

## مقدمة:

يشكل نظام التعليم والتكوين المهني مكوناً هاماً في المنظومة التعليمية التكوينية حيث يرتبط دوره مباشرة بالتنمية الشاملة بشقيها الاجتماعي والاقتصادي للبلاد ، وإدراكاً لهذا الدور حضي نظام التعليم والتدريب المهني بإهتمام متزايد ورعاية رسمية وموجهة ، كإحدى الوسائل المعتمدة لتنفيذ السياسات الوطنية الهادفة توفير القدرات البشرية المؤهلة ، وكذلك للحد من البطالة والتخفيف من الفقر وتطوير سوق العمل نوعياً ، وترشيد القطاع التعليمي . من أجل ذلك أنشأت وزارة التعليم والتدريب المهني ضمن التشكيل الحكومي بهدف تنفيذ سياسات وتوجهات الدولة في تطوير وتعزيز التعليم الفني والتدريب المهني لتكون قادرة على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل بمتطلباتها النوعية والكمية ، من خلال نوعية وعدد مخرجات التعليم والتدريب المهني المتحققة ضمن آليات الإعداد المعمول بها .

وإذا كانت رسالة وزارة التعليم والتكوين المهني هي توفير فرص تدريب لأفراد المجتمع من جميع فئاته لإكتساب المهارات الفنية ومهارات التعليم المستمر للحصول على فرص عمل أو ممارسة أنشطة مدرة للدخل ضمن القطاعات الاقتصادية ، فإن ذلك يتم تحقيقه من خلال التعاون الوثيق مع أصحاب العمل ضمن عملية تصميم وتقديم البرامج التدريبية والأنشطة الأخرى التي تستجيب لاحتياجات كافة المعنيين بهذه المنظومة .

فازدياد مخرجات المراحل التعليمية وتنامي معدلاتها ، يتطلب حدوث نمو اقتصادي واجتماعي ينطوي على إزدياد فرص العمل . فالنمو الكمي لعدد خريجي المراحل التعليمية غالباً ما يتجاوز فرص العمل التي تتطلب قوى عاملة متعلمة ، الأمر الذي ابرز مشكلة ما يعرف بـ ( البطالة النوعية ) ، وقد برزت هذه المشكلة بشكل أكثر وضوحاً خلال عقدي الثمانينات والتسعينات في الدول المتقدمة والنامية وواجهت تطلعات جعل المدارس والجامعات كمؤسسات للإعداد المهني والوظيفي عوائق اجتماعية واقتصادية وثقافية وتربوية وسياسية ، الأمر الذي حال دون قيام التعليم والتدريب المهني المناسب وأدى إلى تدني الدور التنموي للتعليم والى بطالة عدد كبير من الخريجين وظهور مشكلات تعاني منها نظم التعليم والتدريب تحديداً في علاقتها بسوق العمل .

ولقد بذلت الجزائر في السنوات الماضية في مجال إعداد الموارد البشرية جهودا كبيرة ، إلا أن الظروف التي مرت بها البلاد ، ودواعي الإستجابة الفورية للطلب الإجتماعي في التعلم أملت تغليب الجانب الكمي عن الجانب النوعي ، إن إلقاء نظرة عاجلة على خريطة المكونين تبدي بأن عشرات الآلاف منهم وظفوا مباشرة دون تكوين قاعدي ، ولا تكوين في أثناء الخدمة وأن جلهم سيظل في المهنة إلى غاية أواسط العشرين الثانية من هذا القرن ، وتشير أغلب تقارير المفتشين إلى تفاوت كبير في مستوياتهم المعرفية وإلى الخبرة المتراكمة لديهم لا ترقى بهم إلى مستوى الأهلية المطلوبة في أداء مهامهم التعليمية ، كما أملت نفس الضرورة فتح العديد من مؤسسات التكوين ، دون التأكد من توفرها على المعايير ، من حيث التأطير التربوي والإداري أو من حيث المرافق التي ينبغي أن تميز مثل هذه المؤسسات التكوينية التي لم تستطع أن ترسي خلال الثلاثين سنة الماضية قواعد صارمة في إختيار المترشحين إليها<sup>(1)</sup>.

إننا ندخل مرحلة جديدة من عمر التعليم الفني والتدريب المهني ، تبلورت أمامها بشكل جلي وواضح معالم المستقبل المنظور، لما ستواجهه من تحديات لا يمكن تجاهلها أو تجاهل متطلبات نجاحها ، ولعل أبرز متطلبات وإحتياجات التعليم الفني والتدريب المهني تتمثل في المنشآت والتجهيزات ، الكادر المؤهل والمناهج المتطورة والمسيرة للتحويلات التكنولوجية المتسارعة ، والتي تظهر حتمية التعاون المشترك بين الوزارة الوصية والحكومة من جهة ، والوزارة والقطاع الخاص من جهة أخرى ، وذلك لما تمثله تلك المتطلبات من عبء لا يمكن لطرف واحد القيام بها.

فضلاً عن أن التعليم الفني والتدريب المهني والقطاع الصناعي ( كسوق عمل ) قطاعان لا يمكن الفصل بينهما عند التطرق إلى التنمية وركائزها ومستلزماتها ونواتجها ، إذ أن التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية والثقافية المتسارعة المعاصرة والمستقبلية وانعكاساتها على عالم العمل قادت مختلف دول العالم إلى الاهتمام المتزايد بعلاقة نظم التعليم الفني والتدريب المهني مع

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المجلس الأعلى للتربية: المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي المطبوعة الرسمية، مارس 1998. الجزائر ص 76.

سوق العمل وتوجهت نحو تعميق الارتباط بينهما .

لهذا فإن التدريب المهني يجب أن يطرح من زاوية أخرى وهي الفعالية في تحقيق الأهداف المسطرة وبناءً على ما تقدم جاء اختيار الباحثة لموضوع الدراسة العلمية وأهميتها من خلال عرض المقدمة وقد تم تحديد تساؤلات الدراسة والتي أثارت إهتمام الباحثة في الموضوع ، وكان لطرح فرضيات البحث من خلال تصورات الباحثة ، وقد أوضحت أهمية هذه الدراسة من خلال وجهة نظرها ولضبط متغيرات البحث إجرائياً عمدت الباحثة إلى تعريفها ، ولإثراء الدراسة تم إستعراض بعض الدراسات السابقة ، أما الفصل الثاني ، فقد تضمن مفهوم التكوين المهني ، وتسليط الضوء على مختلف أنواعه ، وأهميته في تنمية الموارد البشرية ، وأهم معوقات ومشكلات التدريب ، ثم التعرض إلى فعالية التدريب المهني ، و ختم الفصل بخلاصة.

أما الفصل الثالث ، فخصص للبرامج التدريبية ، حيث تم تحديد الإحتياجات التدريبية ، وكيفية تنفيذ البرامج التدريبية ، وتقييمها ، و ختم الفصل بخلاصة.

أما الفصل الرابع ، فقد تم تخصيصه إلى الفعالية التدريبية توضيح مفهومها والفرق بينها بين الكفاءة وهذا كله في إطار النسق التنظيمي.

أما في الجانب الميداني ، فقد خصص الفصل الخامس إلى شرح خطوات البحث الميداني ، بدءاً من الدراسة الإستطلاعية ، مروراً بالدراسة الأساسية ، إلى توضيح أدوات جمع البيانات ، والوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليلها. أما الفصل السادس والأخير فقد خصص لعرض وتحليل النتائج ، ثم مناقشة فرضيات البحث ثم ختم البحث بالخاتمة مع وضع بعض الإقتراحات التي رأتها الباحثة من خلال هذه الدراسة.

# الفصل الأول

- تمهيد

1- الإشكالية

2- الفرضية

3- التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- الدراسات السابقة

- خلاصة

## تمهيد:

يعد هذا الفصل عرضاً لمشكلة الدراسة وأهميتها ومبررات إختيارها كما تعرضنا إلى التعاريف الإجرائية لمتغيرات البحث ثم أخيراً بالدراسات السابقة لإثراء البحث.

### 1- الإشكالية:

يوجه نشاط التعليم والتدريب المهني نحو بناء قدرات بشرية تتطلبها أنشطة المنظمات الإنتاجية والخدماتية ، ويصادف هذا النوع من التعليم عوائق تتركز في سياسات الإعداد لهذه القدرات البشرية مع عدم مراعاة طبيعة الاحتياج الموجه من المنظمات المستقبلية لمخرجات هذا النوع من التعليم . هذا من جهة ومن جهة ثانية فإن سوق العمل بظروفه الحالية غير قادر على استيعاب لكل تلك المخرجات بل لفئة محددة ونوعية من الخريجين . يعزي البعض ذلك إلى محدودية فرص العمل وحركة الاستثمار.

إن التحدي الكبير الذي مازال يواجه العديد من الدول النامية هو تحقيق معدلات مقبولة من النمو الإقتصادي و التنمية الإجتماعية ، وسيظل هذا التحدي يسيطر على كل الجهود المبذولة من هذه الدول في عالم جديد تسيطر عليه ثورة متواصلة في المعرفة والتكنولوجيا والتغيرات الناتجة عن العولمة ومما شك فيه أن نجاح هذه الجهود يتوقف على عدد من العوامل متداخلة فيما بينها ، حيث يقف في مقدمتها عامل الموارد البشرية الذي يعتبر من العوامل التي تحدد مستوى وقدرة هذه البلدان في توظيف مواردها المتاحة وتحقيق الأهداف المخططة لها مسبقاً.

لذا تزايدت الحاجة في السنوات الأخيرة لإعادة النظر في منظومة تنمية الموارد البشرية خاصة فيما يتعلق منها بالتدريب ، وشغل هذا الأمر مختلف الأمر مختلف البلدان المتقدمة و النامية على السواء ومن مبررات هذا الإهتمام تغير إحتياجات سوق العمل لتغير أساليب الإنتاج ، وقواعد التبادل وزيادة الإعتدال على الموارد البشرية في تحقيق النمو، وزيادة القدرة التنافسية و التلاؤم بسرعة مع التغيرات الجديدة ، وفي نفس الوقت إتاحة فرص أفضل للتشغيل خاصة تشغيل الشباب والمرأة.

إن إدراك المجتمع لقيمة الثروة البشرية كان الدافع الأساسي إلى الإهتمام بالتعليم والتدريب لأفراده وفقاً لقدراتهم وقابليتهم ، والتي تتيح لكل فرد من أفراد المجتمع حصته من التعليم والتدريب من خلال عمليات الإعداد المهني في مختلف صورها المتعددة بهدف تنمية هته الثروة البشرية. وفي هذا الصدد أجرى الأستاذ الدكتور علي عبد الله قائد د. على " دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية" في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة.

ركزت الدراسة في أن عدم الاهتمام بمخرجات التعليم التقني والتدريب المهني لتنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر يضعف من دور هذا القطاع ومساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسيظل دوره هامشياً. استهدفت الدراسة معرفة مدى قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية واحتياجات المنشآت الصغيرة من تلك الموارد.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عكست ضعف قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وعدم ملائمة مخرجاتها لاحتياجات المنشآت الصغيرة والأصغر من تلك الموارد ، الأمر الذي تمخض عنه اتساع الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وبين متطلبات واحتياجات منشآت قطاع الأعمال الصغيرة والأصغر ونشير إلى نتائج الدراسة فيما يتعلق بواقع التعليم التقني والتدريب المهني وهي:

#### 1- جانب المدخلات:

أ- محدودية مؤسساته التعليمية والتدريبية ومن ثم ضعف طاقاتها الاستيعابية.

ب- تدني نسبة الملتحقين مقارنة بأنواع التعليم الأخرى .

ج- قصور في المناهج وما يلحق بها من تقنيات ووسائل إيضاح وعدد وآلات وتجهيزات فنية وتدريبية .

#### 2- جانب المخرجات:

أ- ضآلة عدد الخريجين التقنيين والمهنيين.

ب- ضعف مستوى المهارات والقدرات الفنية المكتسبة لديهم.

ج- عزوف أصحاب العمل عن استقطاب خريجي مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني للعمل ضمن تخصصاتهم .

ولقد إتجهت سياسات الدول الحالية في إطار العولمة و تداعياتها إلى تفعيل برامج التكوين المهني إنطلاقا من النقائص المسجلة في هذا القطاع حيث أشارت دراسة الطويل ( 1990 ) بعنوان " التجربة الخليجية في مجال التدريب المهني ومشكلاته" إلى قياس مدى فعالية برامج التدريب المعمول بها في الخليج العربي، وكشفت الدراسة عن أهم المشاكل التي يعاني منها التدريب في منطقة الخليج وهي تحديد الإحتياجات التدريبية ، وعدم وجود أطر بشرية كافية مؤهلة في مجال التدريب وعدم وجود إدارات تدريبية كافية ، وعدم فهم وإدراك أهمية التدريب لدى بعضهم.

و لا يمكننا الحديث عن تفعيل البرامج التدريبية بدون الإهتمام بالقائم عليها وهو المدرب أو المكون لذلك لا بد من إعادة النظر في كيفية تحسين كفاءة المدربين وتطوير مستوى تكوين المكونين وفي هذا الصدد أقيمت دراسة حول " بحوث إعداد المعلمين :المعلومات الحالية والفجوة والتوصيات" وهو بحث مقدم لإدارة التربية الأمريكية بواسطة مركز دراسات التعليم والسياسات بالتعاون مع جامعة ولاية متشجان سنة (2001). وتبحث هذه الدراسة في نوعية المعلم وكيف يمكن توفير المعلم المؤهل الكفاء لكل طالب ، خاصة بعد أن زاد الطلب في الآونة الأخيرة علي النوعية في إعداد المعلمين وقد تناولت الدراسة أسس مختلفة لإعداد المعلم وهدفت لتلخيص البحوث التي تطرقت لتطوير تمهين التعليم وتمكين المعلمين إضافة للتأكيد علي المعرفة التي يحتويها البرنامج والتدريب العلاجي الإكلينيكي والسياسات المؤثرة وطرق الإعداد البديلة وتشير النتائج إلي اتجاهات مستحدثة للتعامل مع تمكين المعلم وتطوير المهنة .

وقد شرع عدد من البلدان العربية في مراجعة منظومة الموارد البشرية والتدريب و عقدت لهذا الغرض مؤتمرات وطنية كما في الأردن عام 1997 ومصر والبحرين عام 1998 واليمن 1999.

وفي هذا الإطار أقر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة والعشرين (القاهرة 1999) تنظيم مؤتمر عربي حول مستقبل التدريب المهني والتعليم التقني في البلدان العربية كما أكد المؤتمر الثامن للتنمية الصناعية في البلدان العربية (دمشق 1998) على ضرورة تحديث أنظمة التعليم ومعاهد التدريب المهني والتكنولوجي في البلدان العربية وتحقيق الترابط بينها وتطوير أساليبها وتقنياتها لمواكبة التوجهات العلمية الحديثة... (1)

وتحدد متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية نوع وأعداد العمالة المطلوبة ، وبالتالي سياسات و برامج التعليم والتدريب القادرة على سد النقص بالمهارات والأعداد المطلوبة في سوق العمل ومواصلته مستقبلا. لذا أصبح موضوع التكوين المهني في هذا العصر محور نقاش ومحل إهتمام في جميع أقطار العالم والجزائر واحدة من البلدان النامية الأكثر عناية بمشكلة التعليم والتكوين والتي عرفت سياستها في هذا المجال تفكيراً متجدداً يبحث في كل مرحلة من مراحل تطورها عن وسائل أكثر نجاعة وتوافقاً مع الأهداف العامة للتنمية الشاملة ، و نظراً للنقص الواضح في القوى العاملة المتكونة، فإنه تم نصب الإهتمام بالتعليم التقني وتطويره إلى جانب التوسع في برامج التكوين المهني، فوضعت برامج التكوين المهني السريع لسد حاجات الصناعة من العمال نصف المهرة.

إن في أي بلد سواء كان متطوراً أو في طريق النمو يرتبط نظامه التكويني بإقتصاده لأنه المؤسسة المسؤولة عن إعداد وتدريب القوى العاملة التي تحتاجها السوق الإقتصادية من حيث الكم والنوع وعلى

---

(1)- المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، منظمة العمل العربية: المؤتمر العربي لتنمية الموارد البشرية والتدريب، بتاريخ 24-26 أبريل



جميع المستويات المتنوعة بالمهارات والتخصصات وفي هذا الشأن أشار فيزي vaizey في دراسته عام 1962 إلى " .. أنه من الخطر حصر العلاقة بين التدريب والنمو الإقتصادي في حدود ضيقة حيث أن هناك ترابطا و تشابكا في العلاقة بين التدريب والإقتصاد يتجاوز في تأثيراته الإيجابية حدود عملية إعداد وتدريب أبدي عاملة مطلوبة في الميدان الإقتصادي إلى إحداث تغييرات إجتماعية وثقافية في المجتمعات... " (1) .

لذلك إنصب الإهتمام على تدريب الإطارات الوطنية لكي تكون قادرة على مواجهة تحديات التغيير والتطور الذي يشهده عالمنا المعاصر ولكي تساهم في نهضة وتقدم المجتمع ، فلقد أصبح عالم الإقتصاد اليوم يتسم بالمنافسة الشرسة والتغيرات التكنولوجية المستمرة والانتقال إلى مفهوم جديد وهو "الإقتصاد بالمعرفة" وتحدث هذه القوى تغيرات جذرية في عالم الإقتصاد وطبيعة الأعمال والمعرفة والمهارات وقدرات الأفراد والحاجة إلى العمل بكفاءة وفعالية ونتيجة لذلك يعتبر تعليم القوى العاملة والأفراد والحاجة إلى العمل بكفاءة وفاعلية ونتيجة لذلك يعتبر تعليم القوى العاملة والأفراد هو المكون الرئيسي لإستراتيجيات المنافسة (2) .

فالعلاقة بين كل من منظومة التعليم الفني والتدريب المهني ومتطلبات السوق (مؤسسات القطاع ) تتصف بتدهور ثقة الطرف الثاني لمخرجات الطرف الأول ، إذ لا يعتمد عليها عند الخاص اتخاذ قرارات التوظيف ويقدم لها أجوراً أقل من تلك العمالة الوافدة أو غيرها، وتمثل هذه طبيعة مشكلة الدراسة التي نحن بصدد بحثها ومعالجتها التي نهدف من خلالها إلى إعادة توازن العلاقة بين التعليم الفني والتدريب المهني ممثلاً بمخرجاته وبين سوق العمل ممثلاً بمنظمات القطاع الخاص.

---

(1) - عبد السلام الخزرجي،رضية حسين الخزرجي، السياسة التربوية في الوطن العربي-الواقع والمستقبل،الطبعة الأولى، دار الشروق ،عمان سنة 2000 ص23 ، ص 24

(2)- توفيق عبد الرحمان :إستراتيجيات الإستثمار البشري،مركز الخبرات المهنية للإدارة،القاهرة، سنة1997 ، ص 583 .

ويهمنا في هذه الدراسة من بين تلك المراكز والمعاهد والمؤسسات المشار إليها مراكز التكوين والتعليم المهني ، والتي تقوم بتنظيم البرامج التعليمية والتدريبية ، وإقامة النشاطات الرامية إلى تحديث الخبرات وتنمية المهارات .

وتقاس فعالية المنظمة بدرجة تحقيقها للأهداف القصيرة والطويلة الأجل و تكامل مكونات وعناصر وأنشطة المنظمة أمر حيوي لتحقيقها ، لذلك تقع مسؤولية كبيرة على عاتق إدارة المنظمة في إدراك فعالية المنظمة من خلال معرفة المعايير المحددة للفعالية<sup>(1)</sup> .

وتعتبر مراكز التكوين المهني جهازا يربط المتدربين بجميع قطاعات المجتمع ، وذلك من خلال ما تقدمه من برامج مختلفة تهدف إلى تلبية الإحتياجات التدريبية للأفراد ، كما تهدف إلى توثيق العلاقة بينها وبين المجتمع وذلك بالعمل على تدريب الأفراد لمواكبتهم لتطور العلوم المختلفة .

و يجب أن تعكس الفعالية التنظيمية أبعاد المنظمة ككل آخذة في الحسبان النظر في المنظمة (أي مراكز التكوين المهني) كنظام شامل ، ويجب أن يعكس قياس الفعالية التنظيمية المنظمة والبيئة المحيطة والتفاعل بينهما والمتغيرات السلوكية ، وليس فقط المتغيرات الكمية فقط ، فالبديل إذن لقياس تحديد الأهداف في تحديد الفعالية التنظيمية هو استخدام نموذج النظام ، حيث ينظر إلى المنظمة كنموذج تشغيلي يعمل باستمرار لتحقيق الأهداف عن طريق البحث عن أفضل توزيع للموارد بدلا من البحث عن درجة إقتراب المنظمة من الأهداف المرسومة<sup>(2)</sup>

ومن الأهداف التي تعتمد عليها أكثر المنظمات لقياس فعاليتها هي : الإنتاجية- الكفاءة- الرضا الوظيفي- التكيف- التطور والبقاء- الظروف المادية-التحفيزات.<sup>(3)</sup>

---

(1)- عبد الحميد محمد: نظرة تحليلية في تقييم الفعالية التنظيمية، مجلة الإدارة الإداري ، لعدد 23، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان (1988)،ص 23

(2)- المالكي نوف : سعود،مدى فعالية منظمات رياض الأطفال، دراسة وصفية قسم علم الاجتماع ،جامعة الملك سعود، (2001) ، ص30

(3)- الأحمري حسن : فعالية برامج السجون في تغيير اتجاهات النزلاء وسلوكهم ،دراسة ميدانية لسجن الحائر بالرياض،جامعة الملك سعود قسم الدراسات الاجتماعية، (1998) ص 17.

وبالتالي يمكن طرح الإشكالية العامة التالية:

\*- هل يمكن القول أنه توجد فروق بين الإستجابات المشاهدة والتوزيع النظري والتي يمكن أن تعمم

على المجتمع فيما يخص مدى فعالية التكوين المهني في تحقيق أهدافه؟

وتنقسم إلى إشكاليات الجزئية التالية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري في تحقيق مراكز

التكوين المهني مستوى التكوين الضروري للمتكونين من الجانبين النظري والتطبيقي من حيث

درجة إستفادتهم من البرامج التكوينية المقدمة.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري في تلبية البرامج

التكوينية لمتطلبات وإحتياجات المجتمع وتكيف التجهيزات بما يلائم تطورات العصر؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري للمكونين فيما يخص

الإحساس بالرضى عن مستوى المكون والتكوين المهني؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين فيما يخص تخطيط الأهداف

التكوينية وتطويرها للحفاظ على إستمرارية وفعالية أهداف التكوين المهني؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري فيما يخص كفاءة

التكوين وتحكم المكون في العملية التكوينية؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين حول توفر الشروط المادية

الضرورية للعملية التكوينية؟

7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين في توفر التحفيز المادي الكافي

لعملية التكوين؟

8- هل يوجد فرق دال إحصائيا في مستوى التحصيل النظري والتطبيقي بين المتكولين في نهاية التكوين والمتكولين المتخرجين والذين يمارسون نشاطهم في سوق العمل في تخصص إعلام آلي وميكانيك تصليح السيارات؟.

## 2- الفرضية:

### الفرضية العامة:

لا يوجد تطابق بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في تحقيق التكوين المهني لأهدافه.

وتنقسم إلى الفرضيات الإجرائية الجزئية التالية:

1- توجد فروق دالة إحصائيا بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في تحقيق مراكز التكوين المهني تخريج العدد الكافي من المتكولين من الناحية الكم (متطلبات السوق) و نوعا من حيث درجة إكتسابهم للمعارف والمهارات اللازمة.

2- توجد فروق دالة إحصائيا بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) من حيث تكييف تطوير البرامج التكوينية مما يساعد على إكتساب المتكولين الكفاءة والمهارة اللازمة للمهنة الممارسة.

3- توجد فروق دالة إحصائيا بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في مستوى الرضى عن مستوى التكوين في مراكز التكوين المهني .

4- توجد فروق دالة إحصائيا بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في وجود تخطيط للأهداف للبقاء على إستمرارية التكوين بمراكز التكوين المهني .

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين فيما يخص تحكم المكون في عملية التكوين .

6- توجد فروق دالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري ( المجتمع ) في توفر الشروط المادية والبشرية اللازمة للتكوين والمواكبة للتطور التكنولوجي الحالي .

7- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين فيما يخص التحفيز المادي للمتكوين لرفع من دافعتهم للإنجاز .

8- يوجد فرق دال إحصائيا في مستوى التحصيل النظري والتطبيقي بين المتكونين في نهاية التكوين والمتكونين المتخرجين والذين يمارسون نشاطهم في سوق العمل في تخصص إعلام آلي وميكانيك تصليح السيارات .

### **3-التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة:**

**4-1/الفعالية:** مدى نجاح مراكز التكوين المهني في تحقيق أهدافها الفعلية بصفة عامة ومدى نجاحها وقدرتها في تنمية القدرات الفردية على مدى البعيد والمتوسط وتم قياسها عن طريق مقياس الفعالية التنظيمية للتكوين المهني المصمم من طرف الباحثة والذي تم التأكد من صدقه وثباته. و تتمثل في الأبعاد التالية وهي : الإنتاجية- الكفاءة - الرضا الوظيفي – التكيف - التطور والبقاء- الظروف المادية- التحفيزات.

#### **البعد الأول : الإنتاجية : مستوى التكوين وفائدة البرامج التكوينية**

وتتمثل في مخرجات مراكز التكوين المهني أي الدور الذي تلعبه في تخريج المتكونين بما يتناسب مع متطلبات السوق من حيث درجة إكتسابهم للمعارف والمهارات اللازمة.

#### **البعد الثاني : الكفاءة : تحكم المكون في مستوى العملية التكوينية.**

أي مستوى كفاءة المكونين في مجال التدريس والتقويم وكيفية إستعمال الوسائل البيداغوجية .

#### **البعد الثالث : التكيف : تكيف البرامج التكوينية مع متطلبات وإحتياجات المجتمع:**

وتتمثل في درجة تلاؤم المعدات المادية والتجهيزات والبرامج للمستوى التكنولوجي الحالي

#### **البعد الرابع : الرضا الوظيفي: رضى المكونين عن مستوى المكون و التكوين :**

وتتمثل في رضا المكونين بمراكز التكوين المهني عن مستوى والتكوين .

**البعد الخامس: التطور والبقاء عملية التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها للحفاظ على فعاليتها:**

وتتمثل في العمل على تخطيط البرامج التكوينية والأهداف المسطرة للحفاظ على إستمرارية نجاح

المراكز التكوينية .

**البعد السادس : الشروط المادية والتجهيزات والوسائل التي تقوم عليها العملية التكوينية:**

وتتمثل في الإمكانيات المادية المدعمة والأساسية في عملية التكوين كما تمثل أيضا الظروف الفيزيائية

**البعد السابع: دور التحفيز المادي في الدافعية للإنجاز:**

ويتمثل في دور الحافز المادي على إتقان العمل وبذل المجهود لممارسة المهنة.

#### **4-2 التكوين (التدريب):**

عملية إعداد الفرد وإكسابه المعارف والخبرات اللازمة لممارسة مهنة معينة وعادة ما يتم هذا التدريب في مراكز متخصصة ، ويكون هذا التدريب من خلال عمل دورات تختلف مدتها الزمنية على حسب نوع التخصص و هذه الدراسة تخص التدريب الذي يتم عبر مراكز التكوين المهني المتواجدة عبر ولاية غليزان.

#### **4-3 البرامج التدريبية:**

هي خطة عمل لإنجاز واجبات معينة خلال فترة محددة ووفق لوسائل وطرق معينة التي تتبناها وزارة التكوين والتعليم المهنيين وتهدف من خلالها تطوير مهارة المتكويين أي الملتحقين بتلك الدورات التكوينية وإكسابهم الخبرات اللازمة لزيادة كفاءتهم وتنمية قدراتهم ، وتشمل تلك البرامج مختلف التخصصات وفي دراستنا هذه شملت تخصصين هما : ميكانيك تصليح السيارات ،إعلام آلي.

**4-4 المكون:** هو المعلم المدرب القائم بعملية التدريب المهني في مراكز التكوين المهني

**4-5 المتكون:** هو التلميذ المدرب الذي يستفيد من العملية التدريبية في مراكز التكوين المهني

#### **4-6 الكفاءة:**

هي مجموعة ثابتة من المعارف النظرية والعملية من نماذج سلوكية و إجراءات معيارية وكذا أنماط من التفكير التي نستطيع إستخدامها دون تعلم جديد، ونقصد به إجرائيا قدرة المكون على الرفع من مستوى المعرفي والتطبيقي من خلال تحكمه في العملية التدريبية.

#### 4-7 المهارات التطبيقية (1) :

هي مستوى أداء الأعمال التطبيقية (الإنجاز العملي ) من حيث الجودة والإتقان في التخصص الممارس عامل في الميكرومعلوماتية (2):

وهو تخصص خاص بتعلم تقنيات الإعلام الآلي لمدة 18 شهرا للحصول على شهادة التحكم المهني.

#### ميكانيك تصليح السيارات (3):

وهو تخصص خاص بتعلم تقنيات تصليح مختلف أعطاب السيارات ميكانيكا والإلمام بمكونات أجزائها الداخلية.

#### 4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في :

- كون التعليم الفني والتدريب المهني يتمتع بدور بارز ومهم كإحدى الوسائل المعتمدة لتنفيذ السياسات الوطنية للتشغيل والحد من البطالة والتخفيف من الفقر لتعزيز الاقتصاد الجزائري.

- أن تزايد مخرجات التعليم الفني والتدريب المهني يقابلها متطلبات إقتصاد السوق من إختيار لمقاييس الكفاءة والتحكم لليد العاملة من طرف أصحاب الأعمال في القطاع الصناعي ، ويعكس ذلك الموقف إشكالية التشغيل لمخرجات التعليم الفني والتدريب المهني.

- إن السرعة الكبيرة للتقدم العلمي والتكنولوجي وما تقتضيه آثار العولمة أمر يدعو نظم التعليم والتدريب أكثر مرونة وأسرع في إستجاباتها للمتطلبات المتغيرة والمتزايدة باستمرار، مما يفرض على مؤسساتنا التكوينية إعادة النظر في أساليب وطرق التدريب المستخدمة، والإسراع في اللحاق بعصر التقدم العلمي

مما يتطلب ضرورة الإعداد الجيد لبرامج التدريب المهني إستنادا على قاعدة عريضة من المعلومات والمهالات بما يسهل حركة العمالة.

- من المعلوم أن معظم الدول النامية ليست غنية بثروتها الطبيعية مما يجعلها مقيدة بهذا المصدر المهم في مراحل نموها ، لذا وجب إعتادها على ثروتها من الموارد البشرية مما يحفز هذه الدول على العمل نحو تدريب هذه الموارد وترشيد إستخدامها لكي تعمل على تحقيق الزيادات المطلوبة في الإنتاج وتطوير وتنمية المجتمع ، ورفع مستوى الأداء على أساس سليم من التدريب يعمل على تحقيق أهداف هذه الدول النامية.

#### 5-الدراسات السابقة :

#### 1-5 الدراسات الجزائرية:

1- دراسة مشتركة للأستاذين بوسنة م. والأستاذة زاهي ش. (1995) جامعة الجزائر:

تناولت الدراسة " تكوين مشغلي غرفة مراقبة لمحطة كهربائية " عناصر التقييم كان الهدف من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان التكوين الممنوح لرؤساء المحطات الكهربائية لداخل المدرسة التقنية يمكنهم من اكتساب الكفاءات الضرورية لوضعية العمل وبعد التحليل الكمي والكيفي للبيانات توصل الباحثان إلى ما يلي:

- يوجد فرق بين ملمح رؤساء المحطات عند تخرجهم من المدرسة ومتطلبات منصب عملهم حيث أن مهمة رئيس محطة مهمة معقدة تتطلب من المشغل إستخدام نشاطات معرفية خاصة عند إنهيار النسق.

---

(1) - وزارة التكوين والتعليم المهنيين : مدونة الشعب المهنية ، ط 01 ، سنة 2001 ، ص 21

(2)- وزارة التكوين والتعليم المهنيين : نفس المرجع السابق ، سنة 2001،ص22

(3)- وزارة التكوين والتعليم المهنيين : نفس المرجع السابق، سنة 2001،ص22



2- دراسة الأستاذة زاهي شهرزاد (1993) جامعة الجزائر:

كانت الدراسة بعنوان " التكوين المهني والتكنولوجيا الجديدة حالة الآلة الأدوات ذات التحكم الرقمي "

وهذه الأخيرة قد أخذتها الباحثة كمثال لتبرز تعقد وضعيات العمل والكفاءات الجديدة التي تتطلبها.

حاولت الباحثة علاج مشكل تكوين المشتغلين المكلفين بقيادة سيرورات أوماتيكية في سياق

ثقافي مختلف وأقيمت الدراسة في مركب السيارات الصناعية بروبية وقد وجدت أن مشكل التصور

الذهني مطروح بشكل كبير عند المشتغلين على الآلة .

## 2-5: الدراسات العربية :

1- دراسة بعنوان : " تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة " وقد أجراها محمد عبد

الفتاح شاهين(2007) من دائرة القياس والتقويم في جامعة القدس المفتوحة -الخليل – الضفة الغربية .

وتهدف الدراسة إلى تقويم برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظر الطلبة

المعلمين ، وقد سعت الدراسة إلى الوقوف على وجهات نظر الطلبة في محاور متعددة، شملت :أهداف

البرنامج وخطواته، وأدوار إدارة المدرسة، وأدوار المعلم المتعاون و أوصى الباحث بضرورة إعادة

تنظيم برنامج التربية العملية بما ينسجم ومتطلبات العصر، وخصوصيات المجتمع الفلسطيني ، مع

ضرورة توفير دليل خاص بالتربية العملية لكل من : المشرف ، والطالب ، ومدير المدرسة، والمعلم

المتعاون ، مع التأكيد على ضرورة تكامل أدوار جميع أصحاب العلاقة بالبرنامج وفق معايير محددة

ومضبوطة من قبل جميع الأطراف.

2 - دراسة بعنوان : " اتجاهات حديثة للتربية العملية في الدول المختلفة " وقد قام بهذه الدراسة

سعيد المنوفي(2007) ضمن مشروع تطوير التربية العملية في كلية التربية – جامعة المنوفية من

خلال FOEP مشروع تطوير كليات التربية . وانطلاقاً من أهمية التربية العملية والخبرات الميدانية

على كل المستويات وفي كل الدول المتقدمة منها والنامية هدفت الدراسة إلي استكشاف ما يقوم به

الأخرون ، وما تأخذ به بعض الدول لتيسير برنامج التربية العملية والخبرات الميدانية. وتم ذلك من خلال البحث على الشبكة الدولية عما تقوم به بعض الجامعات الأجنبية والعربية .

ومن هذه الجامعات ما يلي:- موقع كلية التربية جامعة Massachusett وموقع كلية التربية جامعة Botswana موقع كلية التربية جامعة نيوزيلاند Newseland وموقع كلية التربية جامعة

Walden وموقع جامعة Husson College School of Education

ومن الجامعات العربية : كلية التربية بالمملكة الأردنية الهاشمية وكلية التربية جامعة البحرين وكلية التربية جامعة الكويت وكلية التربية بسلطنة عمان.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن : إن مستوى أداء الطالب المعلم في التربية العملية سوف يكشف عن مدى الكفاءة في أداء الأعمال التي ستوكل أو تسند إليه مستقبلاً هو مستوى أدائه للتربية العملية بطريقة منظمة، وبتفوق ونجاح كبيرين . و لن يستطيع المعلم أن يكون ناجحاً حقيقياً ما لم يكن مسيطراً سيطرة تامة على الجانبين : الأكاديمي والتربوي لذا فإن التربية العملية هي الميتدان الذي من خلاله يستطيع الطالب المعلم الكشف عن مدى تفوقه في المواد الأكاديمية سواء أكانت عملية أو أدبية ، والكشف عن توظيفه للمواد التربوية المختلفة بكفاءة في المواقف التدريسية .

4- دراسة بعنوان : "واقع التربية العملية في مناطق جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة من وجهة نظر الدارسين " وقد أجرى الدراسة شريف حماد(2005) وهدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع التربية العملية في مناطق جامعة القدس المفتوحة بمحافظة غزة ولتحقيق الهدف قام الباحث بإعداد إستبيانات وزعت علي عينة من 134 دارس ودارسة مسجلين في مساق التربية العملية للفصل الدراسي 2002-2003 وقد أظهرت النتائج أن محور المشرف الأكاديمي احتل المرتبة الأولى في استجابات المفحوصين بينما احتل المحور المتعلق بمدرسة التدريب المرتبة السابعة وقد أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات ووضع تصور مقترح لتطوير برنامج التربية العملية في جامعة القدس المفتوحة .

5- دراسة بعنوان : "مشكلات الإشراف التربوي لدى الطلاب المعلمين في جامعة الأقصى بغزة" وقد أجراه محمد عبد الفتاح حمدان(2004) وهدفت الدراسة إلى تحديد مشكلات الإشراف التربوي لدى

الطلاب المعلمين في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظرهم باختلاف تخصصاتهم وبحث علاقة ذلك ببعض المتغيرات ، كالمؤهل العلمي ، والجنس، والتخصص، ومنطقة السكن، وقد تبني الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن بعد مدرسة التدريب احتل المرتبة الأولى، فالمشرف التربوي، فالكلية ومن ثم الطالب /المعلم وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالجانب العملي في إعداد المعلم، زيادة الاهتمام بالتدريس المصغر، وخفض عدد الطلاب المعلمين الذين يشرف عليهم المشرف التربوي ، و حسن اختيار المشرفين التربويين، وعقد اجتماعات ولقاءات وندوات حوار للطلاب المعلمين.

6.دراسة بعنوان : "دراسة تقويمية لأداء المشرف الخارجي في برنامج التربية العملية في كلية التربية جامعة الكويت" ( الخميس،2004) وهو بحث ممول من إدارة الأبحاث في جامعة الكويت وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء المشرف الخارجي علي طلبة التربية العملية من خلال تحديد مدى قيامه بالمهام والأنشطة التي يجب أن يمارسها أثناء قيامه بعملية الإشراف بمراحلها المختلفة .وطبقت الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة من الطلاب المتدربين والمدرسين المتعاونين والمشرف الفني موزعين علي جميع التخصصات للمراحل الدراسية المختلفة. وأشارت نتائجها إلى أن أداء المشرفين الخارجيين على طلبة التربية العملية في جامعة الكويت جيد، بشكل عام بنسبة 81% ، في حين اتضح تباين في مستوى التوجيه على صعيد المحافظات ، وعلى صعيد جهات الإشراف وأردفت الدراسة بمجموعة توصيات تسهم في تطوير برنامج الإشراف التربوي والإعداد المهني للطلاب المتدربين بناء علي ما أسفرت عنه نتائج الدراسة .

7- دراسة بعنوان : "مقارنة بين أداء الطالب المعلم كمتدرب وأدائه كمعلم" (دراسة ميدانية) أجراها كل من حمد النيل الفاضل وضحي علي السويدي(1997) . وهدفت الدراسة إلى مقارنة أداء خريجي كلية التربية بجامعة قطر عندما كانوا طلبة وأداؤهم عندما التحقوا بوزارة التربية كمعلمين ، كما هدفت الدراسة إلى معرفة فيما إذا كانت هناك علاقة ارتباطيه بين أداء الخريجين كطلبة بكلية التربية بالجامعة وأداؤهم كمعلمين بالإضافة إلى ذلك هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف المتغيرات التي يمكن أن تستخدم في التنبؤ

بالمعلم الناجح أو المعلم الفعال. وقد اعتمدت الدراسة في تحقيق هذه الأهداف على معدلات التخرج العام من كلية التربية بالإضافة إلي حساب معدل مواد التخصص ومعدل المواد التربوية ومعدل مقررات التربية العملية وشكلت هذه المعدلات المتغيرات المستقلة أما بالنسبة للمتغير المعتمد فلقد اعتمد الباحثان علي تقارير الموجهين والموجهات الفنية الرقمية للأعوام الدراسية 89-90 إلي 93-1994 وأوضحت هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين معدلات التخرج من كلية التربية وبين متوسط التقارير الفنية بالإضافة إلي ذلك اتضح من نتائج هذه الدراسة أن أقوى المتغيرات في التنبؤ بنجاح الخريج كمعلم كانت كالاتي حسب أهميتها : معدل التخرج العام , معدل مقررات التربية العملية , ومعدل المقررات التربوية ثم المرحلة التدريسية بينما لم يتضح أي تأثير يذكر لمعدل مقررات التخصص وخلص الباحثان على أن هذه النتيجة هامة وتؤكد أهمية الإعداد المهني في نجاح المعلم.

8- دراسة بعنوان : "منحى جديد لعملية تربية معلم التعليم العام بمصر في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين" – دراسة تحليلية. وقد أجرى هذه الدراسة محمود مصطفى الشال(1997) وهدفت الدراسة إلي وضع تصور مقترح للمراحل المختلفة لعملية إعداد المعلم (تربية المعلم) بما يحقق الجودة في الإعداد ويتفاعل مع تغيرات وتحديات القرن الحادي والعشرين ومن هنا تبرز أهمية الدراسة لأنها تسعى إلى الكشف عن واقع عملية تربية معلم التعليم قبل الجامعي واستنباط أبرز المشكلات المرتبطة بهذا الواقع وإلقاء الضوء علي أبرز التغيرات والتحديات العالمية والمحلية الآنية والمستقبلية التي تؤثر في عملية تربية المعلم واقتراح منحى جديد لعملية تربية المعلم لتحقيق فاعلية أكبر في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين والتفاعل معها .

9- دراسة باللغة الإنجليزية بعنوان : "تقويم برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية الطلبة في كليات التربية في جامعات قطاع غزة" أجرتها الباحثة مها برزق (2007) لقد هدفت هذه الدراسة إلي تقويم فعالية برامج تدريب إعداد الطلبة في كليات التربية في الجامعات : الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى وجامعة الأزهر وذلك من خلال التعرف علي إدراك الطلبة المعلمين للكفايات الضرورية التي اكتسبوها من خلال برنامج الإعداد في كليات التربية ولتحقيق أهداف الرسالة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي

التحليلي . وخلصت الدراسة على أن الطلبة المعلمين في الجامعات الثلاث قد حصلوا على (مستوي إعداد متوسط) من الكفايات المختلفة التي تؤهلهم للتعليم مستقبلاً.

10- دراسة بعنوان: "الحاجات المحلية وسمات برامج اللغة الإنجليزية العامة المحلية " وقد أجراها كل من عبد الله السعادات ومبارك البريك وعمر شيخ الشباب(2005). وقد أكدت هذه الدراسة أن الحاجات المحلية لبرامج اللغة الإنجليزية المكثفة في المملكة العربية السعودية ليست محض مبالغة وتطرح هذه الدراسة سمات هذه البرامج وأنها لا بد أن تتموضع بمعنى أن تتوجه نحو الاحتياجات بقدر مناسب ومكونات هذه البرامج لا بد أن تكون جيدة البناء بحيث يكون التعليم مؤطرا بمهنية وبإدارة جودة محكمة وهذه الدراسة تقترح إطارا قد يسهم في تأميم الاستراتيجيات التي يحتاجها الطلبة لاجتياز المستويات المختلفة ومكوناتها بحيث أن تخطي هذه المكونات يمهد للنجاح في المستويات الأعلى وهذا الإطار ممكن أن يستخدم كأساس لنموذج تعليمي محلي لتعليم اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية .

11- دراسة أحمد إبراهيم السيد (1993م) و أعدت الدراسة بهدف الإجابة على التساؤلات الآتية:

- كيف يمكن جعل التعليم الفني والتدريب المهني جذاباً لاتجاهات أولياء الأمور ، ويزيد من الإقبال عليه؟
- إلى أي مدى يمكن تغيير النظرة للتعليم الفني والتدريب المهني بأنه بمثابة تعليم من الدرجة الثانية حتى يمكن جعله ذو حظوة اجتماعية مقبولة؟

وتوصلت الدراسة إلى مايلي :

- أن النظرة غير الجاذبة للتعليم الفني والتدريب المهني لازالت قائمة على الرغم من أنه المصدر الرئيسي لإعداد الأيدي العاملة القادرة على تحمل عبء الإنتاج.
- لا بد من تحفيز الأبناء الدارسين لدراسة المواد المهنية كوسيلة من وسائل جذب الأبناء لهذه الدراسة.
- توعية أولياء الأمور بأهمية التعليم الفني من خلال تنظيم حملات إعلامية في الأجهزة المرئية والمسموعة وتنظيم زيارات لمراكز الإنتاج الصناعي بغرض نشر مفاهيم جديدة عن الأبعاد المستقبلية للأبناء الملتحقين به.

12- دراسة سند عبد الله العجمي (1998): استهدفت الدراسة التعرف على مراكز التعليم الفني في دولة الكويت ومدى مساهمة مخرجات هذه المراكز في توفير العمالة الفنية ودورها في إصلاح خلل هيكل العمالة الفنية. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1- ارتفاع نسبة التسرب للطلبة من مراكز التعليم الفني.
- 2- مخرجات التعليم الفني الحالية لن توفر للقطاع الخاص احتياجاته من العمالة الفنية الكويتية ، حيث سيستمر هذا القطاع في الاعتماد على العمالة الفنية غير الكويتية.
- 3- وجود حواجز أمام خريجي التعليم الفني مثل عدم إمكانية مواصلة الدراسة للحصول على مؤهل أعلى وهذه الحواجز تمثل عوامل طرد للطلبة من التعليم الفني.
- 4- لا توجد حوافز مالية مخصصة لطلبة التعليم الفني .
- 5- ضعف تخطيط التعليم الفني مما أوجد انحراف تقديرات التعليم الفني عن الواقع الفعلي لمخرجات التعليم الفني .
- 6- مع تطبيق الإحلال ، فإن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لن تكون قادرة على الوفاء باحتياجات الجهات ( الحكومية ) من وظائف فني هندسة وعامل حرفي.
- 7- مخرجات التعليم الفني السابقة والحالية لا تساهم في تعديل الهرم الطبيعي للعمالة الفنية، وإنما تزيد من نسبة الخلل.

13 - دراسة علي عبد الله قائد أجرى د. علي عبد الله قائد دراسته على "دور التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية" في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر.

ركزت الدراسة في أن عدم الاهتمام بمخرجات التعليم التقني والتدريب المهني لتنمية الموارد البشرية في قطاع منشآت الأعمال الصغيرة والأصغر يضعف من دور هذا القطاع ومساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسيظل دوره هامشياً. استهدفت الدراسة معرفة مدى قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية واحتياجات المنشآت الصغيرة من تلك الموارد.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عكست ضعف قدرة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية وعدم ملائمة مخرجاتها لاحتياجات المنشآت الصغيرة والأصغر من تلك الموارد، الأمر الذي تمخض عنه اتساع الفجوة بين مخرجات مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني وبين متطلبات واحتياجات منشآت قطاع الأعمال الصغيرة والأصغر ونشير إلى نتائج الدراسة فيما يتعلق بواقع التعليم التقني والتدريب المهني وهي:

#### 1- جانب المدخلات:

أ-محدودية مؤسساته التعليمية والتدريبية ومن ثم ضعف طاقاتها الاستيعابية.

ب- تدني نسبة الملتحقين مقارنة بأنواع التعليم الأخرى .

ج- قصور في المناهج وما يلحق بها من تقنيات ووسائل إيضاح وعدد وآلات وتجهيزات فنية وتدريبية .

#### 2- جانب المخرجات:

أ-ضآلة عدد الخريجين التقنيين والمهنيين.

ب-ضعف مستوى المهارات والقدرات الفنية المكتسبة لديهم.

ج-عزوف أصحاب العمل عن استقطاب خريجي مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني للعمل ضمن تخصصاتهم.

14- دراسة (علي محيي الدين راشد) (1990) بعنوان "واقع إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأهم

المعوقات من خلال آراء المعلمين".

هدفت الدراسة للوقوف على أهم أسس وأساليب إعداد المعلمين أثناء الخدمة ، والكشف عن واقع إعداد المعلمين أثناء الخدمة في مصر من خلال آراء المعلمين بالإضافة إلى التعرف على أهم معوقات برامج الإعداد والتدريب أثناء الخدمة.

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، مستخدماً استبانة من إعداده لاستطلاع رأي المعلمين والمعلمات في موضوع البحث وخلصت الدراسة إلى التوصيات التالية : يجب أن تعد برامج التدريب أثناء الخدمة إعداداً شاملاً ، متكاملًا، توفير الإمكانيات المادية لتنفيذ مثل هذه البرامج التدريبية، تقويم كل دورة تدريبية تقوياً شاملاً، توفير الحافز المادي المناسب للمعلم لحضور هذه الدورات التدريبية.

15- دراسة دلال يس محمد (1983) بعنوان "تقويم برامج تأهيل معلمي المرحلة الابتدائية في جمهورية مصر العربية".

هدفت الدراسة لدراسة واقع برامج التدريب أثناء الخدمة في مصر وتحديد الكفايات اللازمة للمعلمين. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقامت الباحثة بإعداد استبانة لتقويم البرامج التدريبية من خلال آراء المعلمين المتدربين.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ضعف برامج التدريب وفشلها في إكساب المتدربين الكفايات اللازمة لهم.

16- دراسة الطويل ( 1990) دراسة بعنوان " التجربة الخليجية في مجال التدريب المهني ومشكلاته".

هدفت الدراسة إلى قياس مدى فعالية برامج التدريب المعمول بها في الخليج العربي، وكشفت الدراسة عن أهم المشاكل التي يعاني منها التدريب في منطقة الخليج وهي تحديد الإحتياجات التدريبية ، وعدم وجود أطر بشرية كافية مؤهلة في مجال التدريب ، وعدم وجود إدارات تدريبية كافية ، وعدم فهم وإدراك أهمية التدريب لدى بعضهم.

17-دراسة المنيع ( 1995) دراسة هدفت إلى تحديد أهمية " دور مدير التدريب في إنجاح العملية التدريبية" ، وبينت الدراسة أن أهم الأدوار التي يقوم بها مدير التدريب هي:



التخطيط والإشراف والمتابعة و التقييم . كما كشفت الدراسة عن المشاكل التي يواجهها مدير التدريب أهمها عدم وعي المؤسسة بأهمية التدريب ، وعدم إعتبار التدريب إستثمارا للموارد البشرية ، وتعدد الجهات التي تشرف على التدريب.

18- دراسة شيبان ( 1995 ) هدفت إلى تحديد "واقع التدريب المهني في الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان" وركزت في دراستها على فعاليات التدريب من تخطيط و تنفيذ و متابعة وتحديد الصعوبات التي تواجه هذه الفعاليات ، وأظهرت الدراسة أن تخطيط التدريب مازال دون المستوى المطلوب ، وأشارت الباحثة إلى أن مردود التدريب يرتبط بحدة المعينات التي تواجه فعاليات التدريب .

19- دراسة قام بها الفضيلي ( 1995 ) هدفت إلى "تقييم الجدوى الفعلية لبرامج التدريب والتنمية" وتحديد العوامل التي تسهم في توفير بيئة إيجابية لنجاح البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها . وتوصل الباحث إلى وجود علاقة إيجابية بين أداء المتدربين في مراكز عملهم وبين جودة التدريب، وأن الجودة الفعلية لبرامج التدريب تعتمد على الإعداد الجيد للبرامج التدريبية وإتاحة الفرصة أمام المتدرب لتطبيق المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب.

20- دراسة الزعبي ( 2003 ) دراسة هدفت إلى تقويم ICDL من وجهة نظر المعلمين الذين التحقوا به برنامج في لواء بني كنانة من حيث المادة التدريبية والمدرّب والفترة الزمنية. وبيّنت النتائج أن البرنامج حقق أهدافه على مجالات الدراسة.

21- دراسة حمادنة ( 2004 ) فقد هدفت إلى معرفة مدى توظيف المعلمين الحاصلين على ICDL للمهارات الحاسوبية الأساسية في المواقع التعليمية المختلفة . وبيّنت النتائج أن المعلمين يوظفون مهارات برنامج الجداول الإلكترونية بدرجة أكبر من برنامج النصوص ، أما الشرائح الإلكترونية فهي توظف بدرجة قليلة.

22- دراسة خالد أحمد على الجلعود ( 1999 ) حول " تقويم بعض البرامج التدريبية لتنمية القوى البشرية بمركز التدريب الفني بالهاتف السعودي، كلية التربية، بجامعة الملك سعود .

وكان الهدف من الدراسة التعرف على تحقيق برنامجي المقاسم وخدمات المشتركين لأهدافهما في تنمية وتطوير قدرات المتدربين ، والصعوبات التي تواجهها هذه البرامج وذلك من وجهة نظر كل من المتدربين والمدرّبين، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي كما اعتمد على أسلوب المسح الشامل عن طريق إستمارة إستبيان، وقد إشتملت عينة الدراسة الميدانية على (12) مدرباً من برنامج المقاسم و (7) مدرّبين في برنامج المشتركين، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج مرتبطة بأهداف البرنامج و ضرورة وضوحها وإرتباطها بالمهارات التي يسعى التدريب إلى إكسابها للمتدربين.

أبرزت الدراسة أهمية التنسيق بين المركز الفني والإدارة المستفيدة من التدريب مع ضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين، وركزت الدراسة على أهمية رفع مستوى المدرّبين المعرفي والمهني وتحقيق التناسب بين نوع البرنامج والمدة الزمنية اللازمة له.

23- دراسة خالد بن سليمان الرباح (1998) حول "تقويم البرامج التدريبية للغرفة التجارية"، بكلية التربية إستهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قدرة البرامج التدريبية التي تنظمها الغرفة التجارية بالرياض، ممثلة بمركز التدريب على تحقيق أهداف المتدربين فيها كما تستهدف معرفة جدوى التدريب من وجهة نظر المدرّبين والتعرف على أهم معوقات التي تواجه التدريب من وجهة المتدربين وأعضاء الغرفة التجارية ، وقد إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما إستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد إشتملت الدراسة (180) متدرباً و (56) عضواً من أعضاء الغرفة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

1- غالبية عينة الدراسة من المتدربين أكدوا على أن الدورة التي إلتحقوا بها تمكنت من تحقيق أهدافها.

2- أكد غالبية عينة الدراسة من أعضاء الغرفة جدوى التدريب وأهميته للنمو والتقدم في المجتمع.

كما أكدت الدراسة على عدة توصيات من أهمها ما يلي:

1- ضرورة دعم المركز بالكفاءات وخاصة في مجال التخطيط.

2- العمل على تقويم البرامج بالمركز أثناء وبعد تنفيذ الدورة.

3- تحديد أهم الإحتياجات التدريبية للمتدربين.

24- دراسة عبد الرحمان بن هيجان (1991) حول "التدريب النسائي مداخل تطويرية لتعزيز الأدوار القيادية للنساء في منظمات الأعمال العربية"، معهد الإدارة العامة، الرياض.

يهدف البحث إلى إبراز مشكلة تدني مشاركة النساء في المناصب القيادية وتفسير التدني من خلال أحد أسبابه والمتمثل في نقص التدريب الإداري الملائم ، بالإضافة إلى مناقشة مداخل التدريب النسائي على أنها تمثل إحدى الإستراتيجيات التي يمكن من خلالها تمكين النساء من الوصول إلى المناصب القيادية وتفسير التدني من خلال تقديم أحد أسبابه والمتمثل في نقص التدريب الإداري الملائم ، بالإضافة إلى مناقشة مداخل التدريب الإداري النسائي على أنها تمثل إحدى الإستراتيجيات التي يمكن من خلالها تمكين النساء من الوصول إلى المناصب القيادية في المنظمات الأعمال العربية كما يهدف البحث إلى سد القصور في موضوع الأبحاث العربية ، وقد إعتد البحث على أسلوب البحث المكتبي القائم على فحص وتحليل ما هو متوفر من الأدبيات في مجال الإدارة والمرأة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها مايلي:

- من ناحية النساء فإن كثيرا منهن ينظرن بعين التشكك إلى أهداف وفعالية هذه البرامج التدريبية حيث يعتبرن أن هذا المنحى التدريبي إنما هو إستراتيجية أخرى لعمول المرأة عن الواقع الفعلي لها في مجال العمل والقيادة حيث مازال الرجال يشغلون أكثر المناصب القيادية في المنظمات علما بأن هذا المنحى في التدريب لا يقتضي بالضرورة وجود برامج تدريبية منفصلة عن الرجال في أغلب الظروف والمنظمات.

25- دراسة كل من عبد العزيز تقي و د علي العسكر سنة 1987 حول "التدريب كأداة لتنمية العنصر البشري في مجال العمل" دراسة لواقع التدريب في الكويت، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

إستهدفت الدراسة التعرف على واقع التدريب في العمل المختلفة سواءا الحكومية أم الخاصة وذلك من خلال تحديد العوامل المؤثرة على فعالية التدريب وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- تعتمد البرامج التدريبية بشكل كلي على أسلوب المحاضرات.

- من أهم المعوقات التي تواجه الجهود التدريبية في منظمات الأعمال: عدم تفرغ المتدربين، عدم وجود أماكن مناسبة للتدريب، عدم وجود التقييم المناسب.

كما تتمثل أهم مقترحات التي يراها القائمون على عملية التدريب في التركيز على الجانب التطبيقي، وأن تعكس الحاجات الفعلية، والمزيد من الإهتمام بالتقويم على المستوى الفردي.

26- دراسة محمد الأحمرى (1998) حول "فعالية برامج السجون في تغيير اتجاهات النزلاء وسلوكهم" كلية الآداب قسم علم الاجتماع، جامعة الملك سعود.

سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر البرامج التي تقدمها سجون المملكة العربية السعودية في تغيير اتجاهاتهم وتعديل سلوكهم الإجرامي، ومدى فعالية تلك البرامج في تحقيق أهدافها، ونوع الدراسة وصفية تحليلية تستخدم المسح الإجتماعي وقد استخدم الباحث إستبيان لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي:

- أن فعالية البرامج الإجتماعية في تغيير اتجاهات النزلاء وتعديل سلوكهم كانت عالية الأهمية، كما أوضحت الدراسة أن البرامج تساهم في علاج النزلاء وإصلاحهم وذلك يدل على فعالية تلك البرامج.

2- كما أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (78%) من النزلاء إستفادوا من الفرص المتاحة بالسجون للإلتحاق بالبرامج التعليمية والتثقيفية، وهذا يدل على فعالية هذه البرامج، كما أكد على عدة توصيات من أهمها:

- ضرورة العمل على رفع مستوى الخدمات الإجتماعية للسجون.

- زيادة العناية بالتأهيل والتدريب المهني، وذلك بتوفير الأدوات الخام والأجهزة اللازمة للتدريب.

27- دراسة إيمان سعود أبو خضير (1416 هـ) حول "تقييم برنامج تنمية المهارات الإشرافية" الذي يقدمه معهد الإدارة العامة نودك للتعرف على مدى فعالية البرنامج في تزويد الملتحقين به بالمهارات المطلوبة في عملهم وتقديم مقترحات لتطويره، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى:

- إتفقت آراء أغلبية أفراد العينة بعض المشكلات التي يتوقعون أن تحد من إمكانية تطبيق ما إكتسبوه من البرنامج من معارف ومهارات في مجال عملهم وقد تم تصنيفها إلى : معوقات إدارية ، معوقات تتعلق بالمرؤوسين، ضغوط العمل ، معوقات مادية، إختلاف الواقع العملي عن النظريات العلمية.

- تقدم المتدربون ببعض الآراء لتطوير البرنامج وهي تتناول ضرورة أن يتناسب مدة البرنامج مع المحتوى التدريبي ، والمواد التدريبية.

### 3-5 الدراسات الأجنبية :

28- دراسة بترسون (1994) Paterson بعنوان "أثر التدريب أثناء الخدمة في استخدام

#### المدرس للتكنولوجيا التربوية المتجددة"

هدفت الدراسة لبحث تأثير النواحي الفنية لتدريب المعلمين في استعمال أجهزة الميكروكمبيوتر وقد أجريت الدراسة في ولاية تكساس حيث قام الباحث بتحديد مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة مستخدماً المنهج التجريبي في دراسته وأوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالتدريب ، لأن برامج التدريب تعتبر وسيلة هامة لمساعدة المعلمين المهتمين بتعلم استخدام الطرق الحديثة في التربية.

29- دراسة موتيسو: Mutiso (1992)

بعنوان "نحو تحديد وتطوير برنامج فيديو مناسب للتدريب أثناء الخدمة لمعلمي المدرسة الابتدائية

في كينيا". هدفت الدراسة لتصميم وتطوير برنامج فيديو للتدريب المستقبلي للمعلمين من كينيا أثناء الخدمة واستخدم الباحث استبانة بالإضافة إلى مقابلات رسمية تم استخدامها لجمع المعلومات وخلصت الدراسة إلى نتائج منها أن المعلمين قد استخدموا الاستراتيجيات الموصى بها وأن كلا من الطلاب والمعلمين كانوا متحمسين لهذا البرنامج التدريبي.

30- دراسة كورا أبو بانكس-و.ب رانج (1989) : بعنوان "تصميم وتنفيذ نموذج تعليمي قائم

على عرض الكفايات لتدريب معلمي المدارس الثانوية في أثناء الخدمة".

استخدم الباحث المنهج التجريبي، عدد أفراد العينة عشرين معلماً من إحدى عشرة منطقة تعليمية تتراوح مدة خدمتهم من عام إلى ثلاثين عاماً، وتلقى جميع المتدربين نفس التوجيهات والمواد التعليمية وطلب الباحث من المشتركين إعادة دراسة الأجزاء التي فشلوا فيها إلى أن تم النجاح. ولوحظ أنه أكمل البرنامج 80 % من المتدربين بنجاح ، وشعر معظم الذين أكملوا البرنامج أن أسلوب الدراسة المستقلة أفضل من البرامج المتحصل عليها في أثناء الخدمة أو يعادلها في الأفضلية.

31- دراسة أوجيليف (Ogilive) (1984) :

بعنوان "تأثيرات برنامج التدريب أثناء الخدمة على مدرس المدارس الثانوية". هدفت الدراسة لتصميم وإعداد برنامج لتدريب مدرس المدارس الثانوية على مهارات التعليم. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستطاع أن يستنتج أن المدرسين الحاليين معدون إعداداً غير كاف لمواجهة مثل هذه المتغيرات لذلك اقترح الباحث زيادة نسبة المعلومات والمهارات والاتجاهات عند المدرسين.

32- دراسة (جورج موهلان اسباركس: 1984) :

بعنوان "التربية أثناء الخدمة وأثرها في اتجاهات المعلمين وتغيير سلوكهم" هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين أنشطة التدريب واتجاهات المعلمين وتغيير سلوكهم وقد تتبع الباحث مجموعات المعلمين قبل الدورة التدريبية وبعد الدورة، ولاحظ مدى تأثير الدورات التدريبية التي يحصل عليها المعلمون في الاتجاهات وتعديل السلوك.

ومن الدراسة تبين أن التدريبات التي حصل عليها المعلمون أدت إلى اكتساب الثقة بالنفس عند المعلمين وغرس قيمة مهنة التعليم ، وتقدير قيمة العمل الجاد والعديد من القيم والاتجاهات المرغوب فيها.

33- دراسة أوسكار (Oscar) (1981) :

بعنوان "تقويم بعض مشكلات تدريس المعلم مع الإشارة إلى كليات تدريب المعلمين في كلوازولو" هدفت الدراسة لتقويم بعض مشكلات تدريب المعلمين في جنوب أفريقيا ، وقد استخدم الباحث كلاً من المنهج التاريخي والوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها : أن القائمين على برامج التدريب غير أكفاء ، أن برامج

التدريب لا تحقق نمواً كاملاً للمتدربين من الناحيتين العلمية والمهنية.

34- دراسة ميشار Michard (1984) بعنوان تحليل التشخيص المستعمل من طرف رؤساء محطات

والذي ركز على النشاطات المعرفية في وضعية العمل حيث قام بتحليل التشخيص المستعمل

من طرف رؤساء الإعلام الآلي لمركز الحسابات وقد تبين من خلال هذا التحليل الذي قام به أن

الأخطاء المرتكبة من طرف المشتغلين ترجع إما إلى فجوات أو إلى نقص للتصور الذهني للمشتغلين

عن كيفية اشتغال النسق وإما إلى عدم تطابق المعلومات المستعملة نحو العمل المطلوب.

35- دراسة قام بها قوبان وآخرون (Goblin et al, 1998) :

بحثت في " إدارة الفعاليات التدريبية "، وتم التركيز في هذه الدراسة على الإهتمام بفعالية البرنامج

من تخطيط و تصميم و تنفيذ و متابعة و تقييم ، وتمت مناقشة المعارف والمهارات وإتجاهات المتدربين

و متطلبات العمل ومحتوى البرنامج و أوصت الدراسة بوضع معايير جديدة للتدريب تتوافق مع

الظروف الإجتماعية والإقتصادية للمتدربين— في مجتمع الدراسة وتنسيق الجهود المبذولة لتطوير

الأساليب والسياسات المتبعة في مجال التدريب.

36 –دراسة وسنروجونال Wessner ;P Jonelle (2003) بعنوان : "الانتقال من طالب إلى معلم

:تطوير ثقافة التقويم الذاتي للوصول للمهنية في برامج إعداد المعلمين" وتهدف هذه الدراسة إلى تقصي

نموذج التطوير الذي يعتمد التقويم الذاتي والتأمل في برامج إعداد المعلمين .ويناقد كيف تتوالى

الفرص والجهود للمعلمين قبل الخدمة للمتابعة الذاتية والتأمل حول قناعاتهم وممارساتهم بخصوص

التعليم والتعلم بكلا الاتجاهين في مقررات التهيئة والمتقدمة وفي التربية العملية وقد تم توظيف

نماذج من أدوات القياس التي استخدمت لتقويم تقدم المعلمين قبل الخدمة في هذه المقررات وقدمت

النقد التي تبرز أهميتها للوصول للنجاح المهني . ومناقشة وسائل القياس تركز علي تنظيم المحتوى وتقويم

مرحلي لطرح الحقيقة ومنتصف وآخر مدة المشاركة في التقويم وأدوات رصد للكفايات وتقويم مهارات

الميدان ،إضافة إلى التربية العملية (تطبيق وعرض لملف إنجازات ).وقد تم عرض خمس ملاحق مرفقة حول المحتوى وأدوات القياس ورصد الكفايات ومهارات الميدان ونموذج لقياس الخبرات وملف الإنجازات المهنية في التربية المهنية.

37 – دراسة بعنوان : "معلم كفاء في كل فصل : "تطوير كفايات المعلم والارتقاء بالمهنة" (2002) وقد أجرى هذه الدراسة الوصفية المكتب التنفيذي لرئيس الولايات المتحدة .وذلك بناء علي توجيهات من الرئيس بوش للتعامل مع التحديات في إعداد وتدريب النوعية من المعلمين وذلك بدعم كامل للولايات والمقاطعات بالمحاولات التطويرية وإصلاح بيئة العمل من خلال أدوات جديدة للمعلم في نواح خاصة من التعليم ومن الأمور الرئيسة تشتمل الأجندة 85 بليون دولار منحة للولايات لتطوير نوعية المعلم والمدير ودعم البرنامج بالتكنولوجيا والابتكار ودعم تدريب الطلبة المعلمين لمدة عامين في المدارس العامة بناء علي قرار إعداد المعلمين الذي يضمن للمعلمين والمديرين والتربويين في المدارس اتخاذ الإجراءات اللازمة للضبط والنظام دون خوف من التقاضي إضافة إلي إعفاء من الضرائب بنسبة تصل حتى 400\$ من مصاريف التعليم ويدعم القرار أيضا تدريب وتمكين معلمين المرحلة الدنيا ومبادرات القراءة التي تساعد الارتقاء بمستويات الطلبة القرائية ولا يغفل القرار المعلمين والتطوير المهني المستمر للمعلمين لمساعدة المعلمين في تعليم اللغة ودعم تدريب الطلبة المعلمين في التعامل مع المواقف المختلفة من خلال تلازم دمج التعليم بالتكنولوجيا المنهجية .

38- دراسة بعنوان : "التقويم ذو المعنى للمعلمين وبرامج تربية المعلمين" (Brain,Alan ,1999) وتناقش هذه الدراسة تصميم منهجية تمكن المدارس والكليات لتحديد الممارسات البارزة والمرغوبة والإجراءات التي سيتم استخدامها في البرامج مع توضيح كيفية تفعيلها تكنولوجيا من خلال التقويم المصاحب لهذه البرامج. وهذه الدراسة تؤكد على الحاجة إلي لاستحضار التوضيح الكافي لجوهر الكفايات و المخرجات المتوقعة للبرامج حتى يكون التقويم في محله .ولتأكيد ذلك تم تحديد خمس خطوات واستخدام أمثلة مشتقة من برامج طويلة المدى لتطوير مشروعات مدرسية:



1. بناء كفايات تعليمية ومنهجية للمدرسة أو برنامج إعداد المعلمين. 2. بناء نموذج لمنهج حول هذه الكفايات الأساسية. 3. دعم هذا النموذج بتصميم تنظيمي لبناء الأمور التي تدعم النمو للكلية بهذه المجموعة من الكفايات الأساسية. 4. استخدام التكنولوجيا لتمكين التطوير وترجمة العناصر الأساسية لأدوات عملية مساندة للمعلمين والطلبة وأولياء الأمور علي حد سواء. وأخيرا 5. تطبيق أسس الممارسة الفعالة لربط عمليتي التعليم والتعلم .

39 – دراسة حول: " بحوث إعداد المعلمين :المعلومات الحالية والفجوة والتوصيات" وهو بحث مقدم لإدارة التربية الأمريكية بواسطة مركز دراسات التعليم والسياسات بالتعاون مع جامعة ولاية متشجان سنة (2001). وتبحث هذه الدراسة في نوعية المعلم وكيف يمكن توفير المعلم المؤهل الكفاء لكل طالب . خاصة بعد أن زاد الطلب في الآونة الأخيرة علي النوعية في إعداد المعلمين وقد تناولت الدراسة أسس مختلفة لإعداد المعلم وهدفت لتلخيص البحوث التي تطرقت لتطوير تمهين التعليم وتمكين المعلمين إضافة للتأكيد علي المعرفة التي يحتويها البرنامج والتدريب العلاجي الإكلينيكي والسياسات المؤثرة وطرق الإعداد البديلة وتشير النتائج إلي اتجاهات مستحدثة للتعامل مع تمكين المعلم وتطوير المهنة .

#### تعقيب على الدراسات السابقة :

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة في أهدافها ونتائجها ترى الباحثة ما يأتي:

- 1- خلص أنه بالتدريب والفعالية التي تساعد على نجاح البرامج وزيادة فعاليتها
- 2- إن التربية العملية على جانب كبير من الأهمية في مراحل إعداد المعلم أو المدرب ، وهي تكتسب أهميتها من أهدافها والعمليات التي تواكبها والأدوار المنوطة بكل عنصر من العناصر المشاركة فيها سواء أكانت المؤسسة ، أو المدرب ، المشرف ، أو الإدارة أوالمؤطرين.
- 3- هناك مجموعة من الدراسات تناولت تقويم برنامج التربية العملية من عدة محاور، بغية التحقق من فعاليته كل محور وعلاقة ذلك بالدور المنوط بالعنصر البشري المسئول عن ذلك ، ومن أهم المحاور التي ركزت عليها هذه الدراسات العملية التدريسية بجوانبها كافة ، ابتداء من التخطيط وانتهاء بعملية التقويم

ودراسات أخرى على ادوار أصحاب العلاقة بتنفيذ برنامج التربية العملية ، فمنها من ركز على دور المشرف التربوي ، أو مدير المؤسسة ، أو المعلم المدرب ، أو دراسة جانبًا محددًا من جوانب التربية العملية لاختبار فعاليته وأثره في المتدربين.

4- لقد عكست مجمل هذه الدراسات وجود بعض أوجه قصور في برامج التربية والتكوين العملية في المؤسسات التي شملتها ، وتتعلق هذه المشكلات بأهداف برامج التكوينية العملية و أدوار كل من المشرف ومدير المؤسسة والمدرّب ودورهم ، كونهم يشكلون العناصر ذات الأهمية في برنامج التربية العملية.

5- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المحاور التي تناولتها في التخطيط وفي عملية الإشراف والمتابعة و التقويم والفئة المستهدفة الأساسية من برنامج التكوين العملي وهم المكونون المعلمون ، والمتكونون بوصفهم المستفيد الأول من هذا التكوين والبرامج التكوينية للارتقاء بمدخلاته ومخرجاته إستراتيجيا ، وبالتالي فإن البحث الحالي أوسع مجالاً.

### خلاصة:

بعد التعرض في هذا الفصل إلى مدخل الدراسة ليحدد إطار البحث وحدوده حيث أبرزت فيه أهمية هذه الدراسة والمتمثلة في فعالية التكوين والتدريب المهني في تكوين الموارد البشرية والرفع من مستوى الإقتصادي للبلاد وتطور هذا الأخير محكوم بمدى فعاليته وقياسا بتحقيق أهدافه و قد تناولت عدة دراسات مفهوم الفعالية من أسس ومعايير مختلفة ومتعددة وتوصلت إلى نتائج جد هامة حاولت من خلال ذلك إستثمارها في هذه الدراسة ، و من أجل توضيح أكثر لموضوع الدراسة فإنني في الفصل الموالي سأعرض إلى مفهوم التكوين المهني حتى يتسنى لنا الإحاطة بالموضوع بصورة واضحة.

