطاء الأداء قيمة, يطلق على هذه العملية بالتقييم والتقدير.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3- تعزيز نقاط القوة أو معالجة نقاط

على هـــذه العملية بالتقويم (Evaluation) (خالد عبد الرحيم الهيثي:1994، 174-176).

2.4- مفهوم تقويم أداء الأفراد:

ذكر عبد الغفار حنفي (2007: 225) أن مفهوم تقويم الأداء هو "الطريقة التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدي به، ويترتب عن هذا التقويم وصف الفرد ومستوى كفايته أو جدارته أو استحقاقه".

أما سعاد نايف قريوطي (2001: 15) فتعرف تقويم الأداء بأنه "عملية تقدير أداء كل فرد من الأفراد العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه".

وذكر كامل بربر (2000: 125) بأن تقويم الأداء هو "عملية التقييم والتقدير المنتظمة والمميزة للفرد بالنسبة للإنجاز الفرد في العمل وتوقعات تنميته وتطويره في المستقبل".

وحسب موفق جديد محمد (2000: 209) فإن تقويم الأداء هو "مقدارانجاز المهام التي تتكون منها الوظيفة التي يؤديها الفرد. ومن زاوية الرسمية نظر سيشالز (Schules) إلى تقويم الأداء على أنه "نظام رسمي لقياس وتقييم خصائص الفرد الأدائية والسلوكية، ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة، والمجتمع" (محمد الصيرفي: 2006، 335).

كما ذهب كل من (محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان: 2006، 205) إلى تعريف تقويم الأداء بأنه "التعرف على مستوى أداء افرد مقارنة بغيره"، في حين يرى صلاح الدين عبد الباقي (2002: 368) بأن تقويم الأداء هو "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل, وذلك للحكم على

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

مدى نجاعتهم ومستوى كفاءتهم في القيام إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمل مسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى".

وفي نفس السياق يرى نادر أحمد أبو شيخة (2000: 216) أن تقويم الأداء "وسيلة تمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته, والتحقق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل".

أما صالح عودة سعيد (1994: 369) فيرى أن تقويم الأداء هو "العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقا لمهام وواجبات الوظيفة وفي ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه، ومدى استعداده لتحسين وتطوير الإنجاز الذي يقدمه, والذي يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة في طريقة أدائه ومستوى الإنجاز الذي يقدمه لغرض معالجة جوانب الضعف والخلل، وتدعيم وتعزيز جوانب القوة ".

بينما عرفه المعهد البريطاني للإدارة بأنه "عملية تقويم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته، وغير ذلك من الصفات اللازمة لتأدية العمل بنجاح. (علي بن صالح الضلعان: 2005، 24).

وبمراجعة التعاريف الواردة وتعاريف أخرى نجد أن أغلب الكتاب والباحثين في هذا المجال يتفقون على أن عملية تقويم أداء العاملين تستهدف الإجابة على الأسئلة الآتية (خالد عبد الرحيم الهيثي: 1999، 177):

1- ما هو مستوى أداء الفرد سلوكه في العمل ؟

2- هل أن هذا الأداء والسلوك يشكل نقطة قوة أم ضعف الفرد؟

3- هل يحتمل تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل ؟

4- ما هي انعكاسات ذلك السلوك والأداء على فعالية المنظمة ؟

يتضح مما سبق أنه على الرغم من الاختلاف والتباين في تحديد وبلورة معنى تقويم أداء الأفراد كظاهرة، إلا أن هذه التعاريف يسودها اتفاق عام يبرز تقويم أداء

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الأفراد على أنه محاولة لتحليل أداء الفرد بكل أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية، وذلك كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل. (محمد الصيرفي: 2006، 336).

3.4- أهمية وأهداف تقويم أداء:

تعتبر كل من (سهيلة محمود عباس، علي حسن علي: 1999، 242) أن كل تقويم له أهمية كبيرة للمنظمة والعامل حيث أن المعلومات المتحصل تعتبر كأساس للتقويم الدوري للأفراد سواء كان هؤلاء الأفراد فعالين أم غير فعالين، صالحين للترقية أو غير مؤهلين للترقية, كما أن هذه العملية تساعد الإدارة في تحديد الحوافز المؤثرة على أداء الأفراد من خلال التأثير على دوافعهم، حيث أن الأداء المكون الأساسي والحيوي في نظرية التوقع في الدافعية.

ففي دراسة قام بها إيكل وبندر (Bender, F.Ickel) على عدد من الشركات الأمريكيـــة وجد أن 85,6% من الشركـــات تستخدم التقويم لأغراض الرواتب والأجور, و65,10% منها تستخدم التقويم لأغراض التكوين والتطوير، و30,30% لأغراض إبقاء أو تسريح الموظفين.(علي بن صالح الضلعان: 1995، 13), أما أهداف التقويم فقد أوردها سيد محمد جاد الرب (2004 : 409) فيما يلي :

1- تحديد نوع وحجم وأسباب الانحرافات إن وجدت.

2- وسيلة ضرورية لاتخاذ الإجراءات لتصحيح الأخطاء ومعالجة العيوب وجوانب القصور.

3- تستخدم كأداة تشخيصية وأداة مرجعية لتطوير وتنمية الأفراد, وقد جاء في تقرير الهيئة (National Industriel conference Boord) أنه أجرى بحث في (94) شركة تبين فيه أن أهم الأهداف التي ترمي إليها الشركات من استخدام برامج تقويم الأداء هي:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1- معرفة من يستحق الترقية المادية.

2- معرفة مواطن الضعف في الأفراد حتى يمكن تكييف برامج التكوين المهني لتتفق مع وظيفتهم.

3- اكتشاف ذوي المواهب والكفايات العالية.

4- تعريف الأفراد بمواطن الضعف فيهم, ودفعهم إلى تحسين أنفسهم. (عادل حسن: 1984، 267-268).

4.4- الإجراءات الواجب مراعاتها في تقويم أداء الأفراد:

عندما تتجه إدارة المنظمة إلى وضع برنامج للتقويم أداء الأفراد العاملين فيها فإنها يجب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة من الإرشادات التي تؤثر في عملية تصميم وتنفيذ مثل هذه البرامج. وأبرزها :

1.4.4- ضرورة تحديد معايير الأداء:

كما سبق وأشرنا، فإن برنامج التقويم يجب أن تتضمن تحديد معايير محددة للأداء، وهذه المعايير تستخلص من توصيف العمل فبعد أن تتم عملية وضع أعمال المنظمة ككل، ويتوفر بذلك توصيف لكل عمل منها، فإنه يعتمد كأساس لتحديد الأجور ويشكل كذلك نقطة البداية في وضع برنامج لتقويم الأداء في المنظمة, كما أن تحليل العمل يجب أن يتضمن توضيحا لما هو مطلوب أداؤه وكيفية الأداء بشكل واضح، أي أنه يجب أن تحدد الجوانب التالية:

أ- الأنشطة والمهام الرئيسية التي يتضمنها العمل.

ب- الأنشطة الفرعية والخاصة وكذلك الجوانب الفنية للعمل.

ج- تحديد نواتج الإنتاج بشكل كمي وكذلك المهارات والقدرات والمعارف الواجب توفرها في الفرد كي يتمكن من الأداء الجيد.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.4.4- التأكد من أن البرنامج منطقي:

إن البرنامج الذي يعتمد في التقويم، يجب أن يتصف بقدر كاف من المنطقية بحيث يمكن للقائم بالتقويم تنفيذه في حدود طاقته، وأن لا يتطلب تنفيذه مسلتزمات ومتطلبات غير متوفرة وان يتسم بقدر عالي من التعقيد، مما يؤدي إلى إضعاف درجة الثقة والاعتماد عليه. (صالح عودة سعيد: 1994، 180-181).

3.4.4- الاحتفاظ بالتقارير الخاصة بتقويم الأداء :

إن برنامج التقويم يجب أن لا يكون شكليا بل يجب أن يسود شعور لدى الرؤساء والمديرين بأهمية التقويم، باعتباره يمثل مدخلا للتعرف على جوانب القوة، والضعف في الأفراد، وأنه يساهم في توجيههم إلى تحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم، كما أن نتائج برنامج التقويم تستخدم في تطوير وتصميم برامج التكوين.

4.4.4- أن تتم عملية التقويم بصورة منتظمة:

أي أن يتم تحديد تواريخ دورية منتظمة تتم فيها عملية تقويم أداء الأفراد العاملين, وأن يبلغ المدراء والرؤساء بهذه التواريخ، وأن تكون هناك متابعة من قبل المستويات الإدارية العليا في المنظمة، للتأكد من مدى الالتزام بهذه التواريخ، ومن المناسب أن تعتمد سياسة مناقشة تقارير تقويم الأداء مع الأفراد العاملين المقيمين.

والهدف من ذلك معرفة ردود فعلهم من جانب واكتشاف نقاط الضعف في البرنامج المعتمد في التقويم، لأجل تحقيق قدر أكبر من العدالة والموضوعية في التطبيقات اللاحقة لبرنامج التقويم. (صالح عودة سعيد: 1994، 380-383).

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5.4.4- ضرورة تدريب وإعداد القائمين

قد يفشل برنامج التقويم بالرغم من جودته وإتقان صياغته وتصميمه, والسبب يرجع إلى ضعف ونقص كفاءة القائمين بعملية التقويم ذاتهم، لذلك يجب أن تكون هناك عملية تهيئة وتكوين للمدراء والقائمين بالتقويم لتمكنهم من تنفيذ البرنامج وتطبيقه بشكل ناجح وكفؤ. (صالح عودة سعيد: 1994، 380-383).

5.4- الصعوبات التي تواجه عملية تقويم الأداء:

إن تقويم الأداء حكم بشري يصدره إنسان بشأن أداء إنسان آخر يشغل وظيفة ما، وبهذه الصفة لا نتوقع أن يكون خاليا من المشكلات والأخطاء، ومن أهم المشكلات التي تكتنف عملية تقويم الأداء ما ذكره. (عبد الحميد الفتاح المغربي: 2007، 364):

1- التأثر بالهدف من جراء التقويم.

2- التساهل واللين والتشدد والصرامة.

3- خطأ الانطباع الأول.

4- خطأ الاختلاف والتباعد.

5- عدم فهم المقيمين بمعايير التقويم وكيفية قياسها.

أما السيد عليوه (2005: 72-73) فقد تعرض لأهم الصعوبات التي تقف عائق أمام تحقيق تقويم أداء الأفراد داخل المؤسسات والتي قسمها إلى :

أولا : صعوبات متعلقة بأسلوب العمل والطريقة:

1- تضارب أهداف تقويم الأداء بين المديرين والمنظمة.

2- رؤية التقويم كعملية تتم مرة واحدة في السنة.

3- مقارنة العاملين ببعضهم البعض يؤدي إلى موقف (مكسب، خسارة) بين العاملين وما له من تأثير ضار.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

4- ينظر التقويم إلى الأداء في الما
المستقبل.

5- التغذية العكسية تكون نتائجها في اتجاه واحد.

ثانيا: صعوبات متعلقة بالأداء:

1- التصميم السيئ للأداة.

2- سوء توزيع الأوزان للأبعاد المختلفة.

ثالثا: صعوبات متعلقة بالمقيم:

1- عدم توافر المهارات المطلوبة.

2- غالبية المديرين لديهم قدرة على التخطيط والتنظيم والمتابعة، ولكن ليس لديهم القدرة على تقديم المشورة وتنمية العاملين.

3- تأثير الهالة.

4- الحداثة.

5- التعاون.

6- الميل إلى الوسط.

7- مقارنة العاملين بعضهم البعض بدلا من مقارنتهم بالمعايير الموضوعة.

رابعا: المناخ التنظيمي:

1- نمط القيادة.

2- الهيكل التنظيمي.

3- العرف السائد في مجموعات العمل.

4- شبكات الاتصال.

5- طبيعة المهام المكلف بها العاملين.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

6.4- شروط نجاح عملية تقويم أداء الأفراد

إن عملية تقويم الأداء يجب أن تستند إلى وجود مقياس أو عدة مقاييس لأجل التمكن من تقويم أداء فعالية الأفراد, وهناك بعض الخصائص التي يجب أن تتوفر في مقياس الأداء الجيد و أبرزها:

1.6.4- الصدق:

عندما يجري تصميم المقياس فإنه يجب التأكد من أن الجوانب التي يحتويها تكون ذات أهمية وارتباط حقيقي بالفاعلية والكفاءة المطلوبين لأداء الفرد لعمله، وأن العوامل المدخلة في المقياس يجب أن تعبر عن تلك التي يتطلبها الأداء الكفء للعمل, بحيث أن هذه العوامل لا تكون أكثر مما هو مطلوب ولا أقل منه، إن عدم تعبير المقياس عن الواقع بصدق يمكن أن يحصل في حالتين:

أ- حالة احتواء المقياس على مؤثرات خارجية لا تخضع لرقابة الفرد ولا تعبر عن سلوكه في العمل, ويعرف هذا النوع من الخطأ "بتلوث المعيار".

ب- حالة عدم احتواء المقياس على بعض الجوانب الإنسانية والمهمة. والتي تؤثر على فاعلية الأداء, ويعرف هذا النوع من الخطأ "بقصور المعيار" (صالح عودة سعيد: 1994، 278).

2.6.4- الثبات:

ويقصد بها إمكانية القياس, أي أن ثبات المقياس يضم جانبين الاستقرار والتوافق، فالاستقرار ينطوي على أن قياسات المعيار المأخوذة في أوقات مختلفة تنبثق عنها نفس النتائج متساوية، أما التوافق فينطوي على أن قياسات المعيار المأخوذة من قبل أفراد مختلفين أو بطرق مختلفة ينجم عنها نتائج متقاربة أو متساوية من شخص إلى آخر ومن طريقة إلى أخرى. (سهيلة محمد عباس، علي حسن علي: 1999، 244).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3.6.4- التتمير:

ونعني بها درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلافات في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة بالتعبير عن الاختلاف بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد. (خالد عبد الرحيم الهيثي: 1999, 181).

4.6.4- القبول:

إن تقويم الأداء الذي لا يلقى قبولا لا من الأفراد ولا من قبل رؤسائهم لا يعتبـــر تقييما ناجحا، وفي هذا المجال يرى بعض الخبراء من أمثال سيشال هاردت (Schell hardt), وسواه بأن أنظمة تقييم أداء الأفراد ليست على ما يرام كونها معدة سلفا من قبل اختصاصين غير مهتمين بالمدخلات الضرورية الصادرة عن رؤساء الأفراد أو عن الأفراد أنفسهم، والتي تدخل في صلب عمليات التقييم الناجحة. (حسن إبراهيم بلوط: 2002، 298).

7.4- طرق تقويم الأداء :

رغم تعدد وتباين طرق قياس الأداء، إلا أن مختلف الدراسات تجمع على أن هناك طريقتين أساسيتين: الطريقة التقليدية والطريقة الحديثة.

1.7.4- الطرق التقليدية :

يشكل الحكم أو التقدير الشخصي للرؤساء عن أداء المرؤوسين أساس الطريقة التقليدية التي تسعى إلى جمع بيانات ومعلومات عن مستوى أداء الأفراد, من أجل اتخاذ القرارات الإدارية التي تهتم بتنمية وتسيير الموارد البشرية، وتقوم هذه الطريقة على مقارنة إنجاز العامل مع إنجاز الآخرين أو مقارنة إنجاز العامل مع معدل الإنجاز العام، وتسعى أيضا إلى الكشف عن مستوى الأداء المنجز في ضوء مبدأها

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

العام. (بلقاسم سلاطنية وآخرون: 2007، 143

فرعية أهمها :

1.1.7.4- طريقة الترتيب البسيط:

وفقا لهذه الطريقة يتم ترتيب العاملين حسب معيار الكفاءة، وذلك بشكل متدرج من أعلى درجة إلى أدنى درجة ثم يتم جمع الدرجات التي حصل عليها العامل ويحدد ترتيبه العام. (محمد الصيرفي: 2007، 224), ومن مزايا هذه الطريقة, تعتبر مناسبة لمواجهة تأثير الهالة والمشكلات النفسية في التقييم كالتأثر بالحدث الأخير, ويفضل أن يتم التقويم عن طريق اثنين أو أكثر من المقيمين ثم الحصول على المتوسط وذلك لتقليل وتحجيم الحالات. (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: 2007، 175).

2.1.7.4- طريقة المقارنة الزوجية:

وفقا لهذه الطريقة يعطى للقائم بالتقويم أسماء الأفراد المطلوب تقويم أدائهم ووضعهم في مجموعات جزئية وكل مجموعة عبارة عن فردين، بحيث يقارن كل فرد مع آخر, وبذلك يحدد المقيم أي الفردين أفضل من الآخر داخل كل مجموعة وبذلك تدون عدد المرات التي حصل عليها الفرد، وتعطى له الأفضلية .(عبد الغفار حنفي: 1997، 377) وتتمثل عيوب هذه الطريقة في ما يلي :

- تعقد حجم الأعباء المترتبة على ذلك خاصة إذا كان عدد الأفراد كبيرا مع ذلك فقد أكدت الأبحاث أن هذه الطريقة أكثر صدقا ووثوقا بها من نظام الترتيب البسيط. (حسن القرار, عبد الغفار حنفي: 1996، 6-7).

3.1.7.4- طريقة التدرج:

وفقا لهذه الطريقة يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين, يمثل كل تصنيف درجة معنية للأداء فقد تكون هناك ثلاثة تصنيفات كالآتي : الأداء المرضي، الأداء غير المرضي، والأداء المتميز، توضع هذه التصنيفات من قبل الإدارة أو المقيم ومن ثم تتم مقارنة أداء الأفراد ووفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا، حيث يوضع كل فرد

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وفقا لدرجة أدائه, وبذلك فإن كل فرد من الأفر

أو مرضي أو غير مرضي, كما أنه بالإمكان وضع أكثر من ثلاث تصنيفات ومن الممكن تعديل طريقة التدرج وتكييفها إلى طريقة التوزيع الإجباري حيث تحدد نسبة مئوية معنية لكل تصنيف أو درجة. (سهيلة محمد عباس، علي حسن علي: 1999، 249).

4.1.7.4- طريقة التدرج البياني:

تقوم هذه الطريقة على أساس تقدير أداء الموظف أو صفاته على خط متصل أو مقياس يبدأ بتقدير منخفض وينتهي بتقدير مرتفع كأن تكون التقديرات (ضعيف، متوسط، جيد، جيد جدا، ممتاز), وذلك حسب درجة توفر كل من هده الخصائص فيه, والتي يعبر عنها بأرقام أو نقاط ثم يتم جمع تلك التقديرات، ويصبح المجموع ممثلا للمستوى الذي يعتقد القائم بعملية التقويم أنه يمثل هذا الفرد. (مصطفى نجيب شاويش: 2007، 89).

على الرغم من أن مقياس التدرج البياني من المقاييس السابقة في قياس وتقويم أداء الأفراد العاملين, ولكنه يحتوي على نقاط الضعف والتي تعبر عن عيوب هذه الطريقة:

1- أنه لا يرتبط بصورة مباشرة بسلوك الأفراد وموضع التقويم, حيث أن الفرد العامل يقيم وفقا لأحكام المشرقين فيما يتعلق بكمية ونوعية العمل والصفات.

2- وفقا لهذا النوع من المقاييس من الصعب على الفرد العامل تحديد كيفية تغيير سلوكه للحصول على تقويم عالي.

3- من الصعوبة الاعتماد على نتائج عملية التقويم في تحديد الأهداف التطويرية نظرا إلى أن الصفات في أغلبها من صفات عامة غير محددة كالتعاون، الإبداع..إلخ. (أحمد ماهر: 2007، 426-228).

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

5.1.7.4- طريقة قوائم المراجعة: و

العبارات عن السمات الشخصية أو أداء العاملين, وعلى المقيم اختيار الصفات التي تصف أداء العامل بدقة بوضع علامة✓ أمام العبارات المختارة وأحيانا يتم وضع أوزان مختلفة لكل عبارة من العبارات, هذه العبارات تصلح أكثر للسمات الشخصية وليست لوصف أداء العامل وتعتبر أكثر شيوعا في القطاع الخاص. (السيد عليوه: 2005، 70), وتمتاز هذه الطريقة بتوفير معلومات دائمة وكاملة من عدة جهات وطوال الوقت مما يجعل الاستفادة منها كبير, أما فيما يخص عيوب هذه الطريقة فإنها تتمثل في إعراض البعض عنها وبالأخص الرؤساء إذ يتم تقويمهم بواسطة مرؤوسهم, كما يعاب عليها أنها تستحوذ على وقت كبير من العاملين على حساب إنتاجيتهم. (أحمد ماهر: 2007، 428).

6.1.7.4- طريقة الاختيار الإجباري:

تعتمد هذه الطريقة على اختيار المقوم للعبارات أو جمل مدونة على استمارة خاصة ويتم الاختيار طبقا لما يراه المقوم في الفرد، تتكون استمارة التقويم من مجموعات عديدة من العبارات أو الجمل، كل مجموعة تحتوي على أربع عبارات وهي مستقاة من الخبرة أو من الاختبارات المقننة لتعكس ناحية من الخصائص الوظيفية أو الشخصية للفرد المطلوب تقويمه. (سنان الموسوي: 2006، 179). وتتميز هده الطريقة بقدرتها على تحقيق الموضوعية في التقويم، فالمقوم لا يعرف عند اختياره للصفات مدى أهمية كل منها وهل اختياره في مصلحة الموظف أم لا, كما أنها تتميز بإجبار المقوم على دراسة أداء الموظف بشكل دقيق وإجراء أحكام تحليلية للعبارات لمعرفة مدى مطابقتها لسلوك وصفات الموظف, ولكن يؤخذ عليها ما يلي :

1- صعوبة فهمها بسبب تعقدها.

2- حاجتها إلى مهارة وخبرة في تصميم الثنائيات.

3- عدم ضمان سرية قائمة الأوزان.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

4- استياء بعض الرؤساء بسبب إجبار المساس بكرامتهم. (نادر أحمد أبو شيخة: 2000، 338).

7.1.7.4 الوقائع الحرجة:

هي تقارير قصصية قصيرة أو أحداث تتعرض لسلوكيات الأفراد، تتضمن هذه التقارير أوصاف مكتوبة عن فاعلية أو عدم فاعلية الأفراد خلال ممارستهم لأجزاء من وظائفهم, ويحتفظ المقيم عادة بيومية من الأحداث الحرجة عن كل فرد أخضع للتقويم, ومن المهم أن يسجل الحدث الحرج فور حدوثه مباشرة، والمطلوب من المقيم أيضا أن لا يركز على الحدث بل على سلوكيات وتصرفات الفرد خلال مواجهته الحدث والاستفادة من تجربة المرور به. (حسن إبراهيم بلوط: 2002، 381) وتمتاز هذه الطريقة بمجموعة من المزايا منها :

1- البحث عن سلوك الموظف.

2- تعطي صورة غنية عن الموظف وذلك عن طريق أمثلة عن سلوك الموظف المرغوب فيه وسلوك الموظف المطلوب تطويره, أما عيوبها فتتمثل في:

1- عملية مطولة تزيد من أعباء الرؤساء وتستهلك أوقاتهم، حيث تتطلب التدوين والكتابة بشكل يومي أو بشكل أسبوعي لجميع المرؤوسين.

2- تفتقر الطريقة إلى معلومات كمية، حيث يصعب ترتيب العاملون على مستوى المنظمة وإجراء المقارنات بينهما. (بسيوني محمد البرادعي: 2008، 69).

3- يصعب استخدامها للمقارنة والمفاضلة فيما بين العاملين، لأن الحادثة تخص تصرف مرؤوس بذاته فقط وليس معروفا تصرف الآخرين إذا ما تعرضوا لنفس الحادثة، كما أنها لا تصلح للاستخدام في قرارات الترقية أو زيادة المرتبات. (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: 2007، 283).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.7.4- الطرق الحديثة:

هناك العديد من الطرق والأساليب الحديثة والتي تحاول قياس مستوى أداء العامل بمعدلات أداء مثالية مصممة على ضوء مؤهلات العامل، وتستند هذه الطرق إلى مبدأ عام مفاده "إنجاز الرجل النموذجي" وفي نفس الوقت تعتمد على قياس مستوى أداء العامل بمعزل عن الآخرين أو مقارنته بمعدل أداء مثالي، نذكر من هذه الطرق ما يلي :

1.2.7.4- مقياس التدرج على أساس السلوكي:

يربط هذا المقياس بين طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة، ويتم حسب هذه الطريقة تحديد وتصميم أعمدة لكل سلوك مستنبط من واقع العمل، ثم يتم تقويم الفرد بناءا على مدى امتلاكه للسلوك أو الصفة، كما يتم توضيح المستويات المختلفة للسلوك، ودرجة فاعليتها، مما يساعد المقيم على ربط تقويمه بسلوك الفرد في العمل أثناء عملية التقويم. (وسيلة حمداوي: 2004، 20), ومن مزايا هذه الطريقة :

1- يساهم في تقليل الأخطاء المترتبة عن عملية التقويم بسبب تحديدها أبعاد العمل للمقيم، وكذلك ملاءمتها للفرد العامل من حيث ربطها أداءه الفعلي بالأداء المتوقع منه.

2- وفقا لهذه الطريقة يتم وضع المقياس بالمشاركة بين الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات عالية في العمل وللأداء، مما يؤدي إلى زيادة الموضوعية والصدق لهذا المقياس.

3- غالبا ما تكون هذه الطريقة مقنعة لكل من الأفراد العاملين، والمقيمين نظرا إلى أن تصميم المقياس يكون من قبلهم، وهذا يؤدي إلى تقليل الصراعات بين الأفراد العاملين حول نتائج التقويم. (سهيلة محمد عباس، علي حسن علي: 1999، 260).

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

على الرغم من كل هذه المزايا وما ذكر إلا أن لهذه الطريقة :

1- قد يشوب نتائجها التحيز عند استرجاع المعلومات عن المرؤوسين.

2- ارتفاع الكلف والوقت والجهود المطلوبة في تطوير المقاييس وتنفيذها. (عبد الحميد عبد الفتاح: 2007، 185).

2.2.7.4- مقياس الملاحظات السلوكية:

بموجب هذا المقياس يقوم المقوم بتسجيل السلوكيات المتكررة بعد ملاحظتها على فترات مختلفة، لذلك فان هذا المقياس يختلف عن سابقه في أنه يتم قياس السلوك الفعلي بدلا من السلوك المتوقع، أي يتم متابعة ومراقبة العاملين وتسجيل سلوكياتهم، بدلا من التأشير على السلوك المتوقع وفق معرفة المقوم بسلوك العاملين. (سهيلة محمد عباس: 2003، 153).

وما يؤخذ على طريقة الملاحظات السلوكية انها تحتاج إلى معلومات أكثر تمكن المديرين من التذكر فيمكن أن نجد بعض قوائم الملاحظة السلوكية تحتوي على 80 متغيرا أو أكثر من السلوكيات الخاصة بالموظف, ومطلوب من المدير أن يتذكر كيفية تسلسلها في حياة الموظف طيلة شهور أو سنة, والتي تمثل فترة التقويم لفرد واحد فما بالك أن المدير يقوم خمسة أفراد أو أكثر.(عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: 2007، 180)، أما مزاياها فتتمثل:

- الاعتماد على أبعاد متعددة لقياس وتقييم سلوك الأفراد فنجد طريقة الملاحظة السلوكية تعتمد على استخدام العديد من الأبعاد والمتغيرات لتقف بدقة على السلوك والتصرف الذي يؤدي لفعالية أو عدم فعالية الأداء.

- أن الاعتماد على التقويم من خلال السلوك يعكس بصورة أفضل أداء الأفراد حيث تتطلب هذه الطريقة من المديرين تقويم سلسلة الأحداث المتعلقة بأداء الأفراد كما تمت أثناء فترة التقويم, وهذه التقويمات يمكن الاعتماد على متوسطها في الحكم على معدل أداء الفرد بشكل عام. (بسيوني محمد البرادعي: 2008، 69).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

3.2.7.4- الإدارة بالأهداف :

يعتبر دركر(Drucker.) من أوائل الذين أشاروا إلى مصطلح الإدارة بالأهداف ورأى فيه أنه أسلوب يعبر عن فلسفة إدارية ترتكز على الجانب الإنساني في المنظمة، ففي عام 1954 نشر كتابه "ممارسة الإدارة" الذي عرض فيه فصلا بعنوان الإدارة بالأهداف والرقابة الذاتية. (نادر أبو شيخة: 2000، 240), فأهمية الإدارة بالأهداف تكمن في ارتكازها على تحديد ووضع الأهداف التي تقيس سلوكيات أعضاء المؤسسة كافة, فالإدارة تضع الأهداف التالية:

- أهداف المؤسسة ككل.
- أهداف لكل قسم من أقسام المؤسسة.
- أهداف لكل مدير من مدراء المؤسسة.
- أهداف لكل موظف من موظفي المؤسسة.(حسن إبراهيم بلوط: 2002، 384), وترتكز هذه الطريقة أيضا على الأداء المستقبلي إلى جانب الأداء الماضي ويشترك الرئيس والمرؤوس في تحديد الأهداف الواجب الوصول إليها، ويتم ذلك من خلال إتباع الخطوات التالية :

1- يقوم المرؤوس بتحديد الواجبات التي يجب أن يقوم بها ومناقشتها مع الرئيس المباشر للوصول إلى الصيغة النهائية لهذه الواجبات والمسؤوليات.

2- يتم تحويل تلك الواجبات إلى أهداف زمنية وكمية في آن واحد, فمثلا لا نكتفي بالقول أنه من الضروري زيادة الإنتاج، ولكن يجب القول بأننا على استعداد للزيادة حجم الإنتاج بمقدار خمس وحدات في الشهر الواحد.

3- تناقش هذه الأهداف مع الرئيس المباشر ويتم الاتفاق على سبل الوصول إليها.

4- يتم مراجعة التقدم نحو الأهداف بانتظام خلال كل فترة زمنية ويتم الاتفاق عليها بين الرئيس والمرؤوس. (محمد الصيرفي: 2006، 180).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- مزايا الإدارة بالأهداف:

يحقق نظام الإدارة مجموعة من المزايا عند اعتماده أبرزها :

1- إن نظام الإدارة بالأهداف ينقل الاهتمام والتركيز من التقويم الشخصي إلى التقويم الذاتي ومن التركيز على الماضي الذي لا يمكن إحداث أي تغيير فيه إلى التركيز على المستقبل.

2- يساعد هذا المدخل على أن يقوم الأفراد العاملون بتحديد أهداف أكثر واقعية، كما يساهم في توفير فرص ممتازة للعاملين لاكتشاف بعض المشاكل التنظيمية وابتكار طرق مناسبة لحلها، ويساعد الفرد كذلك على ترجمة أفكاره إلى عمل.

3- يمثل هذا النظام وسيلة قيمة لتحديد التدريب اللازم والتنمية الإدارية الفعالة المطلوب تحقيقها, فمن خلاله تتضح المسؤوليات المحددة لكل مدير في مجال التنمية الإدارية وتجعله أمام مسؤولياته لكي يتحملها, حيث أن المدير ضمن إطار نظام الإدارة بالأهداف يضطر إلى الاعتماد على نفسه، حيث يقل الميل إلى الاعتماد على الغير, فهو سيكون ملزما بتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذ الواجبات والأنشطة لبلوغ الأهداف المخططة.

4- إن الإدارة بالأهداف تتفق مع المبدأ النفسي الذي يشير إلى أن الأفراد العاملين يعملون بشكل أفضل عندما تكون أمامهم أهداف محددة، ويسعون إلى تحقيقها ضمن فترات زمنية محددة.

5- بما أن نظام الإدارة بالأهداف يسمح للمرؤوسين بالمشاركة في تحديد أهدافهم، فإنه يعطيهم دورا أكثر إيجابية في تحقيق أهداف المنظمة, وكذلك يزيد من شعورهم بالتحكم في بيئة العمل ويقلل من اعتمادهم على رؤسائهم المباشرين. (صالح عودة سعيد: 1994، 397-399).

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وهناك بعض العيوب التي تعاني منهما

1- أنها تعبر عن قياس الفرد العامل في عمله الحالي, وبالتالي فهي عاجزة عن قياس مدى إمكانية نجاح الفرد في أعمال أخرى يمكن له أن يقوم بمزاولتها.

2-عدم صلاحية هذه الطريقة لجميع الأعمال, وبالتالي فإنها تتطلب قدرا كبيرا من التفكير وحرية التصرف وإبداء الرأي. (خالد عبد الرحيم الهيتي:1999، 186)

3- بموجب هذه الطريقة فإنه يفترض أن يكون المدير أو الرئيس مستوعبا لواجباته وصلاحياته بشكل جيدا، وأنه يعرف حدود وأبعاد منصبه، وما هي اختصاصاته بشكل دقيق، وبالتالي فإنه يعرف جيدا الطريق المناسب لتحقيق أهداف المنظمة, وبالتأكيد فإن مثل هذه الافتراضات قد لا تصلح على جميع المدراء، فبعضهم قد لا تتوفر فيه مثل هذه المواصفات.

4- إن تطبيق طريقة الإدارة بالأهداف يحتاج إلى وقت وجهد غير عاديين، وذلك نتيجة لعمليات التشاور المستمرة بين الرئيس والمرؤوس حتى يتم التوصل بينهما إلى إتفاق حول الأهداف المطلوب تحقيقها.

5- يلاحظ أن عددا من المدراء لا يتحمس لتطبيق الإدارة بالأهداف بسبب أن هذا الأسلوب يعطي للفرد فرصة للمشاركة والمنافسة، وهذا قد لا يكون مألوفا بالنسبة لهم، كما أنهم اعتادوا على أن الرقابة يجب أن تمارس على الفرد المرؤوس وليس منه. (صالح عودة سعيد: 1994، 401).

8.4- عناصر ومعايير تقويم أداء الأفراد العاملين:

يرى محمد البرعي، عازي حبيب أن عناصر تقويم الأداء هي الصفات والمميزات التي يتكون منها الأداء الكفء للعمل والتي بناءا على توافرها في الموظف وأدائه يتم التقدير والحكم على مستوى كفاءته في عمله. (على بن صالح الضلعان: 2005، 20), ومن المهم وضع المعايير التي تبرز المستوى المقبول لأداء كل عملية من العمليات, وتستمد هذه المعايير أصولها من الأهداف المحددة في الخطة

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وتستعمل في الحكم على فعالية العمال, ويعتبر للنجاح بعملية تقويم الأداء, حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة. (خالد عبد الرحيم الهيثي: 1999، 180), ويذكر جمال الكفافي (2007: 249) أن تقويم الأداء لا بد أن يتضمن قياس إنجاز الفرد الفعلي لناحتين أساسيتين تتعلقان بأدائه :

أ- **السلوك:** الذي يظهره الفرد أثناء تأدية العمل.

ب- **الناتج:** وهو شيء ملموس، يعبر عنه عادة بوحدات معيارية ثابت وينقسم إلى :

* **كمية ناتج الأداء:** كعدد الوحدات المنتجة التي يقوم بإنتاجها.

* **جودة ناتج الأداء:** فأحيانا قد يهم معرفة جودة نواتج الأداء الذي يؤديه الفرد بصرف النظر عن معدلة في الأداء. ويشير كل من مارفري، كلافل (Murphy.k and Clevel), إلى أن معايير تقويم أداء الأفراد تتمثل في ثلاث محتويات أو مكونات:

1- خصائص الأفراد من مهارات وقابليات ترتبط بالأداء.

2- سلوكيات الأفراد.

3- تحقيق النتائج (الإنجاز). (ماريون اي هاينز:1999, 23).

ومن هنا نستطيع القول بأن عملية تقويم فعالية أداء المتخرجين يجب أن تشمل العناصر أو المعايير التالية: المعرفية، السلوكية، الأدائية، والتي ستتطرق إليها بالتفصيل فيما يلي:

1.8.4- المعارف:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يعرفها لايل م سبنسر، سيجان سبنسر "المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين".

أما عبد الستار العلي وآخرون, (*2009: 25*) فيعرفها بأنها: "المعلومات أو الحقائق التي يمتلكها الشخص في عقله عن شيء ما"، وأيضا "بأنها تعبر عن معرفة كيفية القيام بالأعمال أو إنجاز المهام المحددة".

في حين يعرفها القاموس ويبستر على أنها: "الفهم الواضح والمؤكد للأشياء، أو ما كل ما يدركه أو يستوعبه العقل"، (إبراهيم الخلوف الملكاوي:2009, 30).

أما (صالح عودة سعيد , *1994 : 220*) فيرى بأن المعارف هي "كم ونوع المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد أو يستوعبها عن عمل معين".

- الفرق بين المعارف والمعرفة (Connaissances / Savoir)

إن التمييز بين "المعارف" و"المعرفة" أساسي حيث يرى Ph.Jonnart أن المعارف Connaissance تكون وليدة بناء شخصي وثمرة التجربة الذاتية، بينما المعرفة Savoir فهي بناء جاد على نول النظرية، ويستلزم تجلي لغة اصطلاحية مصنفة، تتحدد داخل النظرية ذاتها, وهذا ما يؤكده محمد احمد شبلي (2001 : 38). بأن المعرفة هي مجموعة المعاني والمفاهيم والمعتقدات والأحكام والتصورات الفكرية التي تتكون لدى الإنسان نتيجة لمحاولاته المتكررة لفهم الظواهر والأشياء المحيطة به.

ويميز "Ph. Jonnaert" بين المعارف Connaissance وبين المعرفة Savoir في النقاط التالية:

المعارف (connaissance): تبنى من خلال التجارب الذاتية ولا تبلغ، إنها فردية ويتم بناؤها جماعيا –ديناميكيا وغير ساكنة– إنها ليست نسخة طبق الأصل

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

للواقع، يمكن أن تشكل في ذاتها سيرورات أخرى، تبقى قائمة لدى الشخص مادام لم يكون معارف أخرى متناقضة لها.

أما المعرفة (Savoir): فنجدها في الخصائص التالية: معترف بها لدى جمهور مختص، ترتبط بالإرث الثقافي لهذه الجماعة، هي مقننة من خلال وثائق مكتوبة أو بلغة معترف داخل هذه المجموعة. (بن مستاري نور الدين: *2007,65*).

2.8.4- السلوك:

يعرف ناصر دادي عدون (2004: 59) السلوك بأنه "مجموع من التصرفات والتغيرات الداخلية والخارجية، والتي يسعى عن طريقها الفرد لأن يحقق عملية التكيف".

أما محمد عشوي (2003: 360) فيعرفه بأنه "كل ما يصدر عن الفرد من استجابات مختلفة إزاء موقف يواجه أو مشكلة يحلها أو مشروع يخطط له أو خطر يواجه أو أزمة نفسية يكابرها".

ويذهب نيكولاس (F.Wnickols) إلى تعريف السلوك "النشاط الذي يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها." (عبد الباري إبراهيم درة: 2003، 14).

ويرى فنيولس, (Vignollos, 1978) أن "السلوك هو الشكل الذي يمارس به صاحب الوظيفة مسؤولياته لتحقيق النتائج".

أما عبد الرحمن محمد العيسوي, (2003: 160) أن السلوك هو "جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو مجموعة من الأفراد".

وحدده صلاح الدين عبد الباقي, (2005: 31) بأنه "دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة، وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين".

كما يعرفه شفيق رضوان, (1994: 08) بأنه "جميع ما يصدر عن الفرد من نشاط ظاهر كالكلام أو نشاط ناطق كالتفكير و التركز والانفعال".

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1.2.8.4 تقويم السلوك :

يرى نادر أحمد بوشيخة, (2000: 222) أن يتم تقويم السلوك استنادا إلى: التنظيم, الرقابة، تحديد الأولويات، فعالية العلاقات الشخصية، إجراءات السلامة...إلخ.

وفي إطار هذا السياق ذهب أنور عقل (2002: 157) إلى تعريف تقويم السلوك الصفي بأنه "تلك العملية التي تتم من خلالها تشخيص أسباب انحرافات لدى الطلاب خلال الفصل الدراسي ومحاولة علاجها بإحداث تعديل محدد في أساليب الطلاب الإدراكية بتعليمها لنماذج سلوكية جديدة أو تقوية بعض السلوكيات لدى الطلاب". رغم أن الطالبة تطرقت إلى تعريف تقويم السلوك من وجهة النظر التربوية إلا أنه لا تختلف عن التعاريف الأخرى.

أما بالنسبة للباحث أوبراي, (Aubry) "فإن السلوكيات يجب أن توضح بمؤشرات وهذه الأخيرة لا بد أن تكون قابلة للملاحظة والقياس وصادقة، كما يجب أن تكون السلوكيات تتعلق بالموظف الذي نحلل مردوده. "أدواءه", ولذلك عندما نقوم مؤشرا معينا يجب طرح السؤال التالي: هل الموظف له تأثير قوي على السلوك أو النتيجة، فالنسبة للباحث أوبراي هناك سلوكيات لا تؤدي إلى نتائج كالمواظبة دون أداء أي عمل, وهناك نتائج تحقق سلوكيات جيدة برغم من وجود سلوكيات رديئة مثل: ارتفاع نسب التغيب إلا أنه ينهي دائما برنامج عمله. (ابن سيدي أحمد محند ويدير: 2002، 49-51).

2.2.8.4- عناصر السلوك الإنساني في المنظمة :

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

إن العناصر الأساسية في السلوك التنظ
التكنولوجيا المستخدمة وأخيرا البيئة التي تعيش فيها المنظمة، فحينما يبدأ الأفراد العمل في المنظمة فإنهم يسعون إلى تحقيق أهداف مهينة، ومن هنا تنشأ الحاجة إلى وجود تنظيم يوضح علاقاتهم ببعضهم البعض, وأيضا هناك حاجة لاستخدام تكنولوجيا بدرجة معينة، وكل هذه العناصر تتأثر بالبيئة الخارجية التي تعمل فيها المنظمة.

1- **الأفراد:** يمثل الأفراد النظام الاجتماعي الداخلي للمنظمة فهم يعملون كأفراد ومجموعات سواء كانت رسمية أو غير رسمية، وهؤلاء الأفراد حالات متغيرة ومتطورة، فهم يختلفون في شخصياتهم ومشاعرهم وتفكيرهم ودوافعهم.

2- **الهيكل التنظيمي** : يحدد الهيكل التنظيمي العلاقات الرسمية للأفراد داخل المنظمة، فهو يوضح أنواع الوظائف وعلاقاتها ومستوياتها وعادة ما تنشأ مشكلات متعددة تحتاج التنسيق والتعاون واتخاذ القرارات, لتحقيق أهداف المنظمة.

3- **التكنولوجيا** : تمثل التكنولوجيا الأسلوب الذي يستخدمه العاملون في المنظمة، فالأفراد غالبا لا يعملون بأيديهم كل شيء، فهم يستخدمون الآلات وأساليب تكنولوجية معينة في العمل والتكنولوجيا المستخدمة لها تأثير على الإنتاجية، كما أن لها تأثير على العاملين وسلوكهم في العمل و كذلك لها تكلفتها وعوائدها في العمل.

4- **البيئة** : تعمل كافة المنظمات في بيئة داخلية خاصة بها وأيضا في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع، وهذه الأخيرة تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والاقتصادية من المجتمع، وهذه البيئة الخارجية لها تأثير كبير على العامل في المنظمة، فهي تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل ودرجة المنافسة، ولهذا يجب أخذها في الاعتبار عند دراسة السلوك الإنساني في المنظمات. (عبد الغفار حنفي: 1997، 128-129).

3.8.4- الأداء أو الإنجاز

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ليس هناك اتفاق بين الباحثين والممار
جلبرت وهو أحد العلماء البارزين في الميدان أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز "أو الأداء".

ذلك أن السلوك هو "ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون فيها، أما الإنجاز أو الأداء فهو ما يتبقى من أثر أو نتائج, ومن الأمثلة عليه إنتاج قطعة ما." (عبد الباري إبراهيم درة:2003، 14-15).

ويعرف أحمد ماهر, (2003: 47) الأداء بأنه "تحقيق الأفراد الأهداف والأعمال المطلوبة منهم وهو ما يشير إلى الفعالية في الأداء" كما يرى أن السلوك الأفراد داخل أعمالهم نواتج معينة مثل الأداء، والإنتاجية ومن التعريفات التي يأخذ بها الباحثون التعريف الذي قدمه نيكولاس (F.W.Nickols) بأن الأداء "هو نتاج السلوك وهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك مما جعل النتيجة اوالمحصلة النهائية مختلفة عندما كانت عليه قبل ذلك السلوك. (عبد الباري إبراهيم درة:14،2003-15).

أما حسن إبراهيم بلوط (2002: 360) يرى "أن مفهوم الأداء هو "إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة".

ويذهب السيد عليوه (2005: 31) إلى تعريف الأداء بأنه "كمية العمل التي ينجزها فرد أو مجموعة من الأفراد خلال زمن معين (دقيقة، ساعة، يوم) تحت الظروف الطبيعية للعمل ومستوى محدد من الأداء. أو "هو مقدار الزمن اللازم لإنجاز كمية معينة من العمل".

ويعرفه نايف القيسي (2006 :46) بأنه "تنفيذ عمل أو مهمة".

1.3.8.4- عناصر الأداء:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

إن النتائج التي تحققها المنظمة تتوقف هذه النتائج إيجابية أو سلبية وهذه العوامل تؤثر على الأداء العام للمنظمة وتبرز أهمية ثلاثة عوامل رئيسية.

ويشير هاينز إلى هذه العوامل على وجه الخصوص وهي :

1- **الموظف:** وما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

2- **الوظيفة:** ما يتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ومحتوى وعلى عنصر التغذية العكسية (الاسترجاعية) كجزء منه.

3- **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدى الوظيفة وتتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي. (خالد بن عبد الله الحنيطة: 2003، 113), وهناك من يرتكز على العناصر الأساسية للأداء وهي :

1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- **نوعية العمل:** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- **كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار هذا الإنجاز.

4- **المثابرة والوثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل.

وقدرة الموظف على إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة, ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقويم نتائج عمله. (ماريون آي هابنز: 1988، 18).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ويرى السيد عليوه (2005: 31) أن المحددات :

المعدل الكمي: والذي يقصد به تحديد كمية معينة من وحدات العمل التي تنتج في وقت معين.

المعدل النوعي: يقصد به الوصول إلى نتائج وحدات العمل بمستوى معين من الجودة والإتقان.

أما برجرون (Bergeron) فيقسم معايير الأداء إلى أربع درجات: الزمن، التكلفة، الإنتاج، النوعية، (ابن سيدي، أحمد محند ويدير: 2002، 45).

2.3.8.4- شروط فعالية الأداءات :

يرى غياث بوفلجة (2006: 74-76) بأنه يمكن تقييم الأداء الفعال من خلال العناصر التالية:

1- استعدادات نفسية:

أ- الثقة بالنفس.

ب- الدافعية للإنجاز والرغبة في العمل، واعتماده كأسلوب لتحقيق الأهداف.

ج- الرغبة في تغيير الواقع.

د- أخذ الأمور بجدية.

هـ- العزيمة والإصرار.

ح- التخطيط والإعداد لا نجاح المهام.

2- وضع أهداف وخطط بعيدة الأمد إلى جانب خطط لأهداف مرحلتين:

- وضع أهداف دقيقة وواضحة محددة بطريقة إجرائية.
- أن تكون الأهداف واقعية بحيث يمكن تحقيقها.

3- قدرات ومهارات وتتمثل في:

أ- **مهارات نفسية:** شخصية متوازنة إيجابية وفعالة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ب- مهارات تقنية: التحكم في تقنيات و

ج- مهارات تصورية: قدرة على التصور والتخطيط، تفتح على الواقع والتفاعل معه.

4- تهيئة الظروف وتوفير شروط نجاح المهام: وتتمثل في ما يلي:

أ- الإعداد الجيد والتخطيط الدقيق لتسهيل عملية تجسيد الأهداف.

ب- تحديد خطوات واقعية لإنجاز المهمة.

ج- توفير حاجات وشروط النجاح.

5- فعالية التدخلات، جدية في العمل، الصرامة، عدم التعاون.

أ- إنجاز المهمة دون تعاون ولا تقاعس أو تأجيل.

ب- الاعتماد على النفس بالدرجة الأولى في إنجاز المهام. أو متابعة إنجازها في حالة الإشراف عليها، حتى لا يكون الاتكال على الغير حجة للتهاون في إنجاز المهام.

ج- إتقان العمل بحيث يكون متميزا فيه قدر من الإبداع كلما أمكن.

6- تقسيم العمل المنجز والاستفادة من الأخطاء.

أ- تقويم المراحل المنجزة وتدارك الأخطاء.

ب- تدراك الأخطاء. (غياث بوفلجة: 2006، 74-76).

3.3.8.4- مراحل الأداء الفعال :

يتم تحديد مراحل الأداء الفعال في خطوات، تتمثل في وضع الأهداف والتخطيط لتحقيقها، وتوفير شروط النجاح، الجد والإتقان في الأداء، ثم تقويم مدى النجاح في تحقيق الأداء وهي مراحل يمكن توضحيها فيما يلي:

1- تحديد الأهداف: تتمثل هذه المرحلة في وضع أهداف بطريقة مدروسة بحيث تكون قابلة للتحقيق والتنفيذ.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- التخطيط لإنجاز المهام: إن وض
الوصول إليها غير كاف، إذ لا بد من تحديد المراحل والخطوات التي تمر بها عملية الإنجاز، مع الوقوف عند كل خطوة وكل مرحلة بالدراسة، والتخمين والاستشارة عند الحاجة.

3- توفير شروط النجاح : قبل بداية أي مهمة يجب توفير كل شروط نجاحها من وسائل وأدوات وخيرات، مما يساهم في إنجاح المهمة والاقتصاد في الوقت والجهود المبذولة لتجسيدها.

4- الجد والإتقان في الإنجاز: بعد تحديد الهدف وتحديد خطوات إنجازه وتوفير شروط نجاحه يجب العمل بجد وإتقان لتجسيده دون تكامل ولا تقاعس، ولا استكانة للمعوقات التي قد تعترض عملية الإنجاز.

5- تقويم الأداءات : عند الانتهاء من الإنجاز لا بد من مرحلة أخيرة وهي تقييم وتقويم الأداءات، للتعرف على الإيجابيات والسلبيات والنقائص إن وجدت من أجل الاستفادة منها والعمل على تجنبها في المحاولات المستقبلية. (غياث بوفلجة: 2006، 28).

إن احترام هذه الخطوات كفيل بالمساعدة على تقليص الوقت والجهد ومصاريف الإنجاز واكتساب الخبرات والدروس من الأخطاء والاستفادة منها والعمل على تجنبها في المحاولات المستقبلية. (غياث بوفلجة: 2006، 28-29).

9.4- الدراسات التي تناولت فعالية الأداء

- الدراسة الأولى: تقويم الأداء والمكافآت المرتبطة بها في القطاع الحكومي في الولايات المتحدة الأمريكية:

قام الغفاري (1996) بدراسته في القطاع الحكومي في الولايات المتحدة الأمريكية, والتي هدفت الدراسة إلى تقويم الأداء والمكافآت المرتبطة بها في القطاع

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الحكومي، حيث تكونت اللجنة من أثني عشر اللجنة تقريرها في كتاب يضم (187) صفحة في عام 1991.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

1- أن هناك علاقة بين زيادة الأداء المرغوب بين الموظف وخطط المكافآت المتعلقة بها.

2- أن عملية وضع الأهداف تؤدي غالبا إلى تحسين أداء الموظف, وذلك عندما تكون الأهداف محددة ومعتدلة، وبها نوع من التحدي ومقبولة من الموظف.

3- أوصت اللجنة بأن تهتم هذه المنظمات بالمشاركة من قبل الرئيس والموظف في وضع أهداف الأداء, وذلك لزيادة فهم ما هو متوقع من الأداء، كما أنه من الضروري أن يميز المديرون بين مختلف الموظفين من خلال المكافآت التي يحصل عليها كل موظف.

4- ليست هناك خطة مكافآت للأداء يمكن تعميمها على جميع المنشآت العامة، حيث يمكن القول أن هناك خطة مكافآت هي الأفضل، وذلك نظرا لاختلاف وتنوع هذه المنشآت، ولتحفيز الموظفين فإن أي خطة لمكافآت الأداء ينبغي أن تشتمل على :

1-تعريف أهداف الأداء للموظف بحيث يستوعبها ويفهما ويستطيع إنجازها.

2-أن يكون هناك ارتباط متسق بين المكافآت والأداء.

3- أن تكون تلك المكافآت جيدة للموظف.(خالد عبد الله بن الحنيطة:2003, 85)

- الدراسة الثانية: دراسة لنظم تقويم الأداء في (36) شركة أمريكية:

قام هول (1989) بدراسته على عدة شركات أمريكية وتركزت على عمليات تقويم الأداء وليس على النماذج المستخدمة في التقويم، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1- ضرورة تشجيع المديرين على عقد

2- تستخدم معظم المنظمات تقويم الأداء كصورة رسمية لقيام الأداء وتحديد المكافآت دون النظر لتقويم تنمية الموظف كمتطلب إداري أساسي.

3- أن يكون التركيز في تقويم الأداء على السلوك المستقبلي حيث وجد أن الكثير من عمليات تقويم الأداء تركز على الأداء الماضي.

4- يجب أن يكون هناك تقويم لنظام تقويم الأداء، بحيث يتوافق مع ثقافة وأهداف المنظمة، فالتعديل يدل على مدى أهمية وحساسية العناصر المؤثرة الداخلية والخارجية.

1- ربط عمليات تقويم الأداء بتخطيط الموارد البشرية في المنظمة، حتى يمكن من التخطيط الشامل للمنظمة وربط معلومات تقويم الأداء بتخطيط الموارد البشرية. (خالد بن عبد الله الحنيطة: 2003, 85)

- الدراسة الثالثة:التفاؤل وعلاقته بالأداء الوظيفي:

وفي دراسة قام بها الخضر (*1999*) بعنوان: التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالأداء الوظيفي, والتي تناول التفاؤل كأحد أبعاد الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي بهدف معرفة العلاقة المحتملة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي وفحص العلاقة بينهما، ومدى تأثير عوامل السن والجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي على هذه المتغيرات, واستخدمت الدراسة القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم ومقياس تقييم الأداء الوظيفي لموظفين ، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) موظفا وموظفة بشركة النفط ، وخلصت الدراسة إلى تأكيد العلاقة الطردية بين التفاؤل وكل من الدراية بالعمل وجودة العمل ومعدل الإنتاج والانضباط وفصاحة الرأي، والتوجيه، والأداء بشكل عام. (تراوح مد الارتباطات من ر= 0,23 إلى ر=0,39), كما كشفت هذه الدراسة عن ارتباط التشاؤم عكسيا بكل بين متغيرات الأداء هذه إضافة إلى المبادرة، والتعاون، والقدرة على التخطيط. (مدى الارتباطات من ر= 0,14 إلى

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ر=0,34)، ولم تكشف هذه الدراسة عن فرو
التفاؤل والتشاؤم. (ماجد الليمع حمود السهلى:2007, 68).

- الدراسة الرابعة: قياس الأداء والقدرة في القطاع العام:

قام جويت جوزيف (1997) بدراسته على عدة مستشفيات حكومية في ولاية جورجيا لقياس قدرة القطاع العام على الأداء والقدرة.

وهدفت الدراسة إلى معرفة نظم تصميم العمل الوظيفي والعلاقات بين النظام الإداري وكفاءة نظام العمل واستيعاب العنصر الإداري لدرجة التطوير المطلوب لإنجاز المتطلبات الإدارية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

2- العمل على تطوير الأنظمة واللوائح المعمول بها وتطوير واستيعاب العناصر الإدارية وتقييمها بين فترة وأخرى، أي تطوير النظم المعمول بها لتقييم الأنظمة.

3- تحسين المميزات الوظيفية لمختلف الوظائف الإدارية في المستشفيات.

4- العمل على تطوير وتحسين نظام القياسات والكفاءات الإدارية.

5- الأداء يرتفع بارتفاع المميزات الوظيفية وكلما تحسنت المميزات تحققت مستويات أعلى في الأداء. (خالد بن عبد الله الحنيطة: 2003, 86)

- الدراسة الخامسة: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي:

دراسة باجابر (*2005*) بعنوان: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني بمدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (420) من منسوبي الدفاع المدني واستخدمت الدراسة اختبار الروح المعنوية, واختبار الأداء الوظيفي من إعداد الباحث, وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى العاملين السهلى:2007, 66-68).

خلاصة :

إن ما يمكن استنتاجه من هذا الفصل هو أن عملية تقويم فعالية الأداء تمثل أحد أهم العمليات التي يقاس من خلالها أداء الأفراد العاملين, للوقوف على نقاط القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة، لذلك فإن تقويم الأداء ليست غاية بحد ذاتها دائما بل وسيلة للوصول إلى عدة غايات, فتقويم فعالية أداء الأفراد يتطلب معايير محددة سلفا مثل (المعارف، سلوكيات الأفراد،الانجاز)، والتي اعتبرتها الطالبة كأبعاد بناء استبيان تقويم فعالية أداء خريجي التكوين المهني العاملين، والذي سنشرح تفاصيل بناءه في الفصل التطبيقي وذلك للتأكد من أن الخريج يؤدي عمله بشكل فعال.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تمهيد :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذات أهمية بالغة بالنسبة للطالب فهي توجهه وترشده وتسمح له بحصر بعض الأخطاء والهفوات وإحصاؤها وضبطها بغية تفاديها عند إجراء الدراسة الأساسية، ومن بين أهداف الدراسة الاستطلاعية:

1- تصميم أدوات القياس.

2- اختبار مدى فعالية طرق إجراء أدوات القياس.

3- اكتساب خبرة التطبيق ومهارة جميع وتحليل معطيات البحث.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1.5- الدراسة الاستطلاعية.

1.1.5- أدوات الدراسة الاستطلاعية:

من أجل جمع المعطيات حول موضوع الدراسة واختبار الفرضيات استخدمت الطالبة مجموعة من الأدوات:

1.1.1.5- الاستبيان:

- الاستبيان الموجه للمتخرجين:

اعتمدت الطالبة في إعداد هذه الأداة على مجموعة من الخطوات نلخصها فيما يلي :

- **الخطوة الأولى:** فيها راجعت الطالبة بعض البحوث والدراسات التي تطرقت لهذا الموضوع أمثال (يوسف قبلان، 1981، محمد العديوي، 2006، إيمان سعود أبو حصنية، 1997... وغيرها).
- **الخطوة الثانية:** تتمثل هذه الخطوة في استخراج الطالبة لأبعاد التي بنت عليها الاستبيان، وهي تحتوي على (47) عبارة موزعة حسب البعدين التاليين:

البعد الأول: البرنامج التكويني (20) عبارة من فقرة 1 إلى الفقرة 20.

البعد الثاني: الصعوبات التي تواجه المتخرجين (27) عبارة، ويتفرع هذا البعد إلى المحالات التالية:

1- صعوبات شخصية (08) عبارات من الفقرة 21 إلى الفقرة 28.

2- صعوبات تكوينية (09) عبارات من الفقرة 29 إلى الفقرة 37.

3-صعوبات بيئية (10) عبارات من الفقرة 38 إلى الفقرة 47.

وقد اتبعت الطالبة في تصميم أداة الدراسة سلم ليكارت للقيم والذي يشتمل على خمسة مستويات للإجابة كما هو في الجدول رقم (05).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (05) مستويات الإجابة والقيم المو

مستوى الإجابة	القيم الرقمية الموافقة لمستوى الإجابة	
	الفقرة الإيجابية	الفقرة السلبية
أوافق شدة	5	1
أوافق	4	2
غير متأكدة	3	3
لا أوافق	2	4
لا أوافق بشدة	1	5

- **الخطوة الثالثة** : دراسة الخصائص السيكومترية للاستبيان:

1- صدق الاستبيان

أ- صدق المحتوى :

لتدعيم الدقة في صدق الأداة، قامت الطالبة بتتبع أدبيات البحث التي اهتمت بموضوع التكوين المهني، -وفي ضوء ذلك صممت أداة الدراسة (الاستبيان). ثم عرضها على (06) محكمين ا ربعة (04) من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية، واثنين (02) من المختصين في التكوين المهني وطلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول مناسبة الأداة ووضوح العبارات ودقة انتماء كل عبارة للمجال الذي تندرج تحته, وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم.

وعلى إثرها قامت الطالبة بدراسة صدق الأداة على مستوى كل فقرة والجدول رقم (6) يعكس نتائج هذه الخطوة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (06) بين استجابات المحكمين والثاني لما وضعت لأجله.

	الفقرات	عدد الأساتذة الذين يرون أن الفقرة	
		تقيس	لا تقيس
البعد الأول	1- ساعدني البرنامج على تفهم طبيعة عملي.	6	0
	2- أسهم البرنامج في تحسين وتطوير أدائي في العمل.	6	0
	3- ساعدني البرنامج على الحصول على العمل الذي يتناسب مع قدراتي ومؤهلاتي.	5	1
	4- ساعدي البرنامج على تقديم مقترحات وأفكار لتطوير وتحسين العمل.	6	0
	5- حصلت بعد انتهاء البرنامج على معلومات عن السلوك الإنساني و العلاقات الانسانية.	6	0
	6- تعلمت من البرنامج أهمية عملي.	6	0
	7- اكتسبت من البرنامج مهارات ساهمت في فعالية أدائي.	5	1
	8- زاد البرنامج فرصتي للتقدم في العمل.	4	2
	9- شجعني البرنامج على تحقيق تغيير إيجابي نحو أدائي لعملي	مكررة مع فقرة 19	
	10- أدى البرنامج إلى شعوري بالرضا عن عملي.	5	1
	11- مشاركتي في البرنامج حسنت قدراتي العملية.	6	0
	12- أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنويع في الأداء.	6	0
	13- أدى البرنامج إلى زيادة رغبتي في العمل وتطويره.	4	2
	14- ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في العمل بصورة جيدة.	4	2
	15- ساهم البرنامج في اكسابي و تنمية معارفي و معلوماتي المهنية	6	0
	16- أدى البرنامج إلى اثارة دافعيتي في العمل.	5	1
	17- اكتسب من البرنامج الشعور بمسؤولية في عملي.	4	2
	18- اكتسبت من البرنامج المهارات اللازمة لحل المشاكل المهنية.	5	1
	19- أدى البرنامج إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.	6	0
	20- اكتسبت من البرنامج خبرات مهنية.	4	2

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

	الفقرات	عدد الأساتذة الذين يرون أن الفقرة	
		تقيس	لا تقيس
البعد الثاني	21 – نقص الدافعية في العمل.	6	0
	22 – نقص الثقة بالنفس.	4	2
	23– عدم الجدية في العمل.	6	1
	24– عدم الشعور المسؤولية.	5	1
	25– عدم المرونة في التعامل.	4	2
	26– عدم المثابرة في العمل.	5	1
	27– انعدام القناعة والرغبة الشخصية بالعمل.	6	0
	28– انعدام المبادرة في العمل.	6	0
	29– عدم تناسب المعارف المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.	6	0
	30– عدم تناسب المهارات المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.	6	0
	31– اختلاف النظريات العلمية التي يتم التكوين عليها عن واقع العمل.	6	0
	32– عدم موائمة التطبيقات العملية في المركز لبيئة العمل.	5	1
	33– الحاجة إلى مزيد من التكوين.	4	0
	34– لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المعرفية المهمة لأداء العمل بفعالية .	5	1
	35– لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المهاراتية المهمة لأداء العمل بفعالية .	5	2
	36– عدم ملائمة طرق و أساليب العمل لتلك التي تم التكوين عليها.	6	0
	37– حداثة وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد/ المركز.	5	1
	38– ظروف العمل غير مناسبة.	6	1
	39– عدم تناسب حجم العمل المطلوب مع الأجر.	5	1
	40– عدم إتاحة الفرصة لاستخدام طرفي الخاصة في العمل.	6	0
	41– عدم توفر فرص التقدم في العمل.	5	0
	42– لا تشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها.	4	2
	43– عدم التعامل الجيد مع رئيسي المباشر.	5	1
	44– صعوبة التعامل مع زملاء العمل.	5	1
	45– عدم الحصول على استقرار وظيفي.	5	1
	46– عدم كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات المناسبة.	5	1
	47– عدم القدرة على العمل مع الآخرين.	4	2

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتضح من الجدول رقم (06) أن المحكّ

على أن كل من الفقرة رقم 1، 2، 4، 5، 6، 11، 12، 15، 19 والخاصة بالبعد الأول نقيس فعلا ما وضعت لأجله، من جهة أخرى حصلت فقرات البعد الثاني والحاملة للأرقام التالية 21، 23، 27،، 28، 29، 30، 31، 36، 38، 40، على إجماع أساتذة علم النفس والأساتذة المختصين بأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

بينما لم تحصل بقية الفقرات على إجماع المحكمين واكتفت بعدد من التكرارات تحول دون إقصائها، من جانب آخر، لاحظ المحكمون أن الفقرة (9) مكررة مع الفقرة (11) من البعد الأول وبالتالي تم حذفها من الاستمارة، وبناءا على تقديرات المحكمين تم تعديل بعض العبارات كما هو موضح في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (07) يوضح العبارات قبل وبعد التعديل.

البعد	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
الأول	شجعي البرنامج على تغيير إيجابي في أدائي لعملي.	_
الثاني	لا تشجع الإدارة أفكاري واقتراحاتي.	لا تشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها.

ب- صدق البناء:

من أجل تدعيم صدق المحكمين المذكور سابقا، إرتأت الطالبة إلا اللجوء إلى حساب الصدق الذاتي لكل بعد لإثباته إحصائيا وذلك بإيجاد الجذر التربيعي لمعاملات ثبات البعدين وهذا بعد تطبيقه على عشرين (20) من خريجي التكوين المهني، والذين اعتبرهم الطالبة كعينة استطلاعية وهذا طبعا بعد قياس ثباته، وقد أسفرت النتيجة على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق ذاتي عالي، حيث بلغت قيمته 0,87.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- ثبات الاستبيان:

استخرج معامل ثبات الاستبيان عن طريق التجزئة النصفية وهذا بالاستعانة بالنظام الخاص بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S.P.SS) بعد تطبيقه على عينة استطلاعية قوامها (20) متخرجا، وكانت النتيجة أن هذا الاستبيان يتمتع بمعامل ارتباط عال، حيث بلغت قيمته 0,79 وبمرور الاستبيان بهذه الخطوات وأصبح جاهزا للدراسة الأساسية.

- الاستبيان الموجه للمشرفين:

اعتمدت الطالبة في جمع البيانات والمعلومات على المراحل التالية :

- المرحلة الأولى:

الإطلاع على الدراسات والبحوث والكتب التي تطرقت إلى موضوع الدراسة أمثال (حسن إبراهيم بلوط، 2002، مدحت محمد أبو النصر، 2007، فرج عبد القادر طه، 2001، عبد الباري إبراهيم درة، 2003).

- المرحلة الثانية:

من أجل استخراج الأبعاد التي بنت عليها الطالبة الاستبيان قامت بمقابلة مجموعة من المتخرجين العاملين في عدد من المؤسسات العمل الجزائرية وكذلك مشرفيهم، وبعد أن قدمت الطالبة نفسها للمتخرجين والمشرفين طرحت عليهم السؤال التالية: ما هي المتطلبات الواجب توفرها في الخريجين العاملين والتي ترى أنها ضرورية لممارسة العمل بفعالية ؟

على إثر سؤال الطالبة ثلاثين (30) فردا من المتخرجين والمشرفين، تمكنت الطالبة من رصد مجموعة من المتطلبات التي يرى الخريجون والمشرفون أنها ضرورية لأداء العمل بفعالية، وانطلاقا من هذه المعلومات المستقاة من المتخرجين العاملين والمشرفين، قامت الطالبة بتصميم الاستبيان.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- **المرحلة الثالثة:**

وتتمثل في وضع مفردات لكل بعد من الأبعاد, حيث يتكون الاستبيان من سبعة وثلاثين (37) عبارة, كما استعملت الطالبة سلم الخمس بذائل للإجابة كالآتي: كبيرة جدا , كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيف جدا.

أبعاد الاستبيان: إن أبعاد الاستبيان مستوحاة من بحث قام به (مدحت محمد أبو النصر: 2007).

البعد الأول: المعرفي 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12.

البعد الثاني: السلوكي 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25.

البعد الثالث: الأدائي 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37.

المرحلة الرابعة: دراسة الخصائص السيكومترية للاستبيان.

1- صدق الاستبيان:

أ- **صدق المحكمين:** يعبر صدق استبيان تقويم فعالية أداء المتخرجين عن أراء ثلاثة (4) أساتذة محكمين من قسم علم النفس وعلوم التربية، وأيضا ثلاثة (02) من المختصين في ميدان التكوين المهني، بحيث عرضت الطالبة نسخا من الاستمارة الأولية على الأساتذة مرفقة بمجموعة من التعليمات (أنظر الملحق رقم 03)، وبعد ان استعادة الاستمارات من الأساتذة المحكمين قامت الطالبة بدراسة الأداة على مستوى كل فقرة والجدول رقم (10,9,8) يعكس نتائج هذه الخطوة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (08) يبين استجابات الأساتذة ا

فقرات البعد المعرفي لما وضعت لأجله.

المعرفي			عدد الأساتذة الذين يرون أن الفقرة
العبارة	الفقرات	تقيس	لا تقيس
1	الإلمام بالمعارف النظرية والتطبيقية في العمل.	4	2
2	القدرة على استيعاب مضمون الأوامر والتعليمات.	6	0
3	تجنب التسرع في تنفيذ هذه التعليمات والأوامر.	6	0
4	سعة الإطلاع على المستجدات العلمية والتقنية في مجال العمل.	5	1
5	القدرة على تقصي معلومات إضافية مفيدة تساعد في العمل.	4	2
6	القدرة على التنبؤ بالمشاكل المهنية قبل حدوثها.	5	1
7	القدرة على اكتشاف الخلل الموجود في نظام الوظيفة.	5	1
8	التمكن من حل المشاكل المطروحة.	4	2
9	القدرة على تنظيم الأعمال وجدولتها وفقا لأهميتها.	6	0
10	القدرة على تطوير أساليب جديدة لتأدية العمل.	6	0
11	المبادرة في العمل واقتراح الحلول المناسبة.	6	0
12	المعرفة بقوانين وإجراءات العمل والسهر على التقيد به.ا	6	0

يتضح من الجدول رقم (08) أن الأساتذة المحكمين أجمعوا على أن كلا من الفقرات رقم 2، 3، 9، 10، 11، 12 والخاصة بالبعد المعرفي تقيس فعلا ما وضعت لأجله، من جهة أخرى لم ترق بقية الفقرات إلى إجماع الأساتذة المحكمين واكتفت بعدد من التكرارات يحول دون إقصائها ذلك أن عدد الأساتذة الذين رأوا أن الفقرات المعنية لا تقيس ما وضعت لأجله لا يتعدى (2) أستاذين من بين ستة (6) أساتذة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (09) يبين استجابات الأساتذة ا

فقرات البعد السلوكي لما وضعت لأجله.

السلوكي			عدد الأساتذة الذين يرون أن الفقرة	
العبارة	الفقرات		تقيس	لا تقيس
13	التعامل الجيد مع الرؤساء.		6	0
14	احترام توجيهات المسؤولين في المؤسسة.		6	0
15	ربط علاقات طيبة مع الزملاء.		5	1
16	المواظبة والتفرغ للعمل.		5	2
17	المبادرة بالتعاون مع الجميع.		4	2
18	التقيد بأوقات العمل الرسمية.		6	0
19	الجدية أثناء ممارسة العمل.		5	1
20	النزاهة والضمير المهني.		4	2
21	الرغبة في تطوير العمل وتنميته.		6	0
22	الحفاظ على المواد والمعدات.		4	2
23	المثابرة في العمل والقدرة على الاستمرارية فيه.		6	0
24	استخدام معدات السلامة والأمن.		4	1
25	الشعور بالمسؤولية.		6	0

يتضح من الجدول رقم (09) أن الأساتذة المحكمين أجمعوا على أن كلا من الفقرة رقم 13، 14، 18، 21، 23، 25، والخاصة بالبعد السلوكي تقيس فعلا ما وضعت لأجله، من جهة أخرى لم تحصل بقية الفقرات على تأييد كلي واكتفت بعدد من التكرارات يحول دون إقصائها، ذلك أن عدد الأساتذة الذين رأوا أن الفقرات المعنية لا تقيس ما وضعت لأجله لا يتعدى (2) أستاذين من بين ستة (6) أساتذة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (10) يبين استجابات الأساتذة ا

فقرات البعد الأدائي لما وضعت لأجله.

الأدائي			عدد الأساتذة الذين يرون أن الفقرة
العبارة	الفقرات	تقيس	لا تقيس
26	القدرة على أداء العمل في المدة المحددة.	6	1
27	القدرة على العمل خلال فترات أوقات الراحة لمضاعفة المردود.	6	0
28	القدرة على أداء العمل المطلوب بسرعة.	6	1
29	القدرة على أداء العمل بدقة.	4	2
30	العمل على الوقاية من الأخطاء قبل حدوثها.	6	0
31	التمكن من تصحيح الأخطاء فور حدوثها.	6	0
32	كمية العمل اليومية المنجزة.	5	1
33	كمية العمل المتقنة.	5	1
34	الحرص على استخدام المواد والأدوات الخاصة بالعمل بكفاية.	4	2
35	التحكم في تكلفة العمل وتحقيق وفورات.	4	2
36	القدرة على مضاعفة المجهود للحصول على إنجازات أكثر.	6	1
37	الجهد المبذول في العمل.	6	0

يتضح من الجدول رقم (10) أن الأساتذة المحكمين أجمعوا على أن كلا من الفقرة رقم 26، 27، 28، 30، 31، 36، 37، والخاصة بالبعد الأدائي تقيس فعلا ما وضعت لأجله، من جهة أخرى لم تحصل بقية الفقرات على إجماع كلي، واكتفت بعدد من التكرارات يحول دون إقصائها، ذلك أن عدد الأساتذة الذين رأوا أن الفقرات المعنية لا تقيس ما وضعت لأجله لا يتعدى (2) أستاذين من أصل ستة (6) أساتذة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- اقتراحات الأستاذ المحكمين:

اقترح بعض الأساتذة المحكمين تعديل بعض عبارات التي رأى الأساتذة أنها مهمة وتقيس فعالا ما وضعت لقياسه.

جدول رقم (11) يوضح تعديلات المحكمين حول صياغة عبارات الأداة

البعد	رقم العبارة	العبارة الأصلية	العبارة بعد التعديل
المعرفي	01	الإلمام بالمعارف النظرية والتطبيقية في التخصص.	الإلمام بالمعارف النظرية والتطبيقية في العمل.
السلوكي	24	استخدام معدات السلامة و الأمن.	إتباع إجراءات السلامة و الأمن
الأدائي	29	القدرة على قيام بالمهام المهنية بدقة.	القدرة على أداء العمل بدقة.

يبين الجدول رقم (11) التعديلات التي طرأت على بعض العبارات من خلال تقدير المحكمين لأبعاد الاستبيان: البعد المعرفي، السلوكي, والأدائي.

ب- صدق البناء :

لتدعيم صدق المحكمين إحصائيا قامت الطالبة بحساب الصدق الذاتي لكل بعد، وهذا بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية التي كان عدد أفرادها عشرين (20) من المشرفين على المتخرجين وهذا طبعا بعد قياس ثباته، وقد أسفرت النتائج على أن هذا الاستبيان يتمتع بمعامل صدق ذاتي عالي، حيث بلغ في المتوسط 0,79 موزع على الأبعاد التالية : المعرفي 0,69، السلوكي 0,94، الأدائي 0,64.

2- ثبات الاستبيان:

أثبت الطالبة صدق الإستبيان تقويم فعالية أداء خريجي التكوين المهني العاملين، استخرج معامل كرونباخ ألفا، كمؤشر للتناسق الداخلي لكل بعد، وبالتالي الأداة ككل، فكان معامل ثبات البعد المعرفي 0,84، السلوكي 0,78 والأدائي 0,92،

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

أما معامل ثبات الإدارة ككل فهو 0,86, وذ
بمعامل ثبات عال.

2.1.1.5- المقابلة:

تم إجراء المقابلة مع خريجي التكوين المهني العاملين ومشرفيهم ومع مجموعة من أساتذة التكوين المهني، وأيضا كل من رئيسة مصلحة الوكالة الولائية للتشغيل ومدير القرض المصغر بولاية وهران.

* **المقابلة مع خريجي التكوين المهني:** تم إجراء المقابلة مع الخريجين أثناء توزيع الاستبيان، وتمحورت حول شرح عبارات الاستبيان، كما تمت مناقشة نقائص التكوين المهني الذي تلقوه، وأهم الصعوبات التي تحد من أثر التكوين المهني في مواقع عملهم.

* **المقابلة مع المشرفين على المتخرجين:** تم إجراء المقابلة مع المشرفين أثناء توزيع الاستبيان, ودارت حول شرح عبارات الاستبيان كما تمت مناقشة نواحي القوة والضعف في أداء المتخرجين.

* **المقابلة مع أساتذة التكوين المهني:** تركزت هذه المقابلة حول مدى فاعلية برنامج التكوين المهني في تلبية احتياجات المتخرجين ومدى ارتباطها بمتطلبات الأداء المهني في سوق العمل, وقد وقع اختيار الطالبة لعينة الأساتذة بالقصد باعتبارهم مكونين في مراكز التكوين المهني وأصحاب ورشات أو من ممارسي المهنة أو الحرفة وهم على دراية أكثر بمضامين هذه البرامج وإيجابياتها وسلبياتها، وللإطلاع على أسئلة المقابلة، أنظر الملحق رقم (3).

* **المقابلة مع رئيسة مصلحة الوكالة الولائية للشغيل ومدير مؤسسة القرض المصغر:** وكانت المقابلة من أجل الحصول على عناوين الشركات والمؤسسات التي قامت بشغيل خريجي التكوين المهني قصد الاتصال بهم وتطبيق

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الدراسة كما تمت مناقشة واقع هؤلاء الخريـ
الشغل الجديدة في إطار برنامج 10,000 منصب. (أنظر الملحق رقم 4).

2.1.5- المجال الجغرافي للدراسة الاستطلاعية :

أجرت الطالبة الدراسة الاستطلاعية بوهران، البيض, عين تموشنت.

3.1.5- المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية :

أجرت الطالبة دراستها الاستطلاعية خلال أشهر ديسمبر، جانفي من عام 2007.

4.1.5- المجال البشري للدراسة الاستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (20) عشرين من خريجي التكوين المهني وأيضا مشرفيهم والذي بلغ (20) عشرين و(05) من أساتذة التكوين.

5.1.5- العينة:

احتوت عينة الدراسة الاستطلاعية على عشرون (20) متخرجا وأيضا عشرون (20) مشرفا ينتسبون إلى عدد من مؤسسات العمل الجزائرية.

2.5- الدراسة الأساسية.

بناءًا على التعديلات التي أفرزتها نتائج الدراسة الاستطلاعية شرعت الطالبة في القيام بالدراسة الأساسية، وكانت إجراءاتها على النحو التالي :

1.2.5- عينة الدراسة:

شملت الدراسة (310) فردا منهم (150) من خريجي مراكز التكوين المهني العاملين, و(150) من المشرفين على هؤلاء المتخرجين تم اختيارهم بطريقة قصدية،

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

بحيث لا تتجاوز مدة عملهم في وظائفهم الحالي

من أجل التأكد من مدى فعالية التكوين المهني في تنمية معرف المتخرجين وتحسين مهاراتهم، وكي لا يتحكم عامل الخبرة في تحديد مستوى الفعالية ، والجدولان الآتيان يوضحان خصائص فئة المتخرجين.

- **خصائص عينة المتخرجين:** وهي مفصلة في الجدول التالي :

جدول (12) الخصائص الشخصية لعينة المتخرجين في الدراسة الأساسية:

الخصائص الشخصية		التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	118	78,66
	أنثى	32	21,33
	المجموع	150	100
السن	20-25	51	34
	26-30	56	37,33
	أكثر من 30	43	28,66
	المجموع	150	100
المهنة	إعلام آلي	19	12,66
	ميكانيك	36	24
	أخرى	95	63,33
	المجموع	150	100
نمط التكوين	الإقامي	78	52
	التمهين	50	33,33
	بالمراسلة	22	14,66
	المجموع	150	100
نوع القطاع	عام	62	41,33
	خاص	88	58,66
	المجموع	150	100

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن ذكور و21,33% إناث، أما من حيث السن فإن غالبية أفراد العينة يتراوح سنهم بين (26-30 سنة), وهذا ما تدل عليه النسبة المئوية 37,33%، تليها الفئة العمرية (20-25 سنة) بنسبة مئوية 34%، تم تليها الفئة (أكثر من 30 سنة) 28,66%، كما نلاحظ أن جل أفراد العينة ينتمون إلى مهنة أخرى 63,33%، تم تليها مهنة ميكانيك 24%، ثم إعلام آلي بنسبة مئوية قدرها 12,66%.

أما من حيث نمط التكوين فنلاحظ أن أكثر من نصف العينة ينتمون إلى النمط الإقامي بنسبة 52%، في حين قدرت النسبة المئوية للدين ينتمون إلى نمط التمهين 33,33%، تم تليها نمط بالمراسة بـــ 14,66%, ومن حيث نوع القطاع فإن58,66 من فئة المتخرجين يعملون في القطاع الخاص، و41,33% يعملون في القطاع العام.

2.2.5- المجال الجغرافي للدراسة الأساسية:

أجرت الطالبة الدراسة الأساسية في كل من وهرن، البيض،عين تموشنت, سعيدة.

3.2.5- المجال الزمني للدراسة الأساسية :

أجرت الطالبة دراستها الأساسية في الفترة الممتدة ما بين جوان 2008 إلى غاية 30 أكتوبر 2008.

4.2.5- أدوات جمع المعطيات :

من أجل جمع المعلومات حول موضوع الدراسة واختبار الفرضيات، استخدمت الطالبة مجموعة من الأدوات وهي:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1- الاستبيان

استخدمت الطالبة الاستبيانين المعدلين في الدراسة الاستطلاعية وهما :

* **الاستبيان الموجه لفئة المتخرجين:** الملحق (1) يحتوي هذا الاستبيان على (46) عبارة موزعة حسب البعدين التاليين :

البعد الأول: البرنامج التكويني (19) عبارة من الفقرة 01 إلى الفقرة 19.

البعد الثاني: الصعوبات التي تواجه المتخرجين (27) عبارة من الفقرة 20 إلى الفقرة 46 ويتفرع هذا البعد إلى المجالات التالية:

-الصعوبات الشخصية (08) عبارات من الفقرة 20 إلى الفقرة (27).

- الصعوبات التكوينية (09) عبارات من الفقرة (28) إلى الفقرة (36).

- الصعوبات البيئية (10) عبارات من الفقرة (37) إلى الفقرة (46).

* **الاستبيان الموجه لفئة المشرفين على المتخرجين:** المحلق (2) يحتوي هذا الاستبيان على (37) عبارة موزعة على الأبعاد التالية:

البعد الأول: المعرفي (12) عبارة من الفقرة (1) إلى الفقرة (12).

البعد الثاني: السلوكي (13) عبارة من الفقرة (13) إلى الفقرة (25).

البعد الثالث: الأدائي (12) عبارة من الفقرة (26) إلى الفقرة (37).

2- المقابلة:

تم إجراء المقابلة مع المتخرجين وأيضا المشرفين على هؤلاء المتخرجين ومع مجموعة من أساتذة التكوين المهني بولاية وهران.

* **المقابلة مع المتخرجين:** تم إجراء المقابلة مع المتخرجين أثناء توزيع الاستبيان، وتمحورت حول شرح عبارات الاستبيان كما تمت مناقشة نقائص التكوين الذي تلقوه، وأهم الصعوبات التي تحد من أثر تكوينهم في مواقع عملهم.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

* **المقابلة مع المشرفين على المتخر**

أثناء توزيع الاستبيان، ودارت حول شرح عبارات الاستبيان كما تمت مناقشة نواحي القوة والضعف في أداء المتخرجين.

* **المقابلة مع أساتذة التكوين المهني:** تركزت هذه المقابلة حول مدى فاعلية التكوين المهني في تلبية احتياجات ومتطلبات الخريجين في وظائفهم الحالية، والعوامل المساهمة في عدم فعالية التكوين المهني. أنظر أسئلة المقابلة الملحق (3).

3.5- الأساليب الإحصائية :

من أجل معالجة البيانات استخدمت الطالبة برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (S.P.S.S), وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

1- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد لأداة وفقراتها.

2- معامل ارتباط بيرسون: لمعالجة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

3- اختبار "ت" لدراسة الفروق بين الجنسين ونوع القطاع.

4- وتحليل التباين الأحادي (One way Anova) لدراسة تأثير خصائص العينة على متغيرات الدراسة.

5- اختبار شيفيه (scheffe) وتوكي (Tukey) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية, ولمعرفة اتجاهات الفروق في كل محور من محاور الدراسة.

4.5- طريقة تفريغ البيانات:

لقد تم تفريغ البيانات عن طريق الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وذلك بإدخال المعطيات الكمية للحاسوب وباستخدام الأسلوب الإحصائي المناسب لكل معطى، تم الحصول على النتائج في جداول والتي تم تصنيفها على حسب كل فرضية (أنظر عرض النتائج).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1.6 عرض وتحليل النتائج :

فيما يلي عرض لنتائج هذا البحث وتحليلها حسب الفرضيات وهي:

- الفرضية الأولى: لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

- من أجل التحقق من هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد المتعلق بالبرنامج التكويني،حيث تم اعتماد الدرجة الوسيطية (3:00) كمتوسط لمعرفة درجة مساهمة التكوين في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم، كما هو مبين في الجدول التالي (13).

-جدول رقم (13): يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين. وتحسين مهاراتهم للتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

العبارة	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ساعدني البرنامج على تفهم طبيعة عملي.	257	1,71	0,71
2	أسهم البرنامج في تحسين وتطوير أدائي في العمل.	300	2,00	0,93
3	ساعدني البرنامج على الحصول على العمل الذي يتناسب مع قدراتي ومؤهلاتي.	273	1,82	0,69
4	ساعدي البرنامج على تقديم مقترحات وأفكار لتطوير وتحسين العمل.	246	1,64	0,67
5	حصلت بعد انتهاء البرنامج على معلومات عن السلوك الإنساني والعلاقات الإنسانية.	328	2,19	0,99
6	تعلمت من البرنامج أهمية عملي.	252	2,05	0.98
7	اكتسبت من البرنامج مهارات ساهمت في فعالية أدائي.	307	1.68	0.77
8	زاد البرنامج فرصتي للتقدم في العمل.	307	2,05	0,85
9	أدى البرنامج إلى شعوري بالرضا عن عملي.	304	2,03	0,84
10	مشاركتي في البرنامج حسنت قدراتي العملية.	298	1,99	0,90
11	أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنويع في الأداء.	306	2,04	0,83
12	أدى البرنامج إلى زيادة رغبتي في العمل وتطويره.	282	1,88	0,86
13	ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في العمل بصورة جيدة.	339	2,26	0,91
14	ساهم البرنامج في إكسابي و تنمية معارفي و معلوماتي المهنية.	287	1,91	0,81
15	ادى البرنامج إلى إثارة دافعيتي في العمل.	294	1,96	0,87
16	اكتسبت من البرنامج الشعور بمسؤولية في عملي.	325	2,17	0,92
17	أكتسبت من البرنامج المهارات اللازمة لحل المشاكل المهنية.	364	1,76	0,75
18	أدى البرنامج إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.	262	1,75	0,59
19	اكتسبت من البرنامج خبرات مهنية.	307	2,05	0,84
	المتوسط العام		**1,93**	**0,82**

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتضح لنا من الجدول رقم (13) أن التكوين المهني لا يساهم في تنمية معارف المتخريجين وتحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وضائفهم الحالية ، إذ بلغ متوسط العبارات العام 1,93 وبانحراف معياري 0,82، ويعتبر هذا مؤشر على عدم فعالية التكوين المهني في تلبية الاحتياجات والمتطلبات المهنية للمتخرجين، حيث حصلت العبارة رقم (13) ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في العمل بصورة جيدة على أعلى متوسط حيث بلغ 2.26, وبانحراف معياري قدره 0,91، بينما حصلت العبارة رقم (04) ساعدني البرنامج على تقديم مقترحات وأفكار لتطوير وتحسين العمل على متوسط 1,64 وبانحراف معياري 0,67. تليها العبارة رقم (7) اكتسبت من البرنامج مهارات ساهمت في فعالية أدائي, حيث بلغ متوسطها 1,68 وبانحراف قدره 0,77.

وفي مقابلة الملحق (3) مع أساتذة التكوين المهني بوهران حول مدى مساهمة برنامج التكوين المهني في تلبية الاحتياجات المهنية المتخرجين في وظائفهم الحالية، فهم يرون أن التكوين المهني لا يلبي متطلباتهم المهنية في وظائفهم الحالية، وبالتالي ضعف أثر تكوينهم لكون هذا الأخير لم يعرف تنظيما محكما مبني على الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.

تعود عدم مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات المتخرجين المهنية في نظر أساتذة التكوين إلى:

عدم تطوير المناهج حسب حاجة السوق، عدم فاعلية خدمات الإرشاد والتوجيه في مراكز التكوين المهني، ارتفاع نسبة التسرب بين طلاب التكوين المهني، عدم توفر المرافق التكوينية المناسبة (المختبرات، إعلام آلي). عدم توفر الورشات الخاصة بالتكوين التطبيقي، عدم تعاون جهات قطاع العمل في وضع استراتيجيات وسياسة التكوين المهني، نقص نظام التكوين التعاوني (التمهين), نقص الخبرة الميدانية والعملية للمكون، عدم توفر التجهيزات الحديثة، قلة الحوافز المادية

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

للمكون،عدم استخدام أدوات القياس النفسية المقبولين، عدم فعالية المواد التكوينية في تزويد المتخرجين بالمعارف والمهارات المطلوبة في عملهم, مدة البرنامج التكويني غير كافية, الطرق والأساليب المستعملة في التكوين غير مناسبة, التركز على الجانب النظري في التكوين, كثرة المشاكل والتعطلات الفنية في أجهزة التكوين.

- الفرضية الثانية: هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

للتحقق من هذه الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع فقرات البعد المتعلق بالصعوبات التي تواجه المتخرجين، حيث تم اعتماد الدرجة الوسيطية (3:00) كمتوسط لمعرفة درجة الصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية، والجدول رقم (14) يبين ذلك.

جدول رقم (14): يوضح التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

رقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الذي ينتمي إليه
20	نقص الدافعية في العمل.	390	2,60	0,97	الأول
21	نقص الثقة بالنفس.	343	2,30	0,73	الأول
22	عدم الجدية في العمل.	328	2,20	0,96	الأول
23	عدم الشعور المسؤولية.	297	1,98	0,86	الأول
24	عدم المرونة في التعامل.	335	2,23	0,88	الأول
25	عدم المثابرة في العمل.	350	2,35	0,80	الأول
26	انعدام القناعة والرغبة الشخصية في العمل.	303	2,02	0,91	الأول
27	انعدام المبادرة في العمل.	649	4,23	0,63	الاول
28	عدم تناسب المعارف المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.	632	4,21	0,66	الثاني
29	عدم تناسب المهارات المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.	569	3,79	0,85	الثاني
30	اختلاف النظريات العلمية التي يتم التكوين عليها عن واقع العمل.	604	4,03	0,84	الثاني
31	عدم موائمة التطبيقات العملية في المركز لبيئة العمل.	509	3,39	0,87	الثاني
32	الحاجة إلى مزيد من التكوين.	592	3,95	0,82	الثاني
33	لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المعرفية المهمة لأداء العمل بفعالية .	609	4,06	0,78	الثاني
34	لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المهاراتية المهمة لأداء العمل بفعالية .	350	2,35	0,65	الثاني
35	عدم ملائمة طرق و أساليب العمل لتلك التي تم التكوين عليها.	602	4,01	0,89	الثاني
36	حداثة وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد/ المركز.	638	4,25	0,71	الثاني
37	ظروف العمل غير مناسبة.	547	3,65	0,90	الثالث
38	عدم تناسب حجم العمل المطلوب مع الأجر.	608	4,05	0,76	الثالث
39	عدم إتاحة الفرصة لاستخدام طرفي الخاصة في العمل.	622	4,15	0,91	الثالث
40	عدم توفر فرص التقدم في العمل.	607	4,05	0,93	الثالث
41	لا تشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها.	624	4,16	0,66	الثالث
42	عدم التعامل الجيد مع رئيسي المباشر.	589	3,93	0,81	الثالث
43	صعوبة التعامل مع زملاء العمل.	297	2.05	0,75	الثالث
44	عدم الحصول على استقرار وظيفي.	592	3,95	0,77	الثالث
45	عدم كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات المناسبة.	547	3,65	0,92	الثالث
46	عدم القدرة على العمل مع الآخرين.	449	2,99	0,69	الثالث

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتبين لنا من الجدول رقم (14) أن ال
مقارنة بوسائل المعهد/المركز حصلت على أعلى متوسط 4,25 وبانحراف معياري قدره 0,71 المجال الثاني، ثم تليها العبارة رقم (22) لا تشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها حيث بلغ متوسطها الحساب 4,16 وبانحراف معياري قدره 0,66 المجال الثالث ,في حين حصلت العبارة رقم (04) عدم الشعور بالمسؤولية على أقل متوسط 1,98 ,وبانحراف معياري قدره 0,86 المجال الأول، ثم تليها العبارة رقم (07) انعدام القناعة والرغبة الشخصية, حيث كان متوسطها الحسابي 2,02 وبانحرافها 0,91, ثم العبارة رقم (24) صعوبة التعامل مع زملاء العمل 2,05 , وبانحراف 0,75 المجال الثالث .

الجدول رقم (15): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات البعد الخاص بالصعوبات التي تواجه المتخرجين.

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط العام
الشخصية	2,24	0,87	3	3,23
التكوينية	3,81	0,77	1	
البيئية	3,66	0,81	2	

نلاحظ من الجدول رقم (15) أن الصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وضائفهم الحالية تتصل بالصعوبات التكوينية حيث بلغ متوسطها الحسابي 3,81, ثم تليها الصعوبات البيئية بمتوسط حسابي قدره 3,66 بينما كانت الصعوبات الشخصية في الأخير بمتوسط حسابي 2,24.

وبعد حساب المتوسط الحسابي العام للصعوبات حيث بلغ متوسطها 3,23 نجد أن هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- **الفرضية الثالثة: لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.**

للتحقق من الفرضية، قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحساسية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الأداة ككل، حيث تم اعتماد الدرجة الوسيطية (3:00) كمتوسط لمعرفة درجة فعالية أداء المتخرجين حسب تقديرات مشرفيهم، والجدول رقم(16) يوضح ذلك.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الجدول رقم (16): يوضح التكرارات والمتوس

لمستوى فعالية أداء المتخرجين من وجهة نظر المشرفين.

رقم	العبارة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد الذي ينتمي إليه
1	الإلمام بالمعارف النظرية والتطبيقية في العمل.	335	2,23	0,94	الأول
2	القدرة على استيعاب مضمون الأوامر والتعليمات.	305	2,03	0,93	الأول
3	تجنب التسرع في تنفيذ هذه التعليمات والأوامر.	356	2,37	1,03	الأول
4	سعة الإطلاع على المستجدات العلمية والتقنية في مجال العمل.	353	2,35	0,97	الأول
5	القدرة على تقصي معلومات إضافية مفيدة تساعد في العمل.	344	2,29	0,99	الأول
6	القدرة على التنبؤ بالمشاكل المهنية قبل حدوثها.	375	2,50	0,80	الأول
7	القدرة على اكتشاف الخلل الموجود في نظام الوظيفة.	355	2,37	0,97	الأول
8	التمكن من حل المشاكل المطروحة.	336	2,24	0,90	الأول
9	القدرة على تنظيم الأعمال وجدولتها وفقا لأهميتها.	365	2,43	0,75	الأول
10	القدرة على تطوير أساليب جديدة لتأدية العمل.	329	2,19	0,90	الأول
11	المبادرة في العمل واقتراح الحلول المناسبة.	355	2,37	0,96	الأول
12	المعرفة بقوانين وإجراءات العمل والسهر على التقيد بها.	377	2,51	0,92	الأول
13	التعامل الجيد مع الرؤساء.	398	2,65	1,02	الثاني
14	احترام توجيهات المسؤولين في المؤسسة.	605	3.89	0.74	الثاني
15	ربط علاقات طيبة مع الزملاء.	518	3,45	0,91	الثاني
16	المواظبة والتفرغ للعمل.	490	2,27	0,95	الثاني
17	المبادرة بالتعاون مع الجميع.	621	4,14	0.71	الثاني
18	التقيد بأوقات العمل الرسمية.	397	2,65	0,96	الثاني
19	الجدية أثناء ممارسة العمل.	458	3,05	0,93	الثاني
20	النزاهة والضمير المهني.	580	3,87	0,97	الثاني
21	الرغبة في تطوير العمل وتنميته.	489	3,26	0,72	الثاني
22	الحفاظ على المواد والمعدات.	581	3,89	0,74	الثاني
23	المثابرة في العمل والقدرة على الاستمرارية فيه.	494	3,29	0,92	الثاني
24	إتباع إجراءات السلامة والأمن في العمل.	460	3.07	0.86	الثاني
25	القدرة على تحمل المسؤولية.	413	2,75	1,03	الثاني
26	القدرة على أداء العمل في المدة المحددة.	298	1,99	0,87	الثالث
27	القدرة على العمل خلال فترات أوقات الراحة لمضاعفة المردود.	315	2,10	0,81	الثالث
28	القدرة على أداء العمل المطلوب بسرعة.	372	2,48	0,85	الثالث
29	القدرة على أداء العمل بدقة.	359	2,39	0,96	الثالث
30	العمل على الوقاية من الأخطاء قبل حدوثها.	373	2,49	0,97	الثالث
31	التمكن من تصحيح الأخطاء فور حدوثها.	349	2,33	1,01	الثالث
32	كمية العمل اليومية المنجزة.	353	2,35	0,84	الثالث
33	كمية العمل المتقنة.	367	2,45	0,91	الثالث
34	الحرص على استخدام المواد والأدوات الخاصة بالعمل بكفاية.	323	2,15	0,89	الثالث
35	التحكم في تكلفة العمل وتحقيق وفورات.	359	2,39	0,75	الثالث
36	القدرة على مضاعفة المجهود للحصول على إنجازات أكثر.	356	2,37	0,77	الثالث
37	الجهد المبذول في العمل.	387	2,48	0,99	الثالث

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن الجميع على أعلى متوسط حيث بلغ 4, 14، وبانحراف معياري قدره 0,71. تليها العبارة رقم(14) احترام توجيهات المسئولين في المؤسسة, والتي حصلت على متوسط 3,89 بانحراف معياري 0,74، وكانت أقل العبارات متوسطا هي العبارة رقم(26) القدرة على أداء العمل في المدة المحددة 1,99, وبانحراف معياري 0,87) تليها العبارة رقم(27) القدرة على العمل خلال فترات أوقات الراحة لمضاعفة المردود, والتي بلغ متوسطها 2,10. بانحراف معياري قدره 0,81.

جدول رقم (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد تقويم فعالية أداء المتخرجين حسب تقديرات المشرفين.

تقويم فعالية أداء المتخرجين	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط العام
المعرفي	12	2,32	0,97	2	2,61
السلوكي	13	3,20	0,91	1	
الأدائي	12	2,33	1,02	3	

نلاحظ من الجدول رقم (17) أن تقديرات المشرفين جاءت مرتفعة في البعد السلوكي, حيث بلغ المتوسط الحسابي 3,20, بينما جاءت متدنية أو منخفضة في البعد المعرفي والأدائي وهو ما دل عليه كل من المتوسطين الحسابي (2,32)، (2,33).

وبعد احتساب المتوسط الحسابي العام لتقديرات المشرفين لمستوى فعالية أداء المتخرجين حيث بلغ 2, 61, يمكننا القول أن المتخرجين لا يتميزن بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

-الفرضية الرابعة: يوجد أثر للتكوين المهني

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "بيرسون" لدراسة العلاقة بين متغيرين, كما هو موضح في الجدول رقم(18) .

جدول (18) : معامل ارتباط بيرسون بين التكوين المهني و فعالية أداء المتخرجين.

المتغيرات	معامل ارتباط يرسون	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	0,21	0,03
فعالية أداء المتخرجين		

أستخرج معامل ارتباط بيرسون لفحص وجود العلاقة بين المتغيرين التكوين المهني و فعالية أداء المتخرجين. وقد وجد من خلال النتائج المدونة في الجدول (18) أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بينهما 0,21 وهذه النتيجة دالة عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,03 أقل من 0,05، وهذا ما يثبت الفرضية المطروحة.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- **الفرضية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية ب**

و فعالية أدائهم. للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام اختبار "بيرسون" لدراسة العلاقة بين متغيرين كما هو موضح في الجدول رقم (19) .

الجدول (19) معامل ارتباط بيرسون بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين و فعالية أدائهم .

المتغيرات	معامل ارتباط يرسون	مستوى الدلالة
الصعوبات التي تواجه المتخرجين	0,72	0,01
فعالية أدائهم		

استخدم معامل ارتباط بيرسون لبيان العلاقة بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين و فعالية أدائهم، ولقد تبين من خلال النتائج الموجودة في الجدول (19) أنه توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون بينهما 0,72، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,01 أصغر من 0,05، وهذا ما يثبت الفرضية المطروحة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية السادسة: توجد فروق فردية التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار" ت"، والجدول رقم(20) يوضح ذلك.

جدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

المتغير	الجنس	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	ذكور	118	34,71	7,16	0,46	0,13
	إناث	32	31,22	8,68		

من خلال النتائج المدونة في الجدول (20) نرى أنه لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تعزى للجنس ، حيث بلغت قيمة "ت" 0,46، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05، لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,13 أكبر من 0,05.

- الفرضية السابعة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

للتحقق من الفرضية، قامت الطالبة باستخدام تحليل التباين (one way anova) والجدول رقم(21) يوضح ذلك.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الجدول (21) نتائج تحليل التباين (anova) المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	مستوى المربعات	درجات الحرية	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	داخل المجموعة	119,63	98,54	5	7,68	0,02
	خارج المجموعة	525,793	242,32	174		
	المجموع	644,856		179		

كشفت نتائج اختبار تحليل التباين أنظر الجدول رقم(21) انه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن، حيث بلغت "ف" 7,68 ,وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05, لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,02 أصغر من 0,05. ولتحديد بين أي فئات العمر كانت الفروق استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية, ونتائج الجدول (22) تبين ذلك.

الجدول (22) يبين نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

السن	العدد	المتوسط	20-25	26-30	فأكثر 30 سنة
20-25	51	2,04			
26-30	56	3,36			*
30 فأكثر	43	3,96		*	

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتضح من الجدول (22) أنه توجد فروق في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم بين أصحاب الفئة العمرية (26–30) و(30 فأكثر) لصالح (30 فأكثر).

– الفرضية الثامنة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة باستخدام تحليل التباين (one way Anova) والجدول رقم(23) يوضح ذلك.

الجدول رقم (23) يبين نتائج اختبار تحليل التباين (one way Anova) لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مستوى المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	داخل المجموعة	693,25	5	139.5	4,21	0.08
	خارج المجموعة	701.629	174	619.3		
	المجموع	394.655	179			

يتضح من خلال الجدول (23) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة، حيث بلغت قيمة "ف"4.21, وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة الدلالة 0,08 أكبر من 0,05.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية التاسعة: توجد فروق فردية بين ا
المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة باستخدام تحليل التباين (one way Anova) والجدول رقم(24) يوضح ذلك.

الجدول رقم (24) يبين نتائج اختبار تحليل التباين(one way Anova) في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	مستوى المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	داخل المجموعة	478.20	5	175.4	3,43	0,03
	خارج المجموعة	521.114	174	405.6		
	المجموع	394.134	179			

من خلال النتائج المدونة في الجدول (24) تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين, حيث بلغت قيمة "ف" 3,43, وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05, لأن قيمة الدلالة 0,03 أصغر من 0,05، ولتحديد بين أي الأنماط كانت الفروق استخدمت اختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية ونتائج الجدول (25) تبين ذلك.

الجدول رقم (25) بين نتائج اختبار توكي (Tukey) للفروق بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارف و تحسين مهاراتهم تعزى لنمط التكوين.

نمط التكوين	العدد	المتوسط	الإقامي	التمهين	بالمراسلة
الإقامي	78	3,14		*	
التمهين	50	3,98	*		
بالمراسلة	22	2,94			

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يتضح من الجدول رقم (25) أنه تو
المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم بين نمط التكوين (الإقامي) و(التمهين) لصالح التمهين.

-الفرضية العاشرة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا تبعا لنوع القطاع.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار " ت"، والجدول رقم(20) يوضح ذلك.

الجدول (26) يبين الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية واختبار "ت" لدرجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

المتغير	نوع القطاع	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
التكوين المهني	عام	62	3.47	0.34	5.18	0.01
	خاص	88	3.60	0.36		

من خلال النتائج المدونة في الجدول (26) يتبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم لصالح القطاع الخاص، حيث بلغت قيمة "ت" 5,18 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05، لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,01 أصغر من 0,05.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية الحادي عشر: توجد فروق فردية تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار "ت " والجدول رقم(27) يوضح ذلك.

- جدول (27) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

الصعوبات	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
الشخصية	ذكر	15,18	6,38	1,46	0,21
	أنثى	25,32	7,27		
التكوينية	ذكر	28,52	9,89	1,85	0.09
	أنثى	32,87	18,39		
البيئية	ذكر	18,73	7,05	2,25	0,03
	أنثى	22,71	8,47		

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (27) أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الشخصية حيث بلغت قيمة "ت" 1,46، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05, لأن قيمة الدلالة الإحصائية0,21 أكبر من0,05، وكذلك لا توجد فروق في الصعوبات التكوينية, حيث بلغت قيمة "ت" 1,85, وهي غير دالة إحصائيا، لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.09 أكبر من 0.05, بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات البيئية لصالح الاناث, حيث بلغت قيمة "ت" 2.25، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05، لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,03 اصغر من 0,05.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية الثانية عشر: توجد فروق فردية تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

للتحقق من الفرضية قامت الطالب باستخدام تحليل التباين (one way Anova) والجدول رقم (28) يوضح ذلك.

جدول (28) يبين نتائج التباين (one way Anova) للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

الصعوبات	مصدر التباين	مجموع مربعات	متوسط الانحراف	درجات الحرية	قيمة" ف"	الدلالة
الشخصية	داخل المجموعات	350,32	116,774	3	6,71	0,13
	خارج المجموعات	435,60	9,147	474		
	المجموع	474,92		477		
التكوينية	داخل المجموعات	819,366	278,122	3	17,44	0,01
	خارج المجموعات	7398,134	15,608	474		
	المجموع	8217,500		477		
البيئية	داخل المجموعات	386,191	128,730	3	9,11	0,06
	خارج المجموعات	6035,209	12,733	474		
	المجموع	6412,400		177		

يتضح من خلال الجدول رقم (28) أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الشخصية, حيث بلغت قيمة "ف" 6.71، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية0.13 أكبر من 0,05، وكذلك لا توجد فروق في الصعوبات البيئية, حيث بلغت قيمة "ف"11 ,9, وهي غير دالة

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.06 أكبر من 0,05 وهي ليست دلالة إحصائية في الصعوبات التكوينية, حيث بلغت قيمة "ف" 17.44 ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05, لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,01 اصغر من 0,05, ولتحديد إي الفئات العمرية كانت الفروق تم استخدام طريقة طوكي (Tukey) للمقارنات البعدية, والجدول رقم (29) يوضح ذلك:

الجدول رقم (29) المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية باستخدام طريقة طوكي (Tukey) في مجال الصعوبات التكوينية تبعا للسن.

السن	العدد	المتوسط	20-25	26-30	30 فأكثر
20-25	51	2.21		*	
26-30	56	3,36	*		
30 فأكثر	43	3,09			

يتضح من الجدول (29) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التكوينية, لصالح أصحاب الفئة العمرية (26–30) و(30 فأكثر) لصالح الفئة العمرية (26–30).

– الفرضية الثالثة عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

للتحقق من الفرضية قامت الطالب باستخدام تحليل التباين (one way Anova) والجدول رقم(30) يوضح ذلك.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

جدول رقم (30) يبين نتائج تحليل التباين تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وضائفهم الحالية تبعا للمهنة.

الصعوبات	مصدر التباين	مجموع مربعات	متوسط الانحراف	درجات الحرية	قيمة "ف"	الدلالة
الشخصية	داخل المجموعات	15,735	5,240	3	12.09	0.07
	خارج المجموعات	4689,19	9,893	474		
	المجموع	3704,92		477		
التكوينية	داخل المجموعات	106,63	53,354	3	19.85	0.04
	خارج المجموعات	8111,437	17,113	474		
	المجموع	8217,500		477		
البيئية	داخل المجموعات	2,210	0,737	3	23.65	0.01
	خارج المجموعات	6421,40	13,543	474		
	المجموع	224,859		177		

يتضح من خلال الجدول رقم (30) أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الشخصية, حيث بلغت قيمة "ف" 2.09 ، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,07 أكبر من 0,05.، بينما وجدت فروق في الصعوبات تكوينية. حيث بلغت قيمة "ف" 19.85, وهي دالة إحصائيا لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.04 أصغر من 0.05, وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات البيئية, حيث بلغت قيمة "ف" 23.65 ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.01 أصغر من 0,05.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية الرابعة عشر: توجد فروق فردية تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

للتحقق من الفرضية قامت الطالب باستخدام تحليل التباين **(one way Anova)** والجدول رقم(31) يوضح ذلك.

جدول رقم (31) يبين نتائج تحليل التباين (one way Anova) للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

الصعوبات	مصدر التباين	مجموع مربعات	متوسط الانحراف	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة
الشخصية	داخل المجموعات	205,57	106,783	3	34,85	0,11
	خارج المجموعات	4499,354	9,472	474		
	المجموع	3704,929		477		
التكوينية	داخل المجموعات	484,362	242,181	3	21,14	0,03
	خارج المجموعات	7733و138	16,280	474		
	المجموع	8217,50		477		
البيئية	داخل المجموعات	196,360	98,180	3	18,49	0,25
	خارج المجموعات	6225,04	13,105	474		
	المجموع	6424,40		177		

يتضح من خلال الجدول رقم (31) أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في الصعوبات الشخصية, حيث بلغت قيمة "ف" 34.85 ، وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية0.11 أكبر من 0,05، وكذلك لا توجد فروق في الصعوبات البيئية. حيث بلغت قيمة "ف" 18.49, وهي غير دالة

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

إحصائيا, لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0,25 أكبر من 0,05 وبالتالي ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التكوينية, حيث بلغت قيمة "ف" 21,14 ، وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.03 اصغر من0,05، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم استخدام اختبار شفيه (Scheffe). ونتائج الجدول (32) توضح ذلك.

الجدول رقم (32): يوضح نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للفروق في الصعوبات التكوينية تبعا نمط التكوين.

نمط التكوين	العدد	المتوسط	الإقامي	التمهين	بالمراسلة
الإقامي	78	3,89			*
التمهين	50	2,85			
بالمراسلة	22	3,03	*		

وبالنظر للجدول رقم (32) يتبين لنا أن هناك فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في الصعوبات التكوينية، بين نمط التكوين الإقامي والمراسلة لصالح (الإقامي).

- الفرضية الخامسة عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

للتحقق من الفرضية قامت الطالبة بحساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية و اختبار "ت" , والجدول رقم (33) يوضح ذلك:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الجدول رقم (33) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالتها للصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للنوع القطاع.

الصعوبات	نوع القطاع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	الدلالة
الشخصية	خاص	18,27	6,87	1,36	0,17
	عام	16,65	6,41		
التكوينية	خاص	22,26	9,91	0,87	0,39
	عام	20,18	7,70		
البيئية	خاص	34,95	14,60	1,71	0,08
	عام	29,25	12,03		

يتضح من خلال النتائج الموجودة في الجدول (33) أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع ، حيث بلغت قيمة "ت" في الصعوبات الشخصية 1,36، والصعوبات التكوينية 0,87, والصعوبات البيئية 1,71. وهي قيم غير دالة عند مستوى الدلالة 0,05, لأن القيم (0,17، 0,39, 0,08) اكبر من 0,05.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2.6- مناقشة النتائج :

بعد عرض نتائج البحث وتحليلها يمكننا مناقشتها حسب ترتيب فرضيات البحث على النحو التالي:

-الفرضية الأولى: لم يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

أظهرت نتائج الجدول (13)، أن التكوين المهني لا يساهم في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم لتتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية، إن هذه النتائج جاءت توافق ما افترضته الطالبة, بعدم فاعلية التكوين في تلبية الاحتياجات المهنية للمتخرجين في مواقع عملهم, وهذا راجع إلى عدم تصميم البرنامج التكويني على أساس المعايير المهنية الوطنية وفي ضوء الاحتياجات النوعية الفعلية لسوق العمل ومتطلبات التنمية. (المهندس أحمد مصطفى: *2001، 195*), وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كل من ليفجسون (Livgsomel) في أن المشكلة في عدم فعالية التكوين المهني لا تكمن في عدم إعطاء قدر وفير من المعارف والمهارات التي يحتاج إليها الخريجين في أداء وظائفهم بقدر ما هي تكمن في الصلة المفقودة بين محتوى التكوين المهني والاحتياجات الفعلية الحقيقية في مواقع العمل .(كلوديو-دي-كاسترو: 1999، 1146).

و هذا ما توصلت إليه الجمعية النفسية الأمريكية في كتاب "الوقاية خير من العلاج"، والذي أشارت فيه إلى أن عدم فعالية التكوين المهني في تلبية الاحتياجات المحلية يرجع إلى تدني مستوى البرامج التكوينية بشكل عام. (فرزير محمود، يحياوي مريم: *2007*) ,وهذه الدراسة تتفق أيضا مع دراسة فروخي والتي خلص فيها إلى أن 37,4 فقط من المتخرجين عبروا عن رضاهم عن البرنامج التكويني، وهذا راجع في نضره إلى عدم تكييف البرامج الحالية مع متطلبات الحياة المهنية، وبروز ضرورة إعادة النظر في البرامج التكوينية وبشكل مستعجل, فلا يمكن أن نتوقع نتائج جيدة وأفضل مادام التكوين لم تخصص له شروط النجاح.(حبيب

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تلوين:2002، 227-228) فيما أكد بلقاسم سا

فعالية التكوين ترجع إلى البرامج التي لا تستجيب في كثير من الأحيان إلى الاحتياجات الحقيقية لعملية التنمية والتشغيل في الجزائر، والسبب في ذلك أنها مستوحاة من برامج أجنبية مبنية على حقائق اقتصادية وصناعية مغايرة لواقع المجتمع الجزائري، ويبدو ذلك واضحا من خلال إهمال هذه البرامج للكثير من الحرف التقليدية ذات الطابع الوطني، مثل صناعة الزرابي، النحاس والفخار التي يجب إدخالها في برامج التكوين المهني حتى لا تؤول إلى الزوال، وهذا ما ذهب إليه إبراهيم فالح (1998: 8) في أن معالم مشاكل التكوين المهني في الوطن العربي ليست بمجرد نقل مناهج ووسائل التكوين المتبعة في الغرب كما هي إلى المعاهد بل إن هذه المناهج والوسائل يجب أن تراجع لتناسب وظروف المجتمع العربي.

وانطلاقا من المقابلة التي أجريت مع أساتذة التكوين المهني حيث يرون أن عدم فاعلية التكوين المهني في تلبية المتطلبات المهنية للمتخرجين في وظائفهم الحالية تعود لكون هذا الأخير لا يبنى على الاحتياجات الفعلية لسوق العمل, وهو ما يؤدي إلى ضعف مساهمة التكوين في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم في وظائفهم الحالية , وهذه النتيجة تتفق مع دراسة رويال 1999 (Royal) حيث توصل إلى أن عدم فعالية التكوين تعود إلى عدم وجود علاقة ارتباطية قوية بين ما تعمله الطالب في المركز التكوين وبين ما يطبقه على الأرض أثناء عمله. (بسام عبد الله مسمار: 2002، 38), وهذا ما ذهب إليه شين1982 (Schein) في أن عدم وجود أثر للتكوين المهني لدى الخريجين في وظائفهم الحالية قد يكون عائدا لكون التكوين الذي تلقاه يقدم طرق وأساليب تتناقض مع الممارسات الفعلية في ميدان العمل، ولعدم توخى الدقة في وضع الأهداف السلوكية للبرنامج التكويني. (يوسف محمد القبلان: 1981،17).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

-الفرضية الثانية: هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

من خلال النتائج المحصل عليها عن طريق حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الخاصة ببعد الصعوبات التي تواجه المتخرجين، أنظر الجدول (15), يتضح أن هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية حيث بلغ متوسطها الحسابي(3.23)، حيث كانت الصعوبات التكوينية الأكثر تأثير في عدم تطبيق المتخرجين لما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية، حيث بلغ متوسط حسابهما (3.81) وبانحراف معياري (0.77)، مثل: عدم تناسب المهارات المقدمة في التكوين المهني مع متطلبات العمل المهاراتية، حداثة وسائل العمل مقارنة بوسائل المركز,اختلاف النظريات العلمية التي يتم التكوين عليها عن واقع العمل ,عدم موائمة التطبيقات العملية في المركز لبيئة العمل ,الحاجة إلى مزيد من التكوين....إلخ، كلها صعوبات تساهم بشكل كبير في عدم فعالية الخريج في تحقيق التوافق بين ما يمتلكه ومتطلبات الوظيفة, وهذا ما ذهب إليه لاندي, وترامبو1976 (Landy, Trumbo,), في أن المعارف والمهارات والمواقف التي يتم اكتسابها أثناء التكوين والتي لا يتم استغلالها وتطبيقها في الوظيفة، فإنها لا تقدم شيئا لتحقيق الأهداف التنظيمية .. (يوسف القبلان، *1981*، *14*).

ثم تليها الصعوبات البيئية, حيث بلغ متوسط حسابهما (3.66) وبانحراف معياري (0.81) ، مثل: عدم إتاحة الفرصة لاستخدام طرقي الخاصة في أداء عملي، عدم تناسب حجم العمل المطلوب مع الأجر، لا نشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها، ظروف العمل غير مناسبة، عدم توفر فرص للتقدم في العمل، عدم الحصول على الاستقرار في وظيفته...الخ, وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة عطوة (1987) في أن أكثر العوامل إسهاما في إعاقة أو تسهيل اندماج الخريج في مجال عمله تتصل بالبيئة التنظيمية والإدارية.(صالح محمد الرواضية:*2003*، *118*) في

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

حين جاءت الصعوبات الشخصية في الأخير معياري (0.87), ولكنها لا تؤثر في عدم تطبيق المتخرجين لما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية,مثل: نقص الدافعية للعمل، عدم الجدية، عدم المثابرة في العمل ، نقص الثقة بالنفس...إلخ, وهذه النتيجة لا تتفق مع ما توصلت إليه دراسة إيمان أبو حصينة (*15:1997*) في أن هناك صعوبات تحول دون تطبيق المتخرج لما اكتسبه في مجال عمله، وهذه الصعوبات تتعلق بالموظفين مثل: عدم التحمس، عدم الرغبة في التجديد...إلخ.

-الفرضية الثالثة: لا يتميز أداء خريجين التكوين المهني بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن أداء المتخرجين لا يتميز بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم ، باعتبار أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات الاستبيان جاءت دون الدرجة الوسيطية (3:00)، فقد بلغ متوسط الفقرات (2.61), وهو ما يؤكد ما افترضته الطالبة, وتعود أسباب عدم رضا أصحاب العمل (المشرفين) إلى تدني نوعية المتخرجين وعدم تطابق مواصفاتهم من حيث المهارات و المعارف ومستوى الأداء مع متطلبات العمل, وهذا ما توصل إليه حسان مراني (*2005*: 25) في أن غياب قيام الموظفين بأدوارهم بصفة جيدة يرجع إلى غياب الفعالية في الأداء على كل الأصعدة. كما أن عدم اختيار الشخص الملائم للوظيفة، بمعنى أن تعيين الخريج في وظيفة لا تتناسب مع قدراته وإمكانياته، يؤدي إلى فشله في وظيفته وانخفاض في مستوى الرضا المهني وكثرة المشاكل وبالتالي ترك العمل.(غيات بوفلجة:2003).

وهذا ما أكدته لنا رئيسة المصلحة الولائية للشغيل بوهران إلى أن 50% من المتخرجين يتركون وظائفهم لشعورهم بعدم الرضا والإحباط نتيجة التأهيل غير المناسب لديهم، وخاصة بالنسبة للمعنيين حديثا وأثناء الفترة الأولى للتوظيف.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وهو ما توصل إليه كل من سميث (*ith*

يؤدي إلى ترك العمل. (عبد العزيز بن محمد العيد الجبار: 1999, *83*), وفي نفس سياق الفكرة يرى وتاير (Thyer) أن الموظف الذي يتم تكوينه بالشكل المناسب ستكون فرصته في الحصول على أكبر قدر من الرضا والقناعة في حياته الشخصية سواء كان ذلك داخل أو خارج العمل.(يوسف محمد القبلان:*1981،113*) ,.وبالتالي الإسهام في تحقيق الأداء الفعال.

ومن هنا يتبين لنا أن الإنجاز (الأداء) الفعال يحصل نتيجة استعدادات نفسية وأداءات عقلية من خلال اعتماد خطط مدروسة، وأساليب علمية في الأداء وفق معايير محددة. (غياث بوفلجة: *2006*), وهذا ما جاء معاكسا للدراسة التي قام بها خالد بن عبد الله الحنيطة (156:*2003*) والخاصة بتقويم فعالية أداء المسيرين وقد توصل إلى أن هناك فعالية في أداء المسيرين، ويرجع التناقض الذي حصل بين نتائج الطالبة وهذه الدراسة إلى أن هذه الأخيرة قد جرت على المسيرين أو الإطارات على مستوى المنظمة، إضافة إلى أن اختلاف الظروف التنظيمية والجغرافية والبشرية يمكن أن تلعب دورا كبيرا في تباين النتائج.

-الفرضية الرابعة: يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

من نتائج الجدول رقم (18) يتبين أنه توجد علاقة ارتباطية سلبية بين التكوين المهني و مستوى فعالية أداء المتخرجين، وهذا يعني أنه كلما كان التكوين لا يتوافق مع احتياجات المتخرجين ولا يساهم في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم في وظائفهم الحالية، فإن ذلك يؤدي إلى ضعف أو تدني فعالية أدائهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه غياث بوفلجة (26:*2006*) في أن فعالية خريجي التكوين المهني في ميادين الشغل تكون دون المستوى المطلوب نتيجة ضعف تكوينهم ونقص تطبيقاتهم الميدانية وهو يخيب أمال كثير من المستخدمين.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

وأيضا دراسة بن هويشل الشعيل,عبد كشفت أن تدني أداء العاملين في قطاع التربية ترجع إلى نقص تكوينهم قبل الخدمة ,وفي بحث مماثل قام به كل من حميد النيل الفاصل، وصحبي علي السويدي (1997: 33) حيث توصلا إلى أن خريجي و متخرجات كلية التربية لم يتمتعوا بالتكوين الكافي وهو ما أدى إلى تدني أداءهم.

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه يوسف محمد القبلان (*1981: 115*) في أن الانخفاض في الإنتاجية يرجع إلى نقص التكوين, إن للتكوين المهني صلة مباشرة بأداء الخريج فبالتكوين نستطيع أن نزود المتخرج بمعارف معينة، ونستطيع أن ننمي مهاراته واتجاهاته، فإذا ما استخدم ذلك الخريج تلك المعارف والمهارات والسلوكيات وأظهر مستوى معينا من الإتقان في العمل، نستطيع القول أن التكوين المهني حقق أهدافه وساهم في فعالية أداء الخريج. (الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباع:*2008،307*)، وتأييدا لذلك تشير نتائج الدراسة التي أجراها معهد الدراسات والأبحاث بجامعة نيس (Nice) ,إلى أنه لابد من أن يركز التكوين على المشاكل العامة للصناعة وعدم الفصل بين التقنية والإنسان، وإعادة النظر في نظام التكوين الحالي, والاهتمام بالجانب الإنساني لضمان استقراره في عمله. (بلقاسم سلاطنية اخرون: *2007، 259*), في حين أن هذه الدراسة لا تتفق مع ما توصل إليه كل من أندوني، وليفي (*Luvey ،Anthony 1997*)) في أن التكوين على المهارات كان فعالا في زيادة أداء المدرسين. (عبد اللطيف المعروف،زينات فاصل الحيديثي:*2003، 155*), أيضا لا تتفق مع الدراسة التي أجريت على 300 شركة أمريكية, فقد حققت هذه الشركات مستويات عالية من التحسن في مستويات الأداء , وهذا بفضل التكوين الذي لعب الدور الحيوي في تحقيق الاداء الفعال. (كامل بربر: *2008، 267*), وهذا يرجع في نظر الطالبة إلى الاختلاف بين البيئتين التي ينتمي إليهما كلا من أفراد العينة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ومن هنا نستنتج أن فعالية أداء المتخ
المهني في تحقيق استفادتهم مما تلقوه أو تعلموه خلال فترات تكوينهم في الواقع الفعلي للعمل. (مدحت صالح أبو النصر: *2003*), ومن خلال زيادة التوافق بين الكفاءات المكتسبة عن طريق محتوى البرامج التكوينية والكفاءات التي يتصل بها عالم الشغل. (بوزيد نبيل: *2002*، *281*)، فمتى كانت برامج التكوين المهني متنوعة وتأخذ في الاعتبار المتطلبات والاحتياجات المهنية للمتخرجين وجميع التطورات والمتغيرات في مجال المهنة، فإن ذلك يؤدي إلى تطوير مهاراتهم ومعارفهم المختلفة، ويزيد من فعالية الأداء. وهذا أشار إليه عسالي بولرباج (*2008* :*207*) في أن هناك علاقة واضحة بين التغيير الإيجابي في الأداء اليومي للموظف وبين جودة برامج التكوين المهني، فجودة هذه البرامج التكوينية مؤشرا على فعالية الأداء.

-الفرضية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين و فعالية أدائهم .

لقد أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم، أنظر الجدول (19). إن هذه النتائج جاءت توافق ما افترضته الطالبة بوجود هذه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين،وأن الصعوبات التي تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية ترتبط ارتباطا طرديا سلبيا بفعالية أدائهم, فكلما كان المتخرج غير قادر على تجاوز الصعوبات التي تواجهه ، فإنه لن يستطيع أن يكون فعالا في عمله, ومتحكما في وظيفته، والعكس الصحيح ,أي كلما كان المتخرج قادرا على مواجهة الصعوبات التي تواجهه فإنه يكون فعالا في عمله ومتحكما في وظيفته، كما أن المتخرج لن يستطيع لوحده تجاوز هذه العراقيل ما لم تتضافر جهود كل من مصممي برامج التكوين المهني وأصحاب العمل، وهذا من خلال :

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

دراسة متطلبات برامج التكوين المـ

والقدرات والاستعدادات العامة والخاصة الواجب توافرها في الملتحقين في البرنامج، تحديد معايير الالتحاق وشروطه، الاهتمام بتقنيات التكوين وأساليبه الحديثة ومواصلة تطويرها، توفير مستلزمات التكوين (تجهيزات ومواد أولية تكوينية) بكميات ونوعيات وفق متطلبات تنفيذ البرامج, الاهتمام بتأهيل المكونين فنيا ومسلكيا، مواصلة تحديث مضامين البرامج والمناهج التكوينية لمواكبة التطور التقني في ميادين العمل، ومشاركة لجان البرامج المحلية على مستوى المؤسسة التكوينية في تقويم المناهج وتجويدها لتكون أكثر تلبية للاحتياجات المحلية. (المهندس أحمد مصطفى: *2001*), الاهتمام برفع مستوى كفاءة وقدرات وإمكانات أعضاء هيئة التكوين بكافة الطرق مثل: إتاحة الفرصة لإكمال الدراسات العليا، وحضور الدورات التكوينية والمؤتمرات والندوات، وغيرها من أساليب التطوير الممكنة، أما بالنسبة للمتكونين فإنه يجب مراعاة العدد المناسب للمتكونين في المجموعة الواحدة، إتاحة الفرصة للمتكونين لعرض ما لديهم من أفكار والتعبير عن وجهات نظرهم لتبادل الخبرات بين المجموعة المتكونة، التركيز في جميع المواد على عملية الربط بين المعلومات النظرية والواقع العملي للمتكونين، التنويع في الأساليب التكوينية التي تقدم بها المواد بما يتلاءم مع احتياجات الموضوعات والأهداف السلوكية، التي ينبغي تحقيقها في كل موضوع .(إيمان سعود أبو حصنية: *1997*) ,أما بالنسبة لبيئة العمل فإنها تلعب دور مهم في تحقيق فعالية التكوين المهني وبالتالي فعالية الأداء, فاكتساب الخريج المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل لن يكون مجديا، مالم تكن هناك بيئة عمل تشجع هذا الأخير على تطبيق ما اكتسبه من التكوين في مجال عمله. فالمرحلة التي ينتقل إليها الخريج عقب التخرج من البرنامج التكويني تعتبر أكثر أهمية من المرحلة السابقة للتكوين أو حتى مرحلة التكوين ذاتها, والسبب في ذلك أن المرحلة اللاحقة للتكوين هي التي تشهد عملية نقل المعارف والمهارات التي أتى بها الخريج لتطبيقها العملي في جو الوظيفة التي يشغلها, وهذا النقل والتطبيق هو ما

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

يعتبره علماء النفس الصناعي أكثر العوامل أهـ
محمد القبلان: *1981*)، ففعالية الأداء تحقق بمدى قدرة الخريج على التلاؤم والتكيف مع بيئة العمل .(عبد الله محمد الشهري وآخرون: *1988*)، وأيضا من خلال تشجيع الإدارة وإتاحة الفرصة للمتخرج لتطبيق ما اكتسبه من التكوين، وعدالة الأجر، والعلاقات الجيدة مع الرؤساء والزملاء، وطرق العمل المناسبة, وهذا ما توصل إليه شين 1982 (Schein) في أن صعوبة اندماج الموظف في العمل لا تعود إلى وجود عيوب في البرنامج التكويني وإنما المشاكل قد تكمن في الإخفاق في تحقق التفاعل بين البرنامج التكويني من جهة, وبين احتياجات الموظف في بيئة العمل, أما كيلر1978 (Keller) فقد وجد أن البيئة التكوينية الجيدة والفعالة ليست العامل الوحيد الذي يحتم تحقيق المستوى الجيد من الأداء بعد التحاق المتخرجين بمواقع عملهم. (يوسف محمد القبلان: *1981*), وهذا ما أكده فرج عبد القادر طه (*1986*: *262*) في أن بيئة العمل تعتبر من أهم العوامل الحاسمة في زيادة الإنتاج، وراحة العاملين النفسية، ورضاهم المهني.

وعليه يمكن نقول أن فعالية أداء المتخرجين لا تحدده المعارف والمهارات التي أتى بها الخريج من هذه المراكز أو المعاهد بل تتفاعل معه متطلبات الوظيفة وبيئة العمل، ومدى تمتعه بالخصائص الشخصية المناسبة.(الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ: *2008*، *305*).

-الفرضية السادسة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهنى في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

اتضح من خلال نتائج اختبار "ت" أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا للجنس, (ذكور/ إناث)، وبالتالي عدم تحقق هذه الفرضية. انظر الجدول رقم(20), إن هذه النتيجة لا تتفق مع ما توصل إليه كل من جاسم محمد

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الحمدان، سالم سعيد الهاجري (2006: 18) في أثر التكوين المهني لدى الموظفين تبعا لمتغير الجنس.

والسبب في رأي الطالبة راجع إلى أن المتخرجين والمتخرجات تلقوا التكوين ذاته وفي نفس البيئة التكوينية، وتكونوا على الوسائل والتجهيزات والتقنيات نفسها, كما أن المتخرجين لديهم نفس الاتجاهات نحو درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم.

-الفرضية السابعة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا للسن.

اتضح من خلال نتائج تحليل التباين (one way Anova) أنه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا للسن.انظر الجدول رقم(21) ، ولمعرفة أي الفئات العمرية كانت الفروق فقد استخدم اختيار شيفيه (Schefe)، أنظر الجدول (22) ,ومنه نجد أن هناك فروق بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم لصالح الفئة العمرية (أكثر من 30 سنة) ,وسببه أن هذه الفئة لها تجربة مهنية مكنتها من التأقلم مع متطلبات واحتياجات الوظيفية الحالية, وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه كل ايسبنوزا 1940(Espinosa), في أن هناك أثر للبرنامج التكويني لدى الموظفين في وظائفهم الحالية تعزى لعامل السن. (فلاح العلواني، ختام العزو:65,2007).

- الفرضية الثامنة : توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهنى في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا للمهنة .

يتبين لنا من نتائج تحليل التباين (one way Anova)، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

و تحسين مهاراتهم تبعا للمهنة .انظر الجدول ر

البحث جاءت مخالفة لما افترضته الطالبة، والعلة في ذلك أنه لا يتم اختيار المتكونين على أسس ومعايير علمية وموضوعية، ولا حتى بمساعدة المرشد المهني في إيجاد قرار الخيار النهائي للمهنة أو الحرفة، وإنما يتم على أساس اعتباطي ولا يراعي فيه قدرات الفرد واستعداداته و ميول الفرد ورغباته، حاجات المجتمع وسوق العمل، الطاقة الاستيعابية للتخصصات المهنية، متطلبات المهنة وشروط الالتحاق بها، (عبد الله الحنيطي:*2006*)، وهذا ما أشار إليه كل من عطية (*1997*), الخطيب(*1990*) إلى أن عدم وجود معايير أو أسس مكتوبة يتم اختيار المتكونين والملتحقين بالبرنامج على ضوئها، (جاسم محمد الحمدان، سالم سعد الهاجري، *2006*), وهذا ما أثبتته دراسة سكوت 1992 (Scott) في أن الموظفين الذين يتميزن بدخل منخفض كانوا أقل ثقة بالمهنة وغير واقعيين ولديهم أفكار غير منطقية، إضافة إلى تدني مستوى طموحاتهم.(جاسم محمد الدحادحة: *2008*، *35*).

أيضا هناك عامل التخصص فأغلبية المتخرجين من مراكز أو معاهد التكوين المهني لا يعملون في تخصصاتهم التي تكونوا عليها, وإنما يزاولون هذه المهنة أو الحرفة باعتبار أن هذه الأخير مشابهة لتخصصاهم، فمثلا كانت لدى الخريج شهادة الكفاءة المهنية في مكانيك العامة أو النجارة العامة، ويعمل حاليا في مهنة مكانيك السيارات،أو نجارة الألمونيوم، وهو ما يؤثر سلبا على فعالية أدائه ويحد من أثر التكوين المهني لديه, كما كشف مسح الإحصاء القومي في كوريا عن الصلة المفقودة بين تخصصات العمال الدراسية ووظائفهم الحالية, والتي تتضح في خريجي التكوين المهني بدرجة أكبر مما هي عليه بالنسبة لخريجي الجامعة. (كولن–ن– بونج: *1999*، *111*), وهو ما يؤدي إلى عدم مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم في وظائفهم الحالية.

وهذا ما توصل إليه فلاديمير شوبروف، جوليا روبوك (2000 :26), في أن ثلثي من الشباب من ذوي التعليم المهني لا يعملون في تخصصهم، فحوالي 60%

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

مرتبطون بعمل لا يحتاج إلى مؤهلات، أو فالتر–ر–هانيز(51:2000) خلال الدراسة التتبعية التي قام بها على خريجي التكوين المهني،حيث وجد أنه بعد خمس سنوات من التخرج كان نصف الخريجون قد صاروا يعملون في مهن غير التي تكونوا عليه، في حين أثبتت الدراسة التي قام بها (Feather Obrien),أن الذين التحقوا بالعمل بعد تخرجهم وكانت نوعية وظائفهم جيدة بحيث يستفدون من مهاراتهم وتعلمهم السابق في العمل كانوا أقل تدمرا للعمل ورضاهم المهني أعلى ومهاراتهم التنافسية أقوى من زملائهم المتعطلين من الذين التحقوا بالعمل في وظائف نوعيتها رديئة ولا تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وأيضا مع تخصصهم. (نورة خليفة تركي السبيعي: *1998،259–260*).

وهذا ما توصل إليه مراد مولاي أللحاج، وآخرون(2006: 26), في أن الشباب ينظر إلى العمل كوسيلة للخروج من حالة البطالة على حساب الجوانب الشخصية والعلائقية: كالمبادرة والمسؤولية الفردية و تحقيق الذات، في حين أكد عبد الله محمد الشميري, وآخرون(1980: 38), في أنه كلما كانت الوظيفة ملائمة لتخصص الموظف، كلما أدى إلى قيامه بهذه الوظيفة بفعالية وكفاءة، كما أن وضع الخريج في وظيفة لا تتناسب مع تخصصه، يؤدي إلى انعدام أو قلة استفادة الخريج من المعارف والمهارات التي اكتسبها من التكوين المهني.

– الفرضية التاسعة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

يتبين لنا من خلال نتائج تحليل التباين (One way Anova) أنه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في تنمية معارفهم المتخرجين و تحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين، أنظر الجدول (24), ولتحديد أي الأنماط كانت الفروق استخدم اختبار (Tukey) أنظر الجدول (25), وقد أكدت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين في

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم لصالح نم
الشريحة أو الفئة حظيت بالتكوين الميداني في مؤسسات أو ورشات إنتاجية, وبالتالي فهي ملمة بمتطلبات العمل بفضل الخبرة السابقة التي اكتسبتها أثناء فترة تكوينها في هذه المؤسسات.

وعليه لا بد من التركيز على هذا النمط من التكوين باعتباره يجمع بين المراكز أو المعاهد التكوينية ومواقع العمل في تنفيذ البرنامج التكويني، فالتمهين طريقة اقتصادية و فعالة ومنظمة إذا أحسن استغلالها وقام كل من مسئولي المؤسسات الإنتاجية بأدوارهم المنوطة بهم، وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الاحتياجات المتزايدة من التكوين، كما أنه بإمكان نظام التمهين توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق الأساليب التقليدية للتكوين، كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية. (غياث بوفلجة: *2006 / 19*).

فقد كشفت التحقيقات الخاصة بدراسة حالة خريجي مؤسسات التكوين المهني والتي أجراها مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات، أن نسبة المتكونين عن طريق التمهين كانوا أكثر حظا في الحصول على منصب عمل، وذلك لأنه يتم بالتنسيق بين المؤسسة التكوينية ومواقع العمل مباشرة، وهو ما يضمن توافق التكوين مع حاجة الاقتصاد.بحيث يمكن المتمهينين من اكتساب مهارات عالية، على عكس التكوين في بقية الأنماط الأخرى. (عيشوبة فاطمة: *2005*), فعلى سبيل المثال في ألمانيا يعتبر هذا النمط متطورا جدا، وكثيرا ما يذكر على أنه أفضل النماذج للتكوين المهني العملي الناجح، ويقال أنه النموذج الأيسر لنقل كل المهارات التي تحتاجها المهنة، بمعنى أنه يعتبر أحد العوامل التي جعلت نسبة بطالة الشباب منخفضة مقارنة مع البلدان الأخرى، فهو يسمح بانتقال ناجح بين المدارس المهنية وعالم.(ديفيد إسوارنيا، فرانسور كابلود:*1999، 18*), وهذا ما اشار اليه مكتب دراسات التربية الدولي إلى أن نظام التمهين مطبق في بعض الدول المتقدمة والنامية على السواء،

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

ويرتكز على تعليم عام أساسي تتفاوت مدته الاجتماعية والاقتصادية، ففي دول وسط وشمال أوروبا نجد أن نظام التمهين يمثل الشكل الأساسي للتكوين. (منذر واصف المصري: *1999، 152*), ويرى فالتر–ر–هاينز (*2000 :49*), إن هذا النظام يعتبر من أحسن النماذج التي تقدم طرقا لاكتساب الكفاءات المهنية المنظمة, فعلى الرغم من أن التمهين يوفر فرص للاكتساب المهارات والمعارف العملية، إلا أنه يعاني من عدة مشاكل وصعوبات تحول دون فعالية هذا النمط، نذكر منها :

أ– عدم الكفاءة التربوية للعمال الماهرين الذين يتولون تكوين المتربصين.

ب– نقص في البرامج التكوينية النظرية للمكونين.

ج– استغلال بعض المتمهنين في عمليات لا تمت بصلة للموضوع التكوين كالحراسة والتنظيف لغياب المراقبة والمتابعة.

د– عدم إتباع طرق علمية لتوجيه الممتهنين إلى تخصصات مختلفة. (غياث بوفلجة : *2006، 66*).

رغم أن قانون التمهين في مادته التاسعة المعدلة بالمادة الرابعة من القانون رقم 90/34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990. حدد نسبة المتمهينين التي يجب على المؤسسات المستخدمة قبولها، إلا أن الكثير من هذه الأخيرة لا يحترم تنفيذ مبدأ هذا القانون، وذلك من خلال ما يلي :

– صعوبة إدماج المتمهنين داخل المؤسسات المستخدمة.

– عدم الإهتمام بالشباب المتمهنين، من حيث الحرص على تلقينهم أصول المهنة والحرفة، الأمر الذي يؤثر سلبا على كفاءة الممتهنين.

– قلة الانسجام والتنسيق بين التكوين النظري والتكوين التطبيقي، حيث أنه لا توجد علاقة بين المؤسسة ومركز التكوين المهني، إذ تبين أن أكثر من نصف عدد المؤسسات 56% كانت محل تحقيق،اد لا تتوفر على برنامج تكوين خاص بها. أما المؤسسات التي تعتمد برنامجا خاصا بها, فغالبا ما يكون هذا الأخير ثمرة تصور

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

المجموعة المكلفة بمتابعة المتمهنين، ولا تتو
برامج إعداد بالتشارك مع التكوين . (عيشوبة فاطمة : 2006، 173)

-الفرضية العاشرة: توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم و تحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

يبين لنا من خلال نتائج اختبار "ت" أنه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم لصالح القطاع الخاص، أنظر الجدول رقم (26). وهذا ما يؤكد ما افترضته الطالبة ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن القطاع الخاص يعتمد في اختياره للموظف على معايير ووسائل علمية لانتقاء أشخاص مؤهلين، تتوفر فيهم مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة، قادرين على القيام بأدوارهم بفعالية، في حين يتم التوظيف في القطاع العام على معايير وطرق غير علمية وموضوعية مثل: الوساطة ,المحسوبية...إلخ. وهذا ما أكده عبد الله الحنيطي (65, 2006) في دراسته الخاصة بمدى توفر متطلبات القطاع الخاص في خريجي التعليم العالي من وجهة نظر مسئولي التوظيف حيث توصل إلى أن القطاع الخاص يهتم بالخبرة المهنية ثم المؤهل, في حين أن هذه المتطلبات قليلة أو لا تتوفر لدى المتخرجين البتة, كما أن هناك نقطة أخرى يهتم بها القطاع الخاص وهي اختبار التعيين تحت الاختبار لمدة زمنية معينة, بحيث لا يتم التثبيت في الوظيفة, إلا بعد التأكد من صلاحية الموظف (الخريج) وفقا لأدائه الفعلي أثناء تلك الفترة.(عبد الباري، إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ: 2008).

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- الفرضية الحادية عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

يتضح لنا من خلال نتائج اختبار "ت" أنه توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس. (ذكر/ إناث)، أنظر الجدول رقم (27)، أن هذه النتائج جاءت توافق ما توصل إليه كروجر 1994 (Krüger), في أن الإناث يجدن مشكلة صعبة في الاندماج في سوق العمل وحتى بالنسبة لأولئك الحاصلات على شهادات مهنية عالية, وهدا راجع إلى غياب تجربة في هدا المجال, قلة المعلومات لديهن عن عالم الشغل, غياب فعل تربوي وتنشئوني واعي عند الإناث. (إيمان مرابط:2005, 82)

- الفرضية الثانية عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

يتضح لنا من خلال نتائج تحليل التباين (one way Anova) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لعامل السن, انظر الجدول رقم (28), ولمعرفة لصالح من كانت الفروق ثم استخدام اختيار توكي (Tukey) أنظر الجدول (29), وقد كانت الفروق لصالح الفئة (20-25), وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فالتر- ر-هانيز (2006 :54) في أن الشباب الذين دخلوا حديثا في سوق العمل، يجدون صعوبات في ممارسة الوظيفة والاندماج المهني، وقد نتج عن ذلك تدني طاقات العمل لدى الشباب, وغيرت اتجاه استراتيجياتهم ودفعتهم إلى مجالات بعيدة عن العمل, وهذا ما يؤكده حسان مراني (2005 :69), في أن

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الموظفين الأقل سنا يجدون صعوبات ومشكلا عملهم.

- الفرضية الثالثة عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

يتبين لنا من خلال نتائج تحليل التباين (one way Anova)، أنه لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات الشخصية, بينما وجدت فروق في الصعوبات التكوينية و البيئية تبعا للمهنة. أنظر الجدول (30), والسبب في نظر الطالبة راجع إلى عدم وجود برامج توجيهية تساعد هؤلاء المتخرجين على تحديد مسارهم المهني، وتزودهم بمعلومات عن أنفسهم وعالم الشغل، وهذا من أجل ضمان تحقيق التوافق والرضا المهني في بيئة العمل مستقبلا واتخاذ الإجراءات الاحترازية والوقائية من حدوث مشاكل وصعوبات في العمل. (جاسم محمد الدحادحة: *2008*).

فالتوجيه المهني في مؤسسات التكوين بالجزائر مازال بعيد عن نشاطات المنحنى التربوي، إذ انه يغلب عليه الطابع الإداري، حيث يهدف بالدرجة الأولى ضمان عملية الفرز والتوزيع لمجموع التلاميذ , ففي دراسة تتبعية قام بها بوسنة، وترزوالت (1996), وجد أن أغلب المتربصين الذين التحقوا بالتكوين المهني على أساس اختيار شخصي لديهم نضج مهني أعلى من الدين التحقوا بيه نتيجة لضغط الوالدين, كما أن أغلبيتهم تركوا التكوين قبل إنجازه. (بوسنة محمود:1998, 165).

وفي هدا الإطار توصلت وزارة التربية بكندا (ministère de l induction 2004) في أن هناك علاقة بين مهنة الوالدين والاختيارات المهنية للتلاميذ.(مكي احمد:2007, 292) , وهذا أشار إليه (*Alued, Amhonde, 2006*)، في أن عدم وجود برامج توجيه سليمة قد يجعل القرارات المستقبلية للمتخرج غير واضحة وتفتقر إلى الموائمة بين القدرات والميول والاستعدادات, كما أن انتقال الخريج من البيئة

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

التكوينية إلى الحياة العملية يصاحبه صعوبات الجديدة.(جاسم محمد الدحادحة : *2008*, 26).

ومن هنا تستطيع أن نقول أن برامج التوجيه المهني ضرورية ولا يمكن الاستغناء عنها وذلك لمساعدة الشباب على اتخاذ القرارات المهنية المناسبة أو السليمة, وبالتالي ضمان فرص عالية للنجاح والفعالية في وظائفهم.(بوسنة محمود:1998, 165).

-الفرضية الرابعة عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

اتضح من خلال نتائج تحليل التباين (One way Anova) أنه لا توجد فروق دلالة إحصائية في كل من الصعوبات الشخصية والبيئية, بينما وجدت فروق في الصعوبات التكوينية، أنظر الجدول (31)، ولمعرفة لصالح من كانت الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe), أنظر الجدول (32). وقد وجدت أن هناك فروق بين المتخرجين في الصعوبات التكوينية لصالح النمط الإقامي, وهذا راجع إلى نوع التكوين الذي تتلقاه هذه الفئة لأن هذا النمط يتم بشكليه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني،وعليه لا يتم التكوين الكافي لهؤلاء المتخرجين نظرا لنقص التطبيقات العملية، وعدم مواكبة البرنامج التكويني لاحتياجاتهم ومتطلباتهم المهنية.

وأيضا عدم ملائمة وسائل التكوين لمجال العمل بعد التخرج، حيث أنه في كثير من الأحيان يتم تدريب الطلبة على استعمال الآلات لا وجود لها في سوق العمل، الأمر الذي قد يتطلب إعادة تأهيلهم من جديد. (بلقاسم سلا طينة وآخرون:*2007*، *264*). وهو ما يؤدي إلى ضعف مساهمة التكوين في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم، ويشكل صعوبات ومعوقات تحد من اندماجهم وتكيفهم, وعليه لا بد من

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الاهتمام أو التركيز على أنماط تكوينية أخر؛ المهني ,وتكون قادرة على التنافس في سوق العمل.

- الفرضية الخامسة عشر: توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار "ت" أنه لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع. (عام / خاص), أنظر الجدول رقم (33), وهذه النتيجة لا تتفق مع نص الفرضية , وهذا يعود للظروف المشابهة التي يعيشها الخريجون في كل القطاعات سواء كانت عامة أو خاصة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

خلاصة عامة وخاتمة:

على ضوء إشكالية الدراسة وفرضياتها والتي تهدف إلى معرفة أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين، وإبراز الصعوبات التي تواجههم اثناء تطبيق مكتسباتهم المعرفية والمهاراتية في وظائفهم الحالية، وبناءًا على المعطيات التي جمعت من دراسة هذه المتغيرات والتي احتوتها فرضيات البحث. توصلت الطالبة إلى النتائج التالية:

1- لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

2- هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

3- لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

4- يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

5- توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم.

6- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

7- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للسن.

8- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للمهنة.

9- توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنمط التكوين.

10- توجد فروق فردية من المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا لنوع القطاع.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

11- توجد فروق فردية بين المتخرجين تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للجنس.

12- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للسن.

13- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا للمهنة.

14- توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي تواجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنمط التكوين.

15-

16- لا توجد فروق فردية بين المتخرجين في الصعوبات التي توجههم أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في وظائفهم الحالية تبعا لنوع القطاع.

ومنه نستطيع القول أن الدراسة استطاعت أن تصل إلى مجموعة من النقاط:

1- أن التكوين المهني لا يلبي متطلبات المتخرجين في وظائفهم الحالية، وهذا راجع إلى تدني مستوى البرامج التكوينية والتي لا يستجيب إلى الاحتياجات الفعلية الآنية لأسواق العمل, باعتبارها مستوحاة من برامج أجنبية مبنية على حقائق اقتصادية وصناعية مغايرة لواقع المجتمع الجزائري، وهو ما يتطلب إعادة النظر في هذه البرامج وتكييفها مع متطلبات الحياة المهنية.

3- عدم التطابق بين العرض والطلب على التكوين المهني الناجم أساسا عن قلة هياكل الاشتغال ونقص التأطير وباقي الإمكانيات المساعدة.

4- عدم فعالية أداء خريجي التكوين المهني وهذا لرداءة نوعية التكوين الناتجة عن نقص الخبرة وعدم ملائمة وسائل التكوين لمجال العمل بعد التخرج.

5- عدم قدرة التكوين المهني على تلبية متطلبات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة الماهرة في القطاعات الحساسة, التي تخدم التنمية وتدعم القطاعات

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الإستراتيجية, وهذا نظرا لعزوف الطلبة على القطاعات، ويفضلون الالتحاق بالفروع الأخرى التي تكون الحرفيين الخواص (حلاقة، مكانيك، نجارة), ولا تشكل الطليعة في ميدان التنمية الشاملة.

6- عدم فعالية نمط التكوين الإقامي، ولهذا يجب الاهتمام بهذا النمط بشكليه النظري والتطبيقي.

7- التركيز على نمط التمهين باعتباره الطريقة الفعالة والمثلى لنجاح و فعالية التكوين المهني، وهذا من خلال التنسيق مع كل من القطاع العام والخاص, وتوفير التسهيلات لضمان السير الحسن لهذا النظام.

8-أغلبية المتخرجين لا يعملون في التخصصات التي درسوها في مراكز أو معاهد التكوين المهني.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

التوصيات والاقتراحات :

على ضوء النتائج التي تمخضت عن البحث قامت الطالبة بوضع بعض الاقتراحات والتوصيات التي ترى أنها مهمة للجهات المعنية بهذا البحث فيما يلي:

أولا- التوصيات

1- إيجاد علاقة وظيفية بين المؤسسات التكوينية من جهة ومواقع العمل والإنتاج من جهة أخرى، بحيث توفر هذه العلاقة التفاعلية إمكانية مشاركة أصحاب العمل بصورة متواصلة في تقويم مضامين برامج التكوين المهني وتحدثيها.

2- دراسة إمكانية تنفيذ بعض من محتوى البرنامج التكويني في مواقع العمل لاستفادة من التسهيلات والخبرات المتوفرة فيها.

3- تصميم البرنامج التكويني على أساس المعايير المهنية الوطنية ومواصلة تحديثها في ضوء الاحتياجات الكمية والنوعية الفعلية لسوق العمل ومتطلبات التنمية.

4- الاهتمام بالتقويم الداخلي لفعالية التكوين المهني من خلال توفير الإمكانيات والمستلزمات للباحثين للقيام بدراسات وفتح المجال لهم، وكذلك إنشاء مراكز خاصة مهمتها دراسة أنظمة التكوين المهني وربطها بمتطلبات التنمية الشاملة.

5- تنظيم الدراسات التتبعية للمتخرجين، وتنفيذها على فترات دورية.

ثانيا- الاقتراحات :

بعد القيام بالدراسة الميدانية لموضوع البحث، وبعد الانتهاء من النتائج المتوصل إليها ارتأت الطالبة تقديم أهم الآليات والاستراتيجيات التي يمكن أن تؤدي إلى فعالية مخرجات التكوين المهني:

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

1- الآليات الخاصة بالمتخرج:

1-1 مرحلة ما قبل الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني:

1-نشر الوعي المهني في بيئة عمل مراكز التكوين و المجتمع المحلي ومواقع العمل والتعريف بنشاطات هذه المراكز وبرامجها وفرص التكوين المتاحة عن طريق إعداد منشورات تعريفية وتوزيعها في المدارس.

2-تنظيم مؤسسات التعليم العام زيارات دورية للمعاهد أوالمراكز التكوينية و مخاطبة الطلبة للتعريف بالمركز ونشاطاته وبرامجه وتخصصاته.

3-إنشاء علاقات توأمة مع المدارس القريبة من المراكز التكوينية وتبادل الخدمات وتشجيع طلبتها للالتحاق بهذه المراكز.

2.1- مرحلة الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني :

مساعدة الملتحقين في خيارهم المهني من قبل مستشار المهني وفق الأسس التالية:

1- قدرات الفرد واستعداداته.

2- ميول الفرد ورغباته.

3- حاجات المجتمع وسوق العمل.

4-متطلبات المهنة وشروط الالتحاق بها.

3.1- مرحلة ما قبل التخرج :

1- تعريف من هم على وشك التخرج، كيفية البحث عن عمل بأجر وتقديم طلبات العمل، وطلبات الافتراض من مراكز الاقتراض (L.N.G.M) (L.N.S.G) والدعم المخصصة بتوفير الدعم المالي لإنشاء مؤسسات العمل الصغيرة للحساب الخاص.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- تزويد الطلبة المتخرجين ب

بالتنسيق مع المعنيين في نظام معلومات سوق العمل، و مراكز ووكالات التشغيل.

4.1- مرحلة العمل (التشغيل)

1- استثمار المعلومات المتحصل عليها من نتائج الدراسات التتبعية للمتخرجين في نشاطات التوجيه والإرشاد المهني في معاهد التكوين المهني في مراحلها المختلفة.

2- زيادة ارتباطية المناهج الدراسية بمتطلبات العمل المهني في سوق العمل.

3- إعداد محتويات ومواد التكوينية بشكل وحدات جزئية يغطي كل منها بشكل متكامل الجوانب المعرفية الأدائية والسلوكية المهنية في هذه الوحدات.

4- مواصلة تحديث المناهج والمقررات الدراسية لمواكبة المستجدات والتغيرات الناجمة عن التطور التقني في ميادين العمل.

5- توفير التسهيلات والتجهيزات والوسائل التكوينية في ضوء متطلبات المناهج وإعداد الطلبة.

6- الارتقاء بمكانة المكون العلمية و الاقتصادية والاجتماعية.

7- البدء في إعداد برامج إعداد المكونين قبل الخدمة وفي أثناءها وهذا بإنشاء معاهد ومراكز لهذا الغرض.والاهتمام بالتكوين الميداني في مواقع العمل لمواكبة التطورات التقنية فيها والمؤثرة في أساليب العمل وإجراءاته.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

2- الآليات الخاصة أصحاب العمل:

1- مشاركة أصحاب العمل (العاملين في الميدان) في إعداد المعايير المهنية الوطنية وحصر الكفاءات والمهارات، وإعداد محتويات ومواد المنهاج والوحدات التكوينية.

2- التنسيق بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات العمل من أجل تسهيل قيام المكونين بتربصات تساعدهم في فهم طبيعة العمل.

3- تفعيل دور القطاع الخاص في تطوير سياسات التكوين المهني.

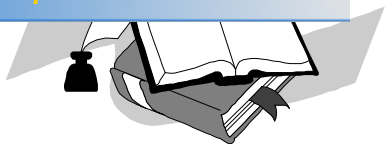
4- فتح المجال للمشاركة قطاعات العمل والإنتاج أو بمعنى آخر إعطاء فرص للعاملين في الميدان وفي مواقع العمل:

- إعداد الوصف المهني لمسميات الأعمال كما تمارس في سوق العمل.
- تحديد ظروف الأداء وشروطه.
- التحقق من مصداقية المعايير الوطنية واعتمادها.
- تصميم الاختبارات المهنية.

- بحوث مستقبلية مقترحة:

- العوامل المساهمة في عدم توافق مخرجات التكوين المهني مع متطلبات العمل.
- تأثير القيم الفردية للمتخرجين على فعالية أدائهم.
- متطلبات الجودة في مؤسسات التكوين المهني.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features



قـائـمـة المـراجع

- باللغة العربية

- إبراهيم الخلوفي الملكاوي, (2007)، إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- أحمد ماهر, (2007)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، مصر،.
- أحمد ماهر، (2003) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
- أنور عقل, (2002)، تطوير وتقويم أداء الطالب، دار النهضة، ط1، لبنان.
- بسيوني محمد البرادعي, (2006)، تنمية مهارات مدراء التنمية البشرية، اشتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، مصر.
- بسيوني محمد البرادعي، (2005) تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، ايتراك للنشر، ط1، مصر.
- بسيوني محمد البرادعي، (2008) تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين، ايتراك للنشر، ط1، مصر.
- بلقاسم سلاطنية، علي غربي، إسماعيل قيرة, (2007)، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، مصر.
- بوعبد الله لحسن، محمد مقداد, (1998)، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، دراسة ميدانية لجامعات الشرق الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بوفلجة غياث, (2002)، التربية النظامية، منشورات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية، ط1.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- بوفلجة غياث, (2003)، التربية المتفتحة، دار
- بوفلجة غياث, (2003)، فعالية التنظيمات، تشخيص وتطوير، ط1، دار الغرب.
- بوفلجة غياث, (2004)، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب، ط2، وهران.
- بوفلجة غياث (2006)، التربية من أجل الفعالية، دار الغرب، ط1، وهران.
- بوفلجة غياث ,(2006)، التربية والتكوين بالجزائر، دار الغرب، وهران،.
- بوفلجة غياث, (2006)، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، ط1، وهران.
- بوفلجة غياث , (2003)، الأسس النفسية للتكوين، دار الغرب، ط1, وهران.
- حسن إبراهيم بلوط, (2002)، إدارة الموارد البشرية، من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان.
- حمداوي وسيلة, (2004)، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر.
- خالد عبد الرحيم مطر الهيثي, (1999)، إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- رونالد –ي– ريجيو، ترجمة فارس حلمي, (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق، ط1، الأردن.
- سنان الموسوي, (2006)، إدارة الموارد البشرية وتأثيرالعولمةعليها، دار مجدلاوي، ط1، الأردن.
- سهيلة محمد عباس, (2003)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.
- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي, (1999)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط1، الأدرن.
- السيد عليوه, (2002)، تنمية المهارات الإشرافية، ايتراك للطباعةو اللنشر، مصر.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- السيد عليوه,(2005)، تنمية مهارات مسؤولي والنشر، مصر.
- السيد محمد جاد الرب (2004)، إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، مصر.
- شفيق رضوان, (1994)، السلوكية والإدارة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، بيروت.
- صالح عودة سعيد, (1994)، إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس.
- صبره محمد علي، أشرف محمد عبد الغني,(2005)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي, (2002)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، مصر.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي (2005)، مبادئ السلوك التنظيمي،الدار الجامعية، مصر.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي,(2003)،، السلوك الإنساني في المنظمة، الدار الجامعية، مصر.
- طارق طه (2007)، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنيت، الدار الجامعية الجديدة، مصر.
- طارق كمال, (2007)، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
- عادل الحسن, (1984)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الدار الجامعية، بيروت.
- عادل محمد زايد, (2006)، العدالة التنظيمية والمهنية القادمة لإدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- عباس محمود مكي, (2007)، هواجس العم
العلاج النفسي والإداري ، المؤسسة الجامعية للدراسات، ط1، لبنان.
- عبد الباري إبراهيم درة, (2003)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية لتنمية الإدارية، مصر.
- عبد الباري إبراهيم درة، زهير الصباغ,(2008)، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة ايتراك للنشر والتوزيع، مصر.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2000)، دليل الإدارة الذكية، تنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية، ط1، مصر.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي, (2007)، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية، مصر.
- عبد الرحمن إبراهيم الشاعر.(1991)، تنفيذ وتصميم البرامج التدريبية، دار شفيق للنشر، عمان.
- عبد الرحمن محمد عيسوي.(2003)،علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، ط2، مصر.
- عبد الستار العلي، عامر قند يلجي ، غسان العمري, (2005)، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط2، عمان.
- عبد الغفار حنفي, (2007)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، مصر.
- عبد الغفار حنفي، حسين الفزاز, (1996)، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، مصر.
- عبد الفتاح محمد دوريدار, (2003)، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- عبد اللطيف الفارابي وآخرون (1994) معجم علوم التربية، مصطلحات البيداغوجيا والدي داكتيك، ط1، دار ألحطابي للطباعة والنشر.مصر

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- عبد الله محمد الشهري وآخرون, (1988)، في الأجهزة الحكومية والعوامل المؤثرة في ذلك، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- عبد المجيد بن صالح الحيدر, إبراهيم عمر بن طالب, (2005)،الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- عبد الوهاب أحمد عبد الواسع, (1983)، علم إدارة الأفراد، تهامة للنشر والتوزيع، السعودية.
- علي السلمي, (1988)، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة، مصر.
- علي بن صالح الضلعان, (1995)، تقويم الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- فاروق محمد فليه، محمد عبد المجيد, (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، ط1، الأردن.
- فرج عبد القادر طه, (2001)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء، ط9، مصر.
- كامل بدر, (2000)، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات، ط1، لبنان.
- كامل بربر, (2008)، إدارة الموارد البشرية، اتجاهات وممارسات، دار المنهل اللبناني، ط1، بيروت.
- لايل م سبنسر، سيجان سبنسر،ترجمة أشرف فضيل, عبد المجيد جمعة. (1994). الجدارة في العمل نماذج للأداء المتفوق، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ماريون أي هانيز، زهير الطباع، ترجمة محمود مرسي, (1988), معهد الإدارة العامة، السعودية.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- مايك ويلز ، ترجمة محسن إبراهيم الدسوقي وضع المبادئ موضع التمهيد، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- محمد الصيرفي, (2006)، هندرة الموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، ط1، مصر.
- محمد الصيرفي, (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، ط1، مصر.
- محمد الصيرفي, (2007)، السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للنشر، ط1، مصر.
- محمد حافظ حجازي , (2000)، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء، مصر.
- محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان, (2008)، السلوك التنظيمي، إدارة الأفراد، دار الجامعية، مصر.
- محمود سليمان العميان, (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، ط3، الأردن.
- مدحت محمد أبو النصر, (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، ط1، مصر.
- مدحت محمد أبو النصر, (2007)، مفهوم ومراحل وأخلاقيات التدريب في المنظمات العربية، اشتراك للطباعة، مصر.
- مصطفى نجيب شاويش, (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، ط3، الأردن.
- المهندس أحمد مصطفى, (2001)، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، المركز العربي للتدريب المهني، ليبيا.
- موفق جديد محمد.(2000)، الإدارة العامة، دار الشروق، ط1، الأردن.
- نادر أحمد أبو شيخة. (2000)، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- ناصر دادي عدون, (2004)، إدارة الموارد
الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- نايف القيسي, (2006)، المعجم التربوي وعلم النفس، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- وليم تريس، ترجمة سعد أحمد الجبالي,(2004)، تصميم نضم التدريب والتطوير، معهد الإدارة العامة، السعودية.
- يوسف محمد القبلان, (1981)، آثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة، الرياض.

المجلات والدراسات:

- إبراهيم فالح ,(1980)، التعليم في الشرق الأوسط، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، السنة الثانية، عدد (3)، جدة.
- إسماعيل قيرة, (1994). مشكلات التشغيل والبطالة في الوطن العربي، مجلة شؤون عربية، العدد (77)، مصر.
- إيمان سعود أبو حصينة, (1997)، تقييم برنامج تنمية المهارات الإشرافية، مجلة الإدارة العامة، العدد الثاني،، الرياض.
- إيمان مرابط, (2005)، الجامعة والتنمية لدى الطالبات ومشاريع مستقبلية، مجلة إنسانيات، عدد مزدوج 29-30، 2005.
- باسم محمد الدحادحة, (2008)، دراسة مقارنة للحاجات المهنية لدى طلاب جامعة السلطان قابوس في ضوء بعض المهارات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ديسمبر، عدد 45، البحرين.
- بسام عبد الله مسمار, (2002)، تقويم واقع الممارسات التدريسية الفعلية لمدرسي التربية الرياضية، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 21، قطر.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- بلقاسم سلاطنية ,(1979)، أهمية تكوين القوى العدد2، ، قسنطينة.
- بلقاسم سلاطنية,(1998)، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10. قسنطينة،
- بن هويشل عبد الله. محمد خطابية ,(2002)، المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس لكلية التربية جامعة قابوس وحاجتهم للتدرب عليها من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 8، قسنطينة.
- بوزيد نبيل, (2002)، أهمية تحضير الطلبة إلى الحياة المهنية في ضوء متغيرات التعليم العالي وعلاقته بعالم الشغل، بحوث الملتقى العربي المنظم على هامش الاجتماع السنوي الثالث لجمعية كليات ومعاهد التربية للجامعات العربية، تحت عنوان: التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات، سلسلة إصدارات مخبر التربية والتنمية، ج1، دار الغرب للنشر والتوزيع.
- بوسنة محمود, (1998)، التوجيه المدرسي والمهني في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 09، قسنطينة.
- بوسنة محمود، زاهي شهرزاد ,(1993) التكوين المهني في الجزائر، تطوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته، حوليات جامعة الجزائر، العدد7، الجزائر.
- جاسم محمد الحمدان, اقتال عبد الله الشمري، (2008)، مدى مساهمة مديري المدارس الثانوية في تخطيط برامج التدريب للمعلم وإخراج تنميتها، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد 1، قطر.
- جاسم محمد الحمدان، سالم سعد الهاجري, (2006)، اتجاهات معلمين ورؤساء أقسام التربية حول الدورات التدريبية المقامة للمعلمين أثناء الخدمة، مجلة العلوم النفسية والتربوية، عدد 25.قطر.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- جميل سالم, (1990)، التعليم المهني في ال
الأزمة، مجلة مستقبليات، المجلد 20، عدد1..
- حبيب المالكي, (1994)، الإعلام والتوجيه في نظام التربية والتكوين، الوقائع والآفاق، أشغال اليوم الدراسي الذي نظمه المجلس الوطني للشباب والمستقبل، نشر الأمانة العام للمجلس الوطني للشباب والمستقبل، الجزائر.
- حبيب تلوين, (2002)، تكوين المعلمين في العالم العربي، بحوث الملتقى العربي المنظم على هامش الاجتماع السنوي الثالث لجمعية كليات ومعاهد التربية للجامعات العربية، تحت عنوان: التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات، سلسلة إصدارات مخبر التربية والتنمية، ج1، دار الغرب للنشر والتوزيع.
- حسان مراني, (2005). الإطارات الصناعية شروط تكوين نخبة حزبية، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنتروبولوجيا الإجتماعية والثقافية وهران.
- حسنية بوشيخ, (2009)، تنامي ظاهرة التسرب المدرسي وتنكر الوزارات لالتزاماتها، الخبر، عدد 116، الجزائر.
- حمد النيل الفاضل، صبحي علي السويدي, (1997)، مقارنة بين أداء الطالب المعلم كمتدرب وأدائه كمعلم، مجلة مركز البحوث التربوية، عدد 11، قطر.
- الديوان الوطني للإحصائيات, (2008)، الجزائر بالأرقام نتائج 2004-2005، العدد 37، الجزائر.
- روابح عبد القاقي، علي همال ,(2004)، أثار إعادة الهيكلية على سوق العمل وتدابير الحماية الإجماعية، مجلة العلوم لإنسانية، عدد 22، قسنطينة.
- سعيد بنسعيد , (2001)،دور القطاع الخاص في التوظيف في المغرب العربي، مركز دراسات الوحدة العربية, عدد 10 ، لبنان.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- صالح محمد الرواضية, (2003)، معوقات مواد الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم الابتدائي، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد (24)، قطر.
- صحبي عبد اللطيف المعروف, زنيات فاضل الحديثي, (2003)، أثر برنامج تطوير مهارات الاتصال في المقابلة الإرشادية، مجلة مركز البحوث التربوية العدد 24، قطر.
- عاري حسن، وليد عماد الله حماد, (2003)، تقويم برنامج التكوين، مجلة اليمين، العدد 18، اليمن.
- عبد العزيز بن محمد العبد الجبار, (2004)، الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، المجلة العربية للتربية الخاصة, عدد5,الرياض.
- عبد الله الحنيطي, (2003), توافق مخرجات التعليم الجامعي مع سوق العمل,مجلة الإدارة العامة, العدد 04 ,الرياض.
- عسالي بولرباج, (2008)، التكوين والتعليم الإداريين في البلدان العربية، إنجازات ونقائص، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، عدد 01، الجلفة.
- فالتر.ر.هانيز، ترجمة سعاد الطويل,(2000)، مراحل التحول عند الشباب وتشغيلهم وألمانيا، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، ، عدد 164. الأردن.
- فالح إبراهيم (1980)، التعليم في الشرق الأوسط، مجلة الملك عبد العزيز، العدد 3، جدة.
- فتحي درويش عشيبة,(2005)، ادوار الجامعة في مصر في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة الإدارة العامة، العدد 12.
- فرزير محمود، يحياوي مريم,(2007)، سبل تفعيل العملية التدريبية في المؤسسة، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 1، قالمة.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- فلاديير شوبروت، جوليات روبوك, ترجمة إزاء الاستيعاد, الشباب وسوق العمل في روسيا، مجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، عدد 164, اليونسكو. الأردن.
- فيصل بركات,(2000)، البطالة في الجزائر، الخبر الأسبوعي، العدد 63، الجزائر.
- كلود يودي مورا كاسترو، ترجمة احمد عطية احمد. (1999)، التدريب المهني والفني, تصحيح السياق، مجلة مستقبليات، عدد 109. الأردن.
- كمال محمد,(2005)، ربع الجزائريون بطالون، الخبر الأسبوعي، العدد 4456، الجزائر.
- كولن- ن- بور، ترجمة حسن حسين شكري،(1999)، التعليم الفني والمهني للقرن الحادي والعشرين، مجلة مستقبليات، عدد 109, الأردن.
- كيوخ يونج , ترجمة سعاد الطويل,(1999)، التكيف الهيكلي والتعليم الفني في جمهورية كوريا، مجلة مستقبليات، عدد 109.الأردن.
- ليلى بوطمين,(1999)، التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة، حالة الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، التواصل، عدد (5)،.
- محمد عليمان، خلف البشير،محمود السرطاوي ,(1996)، أثر منهاج التربية الإسلامية لطلبة الصف العاشر في ميولهم المهنية، مجلة أبحاث اليرموك، المجلد 12 ,العدد3 ,
- مراد مولاي اللجاج وآخرون,(2006)، الشباب الجزائري بين التهميش والاندماج، وقائع الأيام العلمية لعرض نتائج البحث للبرنامج الوطني للبحث "السكان والمجتمع"، منشورات المركز الوطني للبحث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية, وهران.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- مصطفى القمس، عمر الحرابشية,(2009) تقو
دبلوم التربية الخاصة, المجلة العلوم التربوية والنفسية،العدد01، البحرين.
- منذر واصف المصري,(1999)، التدريب وتنمية الموارد البشرية، مجلة العمل العربي، العدد 73، مصر.
- نوال عبد الله الشيخ,(1999)، تكوين المشرفين التربويين في دولة قطر، واقعه وأفاقه، مجلة التربية، العدد 3, قطر.
- نورة خليفة تركي السبيعي,(1998)، قيم العمل لدى الأكاديين والإداريين بجامعة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد 3، قطر.
- وائل محمد مسعود,(2004)، أهمية التدريب وأثره على نمو الشخصية المهنية والكفايات التعليمية وطلاب قسم التربية الخاصة، العدد 5، المجلة العربية للتربية الخاصة، الرياض.
- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب,(2008), التكوين رصيد في خدمة المؤسسة، مجلة المرافق، العدد 3، الجزائر

- الرسائل الأكاديمية

- ابن سيدي أحمد محند ويدير(2002)، تقويم الأداء الفردي في المؤسسات الصناعية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم النفس, وهران.
- بن مستاري نور الدين,(2007)، الرابطة مع المعرفة وإشكالية الوساطة التربوية، رسالة ماجستير في علم النفس ، وهران.
- خالد بن عبد الله، الحنيطة, (2003)، القيم المنظمة وعلاقتها بكفاءة الأداء، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية،الرياض، مستخرج بتاريخ:2008/03/25 من الموقع :

WWW.aau.edu.jo/asset/lib/rasa2el/edarah/edarat/20azmal.doc

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

- عيشوبة فاطمة, (2005)، نظام التكوين ال
غير منشورة، وهران.

- ماجد الميع، حمود السهلي,(2007)، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، مستخرج بتاريخ:2008/03/25 من الموقع:

WWW.aau.edu.jo/asset/lib/rasa2el/edarah/edarat/20azmal.doc

- مكي أحمد, (2007)، اتجاهات تلامذة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، رسالة دكتوراه غير منشورة، وهران.

- يوسف بن صالح البيالي.(2009). تقييم فعالية البرامج التدريبية المقدمة بواسطة وزارة التربية و التعليم لموظفيها الإداريين الفنيين.رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ,قبرص. مستخرج بتاريخ: 2008/03/25 من الموقع:

www.moe. Gov-on/vb/showthread.php.p ?=1359761-50k.

المراجع باللغة الفرنسية:

- Citeau Jean Pierre, (2000), Gestion des Ressources Humaines, Edition Armond,Colin, 3ed, Paris.
- Dominique Marie, (2003), Ressources Humaines, la Boite à Outils de l'Entrepreneur, Edition d'Organisation, 2ed, Paris.
- Michel Jean (1992), la Gestion des Ressources Humaines, Edition d'Organisation. 7ed, Paris.
- Office National de la Statistique (2008), Annuaire Statistique de l'Algérie, Résultats 2003/2005, n°23. Algérie
- Vignobles Yves,(1978), Bilan Social et Tableau de Bord de l'Entreprise, Edition Public- Union.

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الجمهورية الجزائرية ال

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

نمط التكوين: إقامي ☐ تمهين ☐ بالمراسلة ☐

السن : 20-25 ☐ 26-30 ☐ 30 فأكثر ☐

المهنة: إعلام آلي ☐ ميكانيك ☐ أخرى ☐

القطاع: عام ☐ خاص ☐

تعليمات الاستبيان :

أخي العامل، أختي العاملة تحية حسنة وبعد،

في إطار تحضير رسالة الماجستير في تنمية الموارد البشرية أتوجه إليك بهذه الاستمارة التي تحتوي مجموعة من الفقرات والتي تقيس مخرجات التكوين المهني ومتطلبات العمل.

فرجاءنا أن تقرأ كل فقرة من الفقرات وتضع إشارة (×) في خانة من الخانات (أنظر الأوزان)، أي مع الإجابة التي تنطبق عليك أكثر، كما أن معلوماتك ستستعمل لغرض البحث العلمي فقط وبهذا تكون قد ساهمت في إنجاز هذا البحث وأنت مشكور على ذلك وإليك منا أخلص تحياتنا وشكرا.

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الملحق ا

تقويم اثر التكوين المهني

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	ساعدني البرنامج على تفهم طبيعة عملي.					
2	2-أسهم البرنامج في تحسين وتطوير أدائي في العمل.					
3	ساعدني البرنامج على الحصول على العمل الذي يتناسب مع قدراتي ومؤهلاتي.					
4	ساعدي البرنامج على تقديم مقترحات وأفكار لتطوير وتحسين العمل.					
5	حصلت بعد انتهاء البرنامج على معلومات عن السلوك الإنساني والعلاقات الإنسانية.					
6	تعلمت من البرنامج أهمية عملي.					
7	اكتسبت من البرنامج مهارات ساهمت في فعالية أدائي.					
8	زاد البرنامج فرصتي للتقدم في العمل.					
9	أدى البرنامج إلى شعوري بالرضا عن عملي.					
10	مشاركتي في البرنامج حسنت قدراتي العملية.					
11	أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنويع في الأداء.					
12	أدى البرنامج إلى زيادة رغبتي في العمل وتطويره.					
13	ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في العمل بصورة جيدة.					
14	ساهم البرنامج في إكسابي و تنمية معارفي و معلوماتي المهنية.					
15	البرنامج إلى إثارة دافعيتي في العمل.					
16	اكتسبت من البرنامج الشعور بمسؤولية في عملي.					
17	أكسبت من البرنامج المهارات اللازمة لحل المشاكل المهنية.					
18	أدى البرنامج إلى تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.					
19	اكتسبت من البرنامج خبرات مهنية.					
20	نقص الدافعية في العمل.					
21	نقص الثقة بالنفس.					
22	عدم الجدية في العمل.					
23	عدم الشعور المسؤولية.					
24	عدم المرونة في التعامل.					
25	عدم المثابرة في العمل.					
26	انعدام القناعة والرغبة الشخصية.					
27	انعدام المبادرة في العمل.					
28	عدم تناسب المعارف المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.					
29	عدم تناسب المهارات المقدمة في البرنامج مع متطلبات العمل.					
30	اختلاف النظريات العلمية التي يتم التكوين عليها عن واقع العمل.					
31	عدم موائمة التطبيقات العملية في المركز لبيئة العمل.					

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

32	الحاجة إلى مزيد من التكوين.					
33	لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المعرفية المهم العمل بفعالية .					
34	لا يغطي البرنامج بعض المتطلبات المهارات العمل بفعالية .					
35	عدم ملائمة طرق و أساليب العمل لتلك التي تم التكوين عليها.					
36	حداثة وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد/ المركز.					
37	ظروف العمل غير مناسبة.					
38	عدم تناسب حجم العمل المطلوب مع الأجر.					
39	عدم إتاحة الفرصة لاستخدام طرفي الخاصة. في العمل.					
40	عدم توفر فرص التقدم في العمل.					
41	لا تشجع الإدارة الاقتراحات التي أبادر بها.					
42	عدم التعامل الجيد مع رئيسي المباشر.					
43	صعوبة التعامل مع زملاء العمل.					
44	عدم الحصول على استقرار وظيفي.					
45	عدم كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات المناسبة.					
46	عدم القدرة على العمل مع الآخرين.					

PDF Complete
Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

الملحق ال

تقويم فعالية أداء

الرقم	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1	الإلمام بالمعارف النظرية والتطبيقية في العمل.					
2	القدرة على استيعاب مضمون الأوامر والتعليمات.					
3	تجنب التسرع في تنفيذ هذه التعليمات والأوامر.					
4	سعة الإطلاع على المستجدات العلمية والتقنية في مجال العمل.					
5	القدرة على تقصي معلومات إضافية مفيدة تساعد في العمل.					
6	القدرة على التنبؤ بالمشاكل المهنية قبل حدوثها.					
7	القدرة على اكتشاف الخلل الموجود في نظام الوظيفة.					
8	التمكن من حل المشاكل المطروحة.					
9	القدرة على تنظيم الأعمال وجدولتها وفقا لأهميتها.					
10	القدرة على تطوير أساليب جديدة لتأدية العمل.					
11	المبادرة في العمل واقتراح الحلول المناسبة.					
12	المعرفة بقوانين وإجراءات العمل والسهر على التقيد بها.					
13	التعامل الجيد مع الرؤساء.					
14	احترام توجيهات المسئولين في المؤسسة.					
15	ربط علاقات طيبة مع الزملاء.					
16	المواظبة والتفرغ للعمل.					
17	المبادرة بالتعاون مع الجميع.					
18	التقيد بأوقات العمل الرسمية.					
19	الجدية أثناء ممارسة العمل.					
20	النزاهة والضمير المهني.					
21	الرغبة في تطوير العمل وتنميته.					
22	الحفاظ على المواد والمعدات.					
23	المثابرة في العمل والقدرة على الاستمرارية فيه.					
24	إتباع إجراءات السلامة والأمن في العمل.					
25	القدرة على تحمل المسؤولية.					
26	القدرة على أداء العمل في المدة المحددة.					
27	القدرة على العمل خلال فترات أوقات الراحة لمضاعفة المردود.					
28	القدرة على أداء العمل المطلوب بسرعة.					
29	القدرة على أداء العمل بدقة.					
30	العمل على الوقاية من الأخطاء قبل حدوثها.					
31	التمكن من تصحيح الأخطاء فور حدوثها.					
32	كمية العمل اليومية المنجزة.					
33	كمية العمل المتقنة.					
34	الحرص على استخدام المواد والأدوات الخاصة بالعمل بكفاية.					
35	التحكم في تكلفة العمل وتحقيق وفورات.					
36	القدرة على مضاعفة المجهود للحصول على إنجازات أكثر.					
37	الجهد المبذول في العمل.					

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.
Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

دليل المقابلة مع أساتذة التكوين المهني في ولاية وهران:

1- ما مدى مساهمة التكوين في تلبية الاحتياجات والمتطلبات المهنية للمتخرجين ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2- ما هي العوامل التي تساهم في عدم فعالية التكوين المهني في تلبية الاحتياجات والمتطلبات المهنية للمتخرجين ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....