الإهداء

إلى الوالدين العزيزيـــن الذين تعبا في تربـــيتي وسهـــرا على تـعليمي

إلى زوجـــي الذي كان له الفضـــل الكبير على هذا العمـــل وسندا لي

في كل خـــطـــوة من خـــطـــوات هذا البحـــث.

إلى كل أفـــراد عائلتـــي كبـــيرا وصـــغيـــرا

إلى صـــديقاتي في الـــشدة والفـــرح.

إلى كل هـــؤلاء أهدي هذا العـــمل المتـــواضـــع.

شكر

أشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لي لإتمام هذا العمل وأحـــمده على هذه النعـــمة.

أشكر الأستاذ الدكتور أحمد معروف المشرف على هذه الرسالة على كل المجهودات التي بذلها طيلة إنجاز هذا البحث وتدخلاته الوجيهة في إرشادي إلى إتمامه بالشكل الذي يخدم الموضوع ، كما أتقدم بتشكراتي إلى أساتذة معهد علم النفس وعلـــــوم التربية على ما قدموه من معلومات قيمة كما أشكرمدراء وإطارات وأساتذة ومتربـــــصي مراكز التكوين

كما أشكر كل من ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد.

ملخص الدراسة:

لم يعد للتكوين المهني دورا مقتصرا على التعليم والتدريب المهني فقط فللتكوين المهني اليوم دوره الأكبر في تقدم المجتمع و إزدهاره ، حيث تقدم خدمات عديدة من ضمنها إعداد الموارد البشرية وتزويدهم بمهارات عالية المستوى وبتكنولوجيات مسايرة للتغيرات الحاصلة على المستوى المحلي والعالمي من أجل دفع عجلة التنمية في المجتمع ، حيث أصبحت البرامج التدريبية ضرورة ملحة في عالمنا المعاصر، وذلك نتيجة للتغير السريع الذي تواجهه المجتمعات في شتى الفروع المعرفية والتكنولوجية حيث نعيش اليوم عصر المعلومات فلا يمكن لأي تطوير أو تعديل أن يتم إلا بالتعليم والتدريب والتربية.

لذلك تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على فعالية التدريب بمراكز التكوين المهني ، للنهوض بدورها في خدمة المجتمع والكشف عن هذا الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني المنتشرة عبر ولاية غليزان على وجه الخصوص من خلال تخصص إعلام آلي وميكانيك تصليح السيارات و قياس فعالية البرامج التدريبية المقدمة في هذه التخصصات خدمة للمجتمع ودورها في تلبية إحتياجاته.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال ما توصلت إليه من نتائج ميدانية تساعد المسؤولين على التدريب والتعليم المستمر في مراكز التكوين المهني وخدمة المجتمع في معرفة مدى فعالية تلك البرامج التدريبية التي تقدمها ومدى تلبيتها للإحتياجات التدريبية للأفراد.

وقد إنطلقت الباحثة من التساؤلات 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 ؟

وقد قسمت الباحثة الإشكالية العامة إلى إشكاليات الجزئية التالية:

1- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التوزيع المشاهد والتوزيـــــع النظري في تحقيق مراكز التكوين المهني مستوى التكوين الضروري للمتكونين من الجانـبين 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 وتكييف 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 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 ؟.

وقد طرحت الباحثة مجموعة من الفرضيات التالية:

1- توجد فروق دالة إحصائيا بين التوزيع المشاهد والتوزيع النظري (المجتمع) في تحقيق مراكز التكوين المهني تخريج العدد الكافي من المتكونين 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 المتكونين الكفاءة والمهارة اللأزمة 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 فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثيـن فيما يخص تحكم المكون في عملية التكوين .

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

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

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

وللإجابة على هذه التساؤلات إعتمدت الباحثة إلى تطبيق منهج التحليلي الوصفي بوصفه أحد المناهج الأساسية المستخدمة في الدراسات الإستكشافية. ولقد طبقت هذه الدراسة على المتكونين والمكونين(المدربين والمتدربين) في مراكز التكوين المهني المنتشرة عبر ولاية غليزان ولقد بلغت عدد أفراد عينة المكونين 84 مكونا بينما عدد أفراد عينة المتكونين فعددهم 258 متكونا يزاولون تكوينهم في تخصص إعلام آلي وميكانيك تصليح السيارات و 122 عاملا متخرجا من مراكز التكوين المهني مدمجون في عالم الشغل يعملون في نفس التخصصات بمجموع 380 .

كما إعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الإستبيان الذي صممته ، لقياس الفعالية التنظيمية على عينة المكونين وقد تم التأكد من درجة صدقه والمقدرة بـ 0.90 و أما درجة ثباته فقد قدرت بـ0.99 بعد تطبيقه على عينة الدراسة الإستطلاعية والمقدرة بـ 30 مكونا وزع على المكونين وقد قسم إلى جزئين:

- الجزء الأول: البيانات الشخصية لعينة الدراسة (السن ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية)
- الجزء الثاني : خاص بقياس بفعالية التكوين المهني .

ولقياس الفروق فيما يخص مستوى التدريب بين العمال المتخرجين من مراكز التكوين المهني و المتكونين في نهاية التدريب بمراكز التكوين المهني تم إستخدام الإختبار التحصيلي المصمم من طرف المكونين .

و لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها إستخدمت الباحثة عددا من الأساليب الإحصائية مثل:

- النسب المئوية و مربع كاي كا^2 .

كما أكدت الدراسة أن مستوى فعالية التكوين المهني منخفضة حيث أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية لها فعالية متوسطة للمتكونين ولا تلبي الإحتياجات التدريبية للمتدربين والمجتمع بالقدر الكافي وهذا ما قد يفسر إنخفاض مستوى الرضا عن هذه البرامج عند المكونين والمتكونين.

وأظهرت النتائج بعد مستوى البرامج التدريبية عن التطورات التكنولوجية الحاصلة ، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم مشاركة الخبراء من المكونين والقطاع الإقتصادي في التخطيط المستقبلي لهذه البرامج للحفاظ على إستمرارية فعاليتها ، بما يحقق الأهداف العامة للتكوين .

وتوصلت الدراسة إلى نقص كفاءة التكوين بخصوص مستوى التكوين المرتبط بمستوى المكونين حيث نجد أن نسبة كبيرة من المتكونين والمكونين يجدون أن مستوى كفاءة المكونين مازالت بعيدة عن المستوى المطلوب وهذا ما قد يفسر بمستوى التعليمي والعلمي للمكونين الذي تعرضنا له سابقا في مواصفات عينة البحث.

كما أكدت الدراسة إنخفاض نسبة توفر الوسائل والإمكانيات المادية والتجهـــيزات التدريبية في مراكز التكوين المهني ، وعدم توفر الظروف الفيـــزيقية للعمل في الورشات من إضاءة وتهوية وتكييف وكذلك نقص بعض المرافق والخدمات لتلبية حاجات المكون والمتكون.

كما أظهرت الدراسة الدور الذي تلـعبة منحة التحفيز في الدافعية للإنجاز حيث عبر االمتكونون عن نقص دافعيتهم للأعمال التطبيقية والإتقان في العمل نتيجة ضعف المنح المقدمة لهم.

وكنتيجة عامة التي خرجت بها الدراســة بناءا على الدراسة الميداني هي أن مــراكز التكـــوين المهني لا تساهم بشكل كبير في تدريب وتكويــن القوى العامــلة الكــفؤة وبالتالي فهي لا تؤدي بشكل كبيردورها المنوط به خدمة المجتمع حيث تعـــتبر البرامج التدريبـــية المقدمة تحتاج إلى المزيد من الإهتمام ، حيث إتضـــح من خلال النتـــائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك بعض القضـــايا والصعوبات التي تواجه التكوين المهني والتي تحتاج إلى إعادة النظر فيها لكونـــها تحد من فعالية تلك البرامج التدريبـــية المقدمة في التكوين المهني.

محتويات الدراسة

العنوان **الصفحة**

الإهداء ..... أ

الشكر ..... ب

ملخص الدراسة ..... ت

محتويات الدراسة ..... د

قائمة الجداول ..... ز

قائمة الأشكال ..... ض

مقدمة 01

الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة

1- إشكالية الدراسة 05

2- فرضيات الدراسة 12

3- التحديد الإجرائي لمتغيرات الدراسة 14

4-أهمية الدراسة 13

5- الدراسات السابقة 16

الفصل الثاني : مفهوم التكوين المهني وأهميته في تنمية الموارد البشرية

تمهيد 36

1- مفهوم التكوين المهني 36

2- التكوين المهني والمفاهيم المرتبطة به 39

3- أنواع التكوين المهني 51

4- مبادىء التكوين المهني 58

5-الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية وتدريبها 61

6- مشكلات ومعوقات التكوين المهني 65

7- فعالية التدريب المهني 67

خـلاصـــة 70

الفصل الثالث:مراحل إعداد البرامج التدريبية

تمهـــيد 72
1- جمــع وتحليل المعلومات 73
2- تحديد الإحتياجات التدريبية..... 75
3- تصميــم البرامج التدريبية 78
4- تنفيذ البرامـج التدريبية 84
5- تقييم البرامــج التدريبية 85
خلاصـــة 99

الفصل الرابع: النسق التنظيمي و الكفاءة و الفعالية التنظيمية في التكوين المهني

تمهيد 101
أولا:الكفاءة..... 101
1- تعريف الكفاءة 101
2- مقاربات و أنواع الكفاءات 103
3- مؤشرات قياس الكفاءة 106
ثانيا: النسق 108
1- مفهوم النسق 108
2- نظرية الأنساق 109
ثالثا :الفعالية التنظيمية..... 112
1- تعريف الفعالية 112
2- مؤشرات الحكم على فعالية المنظمة..... 115
3- مداخل دراسة الفعالية التنظيمية 119
4-أهمية قياس فعالية المنظمة 125
5- متغيرات الفعالية كعنصر للحكم على الفعالية التنظيمية للتكوين المهني..... 126
6- مدخل النظم(نظرية النظم) في التكوين المهني 130
7- أهمية دراسة فعالية المنظمات 132
خلاصة 133

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس: خطوات البحث الميداني

تمهيد

1- الدراسة الإستطلاعية..... 135

2- منهج البحث العلمي المستخدم..... 147

3- الدراسة الأساسية..... 148

4- أدوات جمع البيانات للدراسة الأساسية..... 160

5-الطرق الإحصائية المستخدمة..... 171

الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

1- عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإستبيان الموجه للمكون..... 175

2-عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالإختبار التحصيلي..... 207

3- مناقشة الفرضيات 209

4- الخاتمة 225

5- إقتراحات لتحسين فعالية التكوين المهني..... 227

6- قائمة المراجع..... 230

- الملاحق..... 241

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية للمكونين حسب الجنس	138
02	مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية للمكونين حسب نوع النشاط	139
03	عينة الدراسة الإستطلاعية للمتكونين حسب توزعهم على مراكز التكوين المهني	140
04	مواصفات عينة الدراسة الإستطلاعية للمتكونين حسب الجنس والمستوى الدراسي	141
05	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية حسب التخصص	142
06	عدد الإستمارات الصالحة للإستعمال	144
07	تقييم درجة التحكم في الأداء للمتكونين من طرف مكوني التخصص	146
08	تقييم مستوى التكوين النظري للمتكونين من طرف مكوني التخصص	146
09	خصائص المكونين من حيث الجنس	151
10	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	153
11	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	154
12	أفراد عينة الدراسة الأساسية للمتكونين في نهاية التكوين حسب مراكز التكوين المهني	155
13	توزيع أفراد عينة المتكونين في نهاية التكوين حسب متغيري التخصص والجنس	156
14	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية للمتكونين حسب فئات الأعمار	157
15	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الدراسي	158
16	توزيع أفراد المتكونين المتخرجين العمال حسب متغيري التخصص والجنس	158
17	توزيع المتكونين المتخرجين العمال حسب فئات الأعمار	159

18	توزيع أفراد أفراد المتكونين المتخرجـــين العمـــــــال حسب المستوى الدراسي	
19	إختبـــــــار ثبـــــــات إستـــــــجابات المبحـــــــوثين(ثبات الإستبيان)	166
20	عـــــــــدد فقـــــــرات كل محور من محـــــــــاور الإستـــــــبيـــــــان	160
21	طريقـــــــــــــــــة إعـــــــطـــــــــاء أوزان الإستبـــــــــيان	168
22	مستويات الأهداف التعليمية لبلوم الـــتي تم تصمـــــــيم عليها الإختبار التحصيلي	170
23	إستجابات المبحوثـــين حول أن الـــــــبرامج المقدمـــــــــــة هادفة ومفيدة	175
24	إستجابات المبحـــــــوثين حول كفـــــــــاية التكـــوين للعمل دون صعوبات	176
25	إستجابات المبحوثين حول توافق البرامج مع الإحتـــــــــياجات التدريـــــــبية	178
26	إستجابـــــــات المكونيـــــــن حول إستـــــفادة المتكون من البرامج المقدمة	179
27	إستجابات المكونين حول إرتباط بين ما يتلقاه المتربص من معارف نظرية والجانب التطبيقي	180
28	إستجابات المبحوثين حول دور التربصات الميدانية في زيادة الكفاءة المهنية للمتكون أثناء فترة تكوينه.	181
29	إستجابات المبحوثين حول دور التكوين النظري في إكتسابهم معارف نظرية حول التخصص الممارس	182
30	إستجابات المبحوثين حول دور التكوين التطبيقي- الميداني- في تمكينهم من التحكم في الآلة التي يعملون عليها	184
31	إستجابات المبحوثين حول منافســـــــة إنتاجـــــــــهم للإنتاج المتواجد بالسوق	185
32	يوضح إستجابات المبحوثين حول مواكبة البرامج التكوينية التي يتلقونها مع التطور المعرفي والتكنولوجي	186

33	إستجابات المكونين حول تلبية برامج التكـــوين للإحتـــــــياجات التدريبية	188
34	إستجابات المكونين حول توافـــق مخرجات الـــمركز مع متطلبات سوق العمل	189
35	رضى المبحوثين عـــــما يقدمه المـــــركز من أنشـــــطة تكـــــوينية	190
36	رضـــــى المتكونـــــين إلتحاقهـــــم بالتـــــخصص الممارس	191
37	رضا المـــــــكون عن ظـــــروف و متطلبـــــات بيئة العـــــمل	191
38	إستجابات المبحوثين حول مستوى التكوين النظري والتطبيقي والذي يسمح فعلا بأداء المهنة بكل راحة	193
39	إستجابات المكونين حول وجود وحدة من المكونين تقوم بعملية التخطيط للبرامج التكوينية	194
40	إستجابات المكونين حول الدراسة العلمية لتعـــــــديل في خطـــط البرامج	195
41	إستجابات المكونين حول وجود خطط مستقبلية يقوم بها المكون لمواكبة أهداف البرامج التدريبية لإحتياجات الفرد والمجتمع	156
42	مـــــدى تحـــــكم المبحوثيـــــــــن للمـــــواد المدرسة	156
43	مدى تحكم المـــكون في طـــــرق التدريـــــس والبـــــيداغوجـــيا	198
44	مدى تحـــــــكم المكون في الوســـــــائل التعـــــليـــــمية	199
45	مدى تحكم المـــــــــكون في أسالـــــــيب التقـــــــــويم	199
46	إستجابات المكونين حول مدى ملائمة تصميم ورشات التكوين للعملية التكوينية	201
47	إستجابات المبحوثين حول كفاية الوسائل المتوفرة داخل المؤسسة التكوينية لإنجاز بعض الأعمال التطبيقية	201
48	توفرالورشات على ظروف بيئة العمـــــل المنـــاسبة من إضاءة وتهوية وتكييف	203
49	إستجابات المبحوثين حول منحة التحفيز القليلة بالمقارنة مع الجهد المبذول من	204

	طرف المتكون	
50	إستجابات المتكونين حول مدى تحـــــــفيز المنـــــحة على إتقـــــــان العمل	205
51	إستجابات المبحوثين حول دور منحة التحفيزالتي تقدم للمتكونين في دافعيتهم لإنجاز الأعمال التطبيقية	205
52	حساب فروق في إســـــتجابات المبـــــــحوثين بالنســـــــــبة لكل بـــــــعد	207
53	يوضح حساب فروق في التحصيل الدراسي بين المتكونين والمتكونين في عالم الشغل	210

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	أنـــــواع التـــــــــدريب المهـــــــــــني	52
02	النمـــــــــوذج المتـــــــكامل لعملية التـــــــدريب	74
03	عمـــــــــــلية الإحتيـــــــــاجات التدريـــــــبية	77
04	مكـــــــــــــونات منـــــــظومة التـــــــدريب	88
05	خطـــــــــوات عـــــملية التقـــــييم التـــــــدريبي	89