



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع

علاقة التكوين بالكفاءة المهنية
دراسة ميدانية بمؤسسة:
توزيع الكهرباء سونلغاز السانبا بولاية وهران

تحت إشراف الأستاذة:

د. بداش وردة

إعداد الطالبة:

حفيدوا بوبكر زهرة

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	إسم الأستاذ(ة)
رئيسة اللجنة	أستاذة التعليم العالي جامعة وهران 2 محمد بن أحمد	د. شنافي فوزية
مشرفة مقرر	أستاذة محاضر (ب) جامعة وهران 2 محمد بن أحمد	د. بداش وردة
مناقش	أستاذ محاضر (ب) جامعة وهران 2 محمد بن أحمد	أ. بن شارف

السنة الجامعية:

2023-2024

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم أما بعد

أتقدم بكل الشكر والعرفان لأستاذتي "د. بداش وردة" التي كان لي الشرف العظيم بقبولها بالإشراف على الرسالة ورعايتها خلال جميع مراحل تحضيرها.

كما أشكر كل من وقف مساعدا على إنجاز هذه الرسالة من أساتذتي الكرام بقسم علم الاجتماع بجامعة محمد بن أحمد وهران 2 خاصة أعضاء لجنة المناقشة الذين أرفع لهم عظيم إمتاني لتكبدهم عناء قراءة هذا البحث والمساهمة في تقويمه وتصويبه

الدكتورة شنافي فوزية

الأستاذ بن شارف

كما أشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إعداد رسالتي التي أتقدم بها لنيل درجة الماستر في تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل.



إِهْدَاء

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله الذي ما نجحنا و ما علونا ولا توفقتنا إلا برضاه... الحمد لله حبا
وشكرا وإمتنان على البدء والختام أهدي تخرجي هذا

إلى **"أمي"** .. إلى الجدار الذي أستند عليه في تعبي وحزني إلى الكتف التي أضع عليها أثقالي واليد التي
تربت علي في كل حين... إلى عزيزتي وحببتي التي أحبها بقدر هذا العالم و أكثر، الوطن الذي انتمي
اليه و الأرض التي تحتويني إلى اغلاهم على قلبي وأقربهم إلي إلى من أفخر وأعتز بحمل إسمه إلى
الراحل **"أبي"** رحمه الله.. إلى الغائب عني والحاضر بقلبي دائما إلى من إنتظر هذه اللحظات وتمناه
ليفخر بي.

إلى جميع **"إخوتي"** و **"أخواتي"** حفظهم الله ورعاهم.

إلى جميع أفراد عائلتي و أحبائي **"مروى"** و **"وصال"** ... كل من ساندني و شجعني في رحلة بحثي و
إنجاز مذكرتي ..

إلى جميع صديقاتي وأفضل ما أملك **"نجاه"** **"إيمان"** **"صبرين"** **"حنان"** ..

المقدمة العامة

مقدمة:

يعتبر العنصر البشري عنصر مهم في كل عمليات التنمية الإقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر هذا الأخير عامل من العوامل الأساسية التي يمكن من خلالها مواجهة تحديات العصر ومتغيراته المتلاحقة ومواكبة التطورات المتسارعة في كافة المجالات.

لذلك أصبح يحظى العنصر البشري بإهتمام كبير من طرف المنظمات، خاصة مع إدراكهم أن إستقطاب وتوظيف العقول البشرية، وإحتضان القدرات الفكرية والمعرفية في الوقت الحالي لا يتطلب فقط تحقيق فاعلية الأداء في ظل محيط يتسم بالتقلبات والمفاجآت، بل لابد من تطويرها والرفع من أدائها بإستمرار وهذا لن يأتي إلا من خلال ممارسة التكوين ممارسة علمية.

حيث يعتبر التكوين من بين الموضوعات التي حظيت بالاهتمام والدراسة خلال السنوات الأخيرة لإرتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها، فهو أحد الوسائل التي تستخدمها الإدارة من أجل تطوير وتنمية القدرات العلمية والعملية وحتى السلوكية، فهو يعتبر مؤشر من المؤشرات الأساسية لقياس مدى تقدم وإزدهار ونمو المنظمة.

كما أن التكوين يعتبر وظيفة من الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية كونه يختصر الكثير من الوقت والجهد، ناهيك على أنه يحقق الكثير من المكاسب والمنافع من خلال ما يحتويه من عمليات كالتخطيط، الإعداد، المتابعة، والتنفيذ، فكل عملية تكوينية هي بمثابة محاولة لكسب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية.

ومنه فالعملية التكوينية تعتبر من أهم الوسائل التي تنمي وتطور قدرات الكفاءات، وذلك بكونها وسيلة تجعل الكفاءات المهنية قادرة على مواكبة كل التحولات والتغيرات والتطورات التي تحصل في مجال العمل، وكل هذا لا يتحقق إلا عن طريق تكوين يتميز بالقدرة على تحديد حاجات الكفاءات الفعلية لتطويرها وجعلها تتلائم مع الأهداف التنموية للمؤسسة.

ومن جهة أخرى نجد أن الكفاءة المهنية أصبحت سمة من السمات الأساسية للعصر الراهن، حيث أن إستمرار أو زوال المنظمة مرتبط بمدى إمتلاك العمال للكفاءة المهنية، حيث أن هذه الأخيرة هي المحدد الأساسي لجودة الأداء.

المقدمة العامة

وبما أن الكفاءة المهنية تعتبر الركيزة الأساسية للمؤسسة فيجب عليها أن تعطي إهتمام بالغ لتكوين كون أن التكوين يحقق الاستجابة لمتطلبات العامل ويحدد ما يلزمه للتطوير أداءه، ومنه فالتكوين يحافظ على الكفاءة المهنية للعمال هذا من جهة ومن جهة أخرى يزايد من جودتها.

وعليه ركزت هذه الدراسة على محاولة الكشف عن العلاقة بين التكوين والكفاءة المهنية من خلال معرفة دور التكوين في تطوير الكفاءة المهنية وإستهدفنا في هذه الدراسة عمال مؤسسة سونلغاز، حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن العلاقة الإرتباطية بين التكوين والكفاءة المهنية ومدى تأثير العمليات والنشاطات التكوينية على مدى كفاءة وأداء عمال سونلغاز.

المقدمة العامة

أولا - الإشكالية

في ظل التغيرات الحاصلة التي تواجه المؤسسات في مختلف الميادين وزيادة حدة المنافسة ومع التحولات المستقبلية كل ذلك أجبر المؤسسات على إيجاد طرق تفكير جديدة تسعى إلى تنمية الموظف وترقيته وتطوير معارفه.

ومن بين هذه الطرق نجد التكوين حيث يعتبر من بين أهم العمليات الجزئية لتنمية الموارد البشرية بإعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفاء لذلك أصبح يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء، إلى جانب ذلك يساعد التكوين على مواكبة مختلف التطورات التكنولوجية الحاصلة في ميادين العمل، فهو خيار إستراتيجي لتنمية وتطوير سلوك الأفراد العاملين.

فالتكوين إذن هو حجر الزاوية لأية تنمية حيث يسعى بالدرجة الأولى إلى تحقيق أهداف المؤسسة والزيادة من مهارات وقدرات الأفراد العاملين، ناهيك على أنه يلعب دورا فاعلا في مواكبة مختلف التغيرات فهو ركيزة أساسية تحمي المؤسسات من الفشل والإنهيار.

إلى جانب ذلك يعد التكوين عنصر أساسي في الزيادة من جودة الكفاءة المهنية للعاملين، حيث أصبح الإهتمام بتكوين الكفاءات المهنية أحد المداخل الحديثة ضمن التطورات المتحققة، ناهيك على أن الإهتمام بالكفاءات وتدريبها أصبح مطلبا رئيسا يستدعيه سوق العمل.

ومن جهة أخرى تعتبر الكفاءة المهنية من المتغيرات الأكثر إرتباطا بنمو وإستمرار المؤسسة حيث تعتبر مكونا لها من جهة وغاية من جهة أخرى، فالكفاءة المهنية عنصر أساسي ومحوري داخل كل مؤسسة.

ولعل أن الحفاظ على هذا العنصر المهم للمؤسسة يتطلب برامج تكوينية محكمة، حيث أن التكوين يساعد على الزيادة من مستوى الكفاءة المهنية للعمال هذا من جهة ومن جهة أخرى يساعد على الزيادة من جودة الأداء وفعاليتها وهذا ما ينعكس إيجابا على الأداء العام للمؤسسة.

المقدمة العامة

وبناء على ذلك جاءت هذه الدراسة من أجل فهم وتشخيص ووصف علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لعمال مؤسسة سونلغاز .

لذا إنطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي هو:

- هل للتكوين دور فعال في تطوير الكفاءة المهنية للعامل؟

التساؤلات الفرعية:

- هل للبرامج التكوينية تأثير على أداء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران ؟

- هل يساهم التكوين في تحسين المهارات المعرفية للعمال؟

ثانيا - فرضيات الدراسة

- البرامج التكوينية تؤثر على أداء العاملين في مؤسس. توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران.

- يساهم التكوين في تحسين المهارات المعرفية للعمال.

ثالثا - تحديد المنهجية

إن المنهج المتبع للدراسة الذي نحن بصدد البحث عنها هو المنهج الوصفي الكمي وهو المناسب لتحليل الظواهر وتفسير الدراسة لما يتضمنه من تكرارات ونسب مئوية تعطي نتائج قريبة من الجيد ومقبولة الى حد بعيد والتي يمكنها ان تعطينا أسبابا وأجوبة على الفرضيات أو الاشكال ويعطي أيضا تصور دقيقا للعلاقة بين المفهومين والتنبؤ بالمستقبل.

❖ **التقنيات أو الأدوات المستخدمة لجمع البيانات:**

• **الملاحظة:**

كانت الملاحظة لبعض الوسائل عن طريق العين المجردة والوقوف على بعض آليات الخدمة بالإضافة إلى الوقوف على بعض الوسائل في المصلحات وملاحظتها من حيث الجودة والصيانة والتطور.

• **الإستمارة:**

تم تصميمها واعدادها حيث تكونت من 28 سؤال موزعه حسب التالي:

المقدمة العامة

المحور الأول: تم تخصيصه لعرض البيانات الشخصية للمبحوثين، ضم 5 أسئلة تمحورت حول الجنس، السن، الحالة العائلية، عدد سنوات الخبرة، طبيعة المنصب.

المحور الثاني: ضم 08 سؤال حول التكوين.

المحور الثالث : ضم 08 أسئلة حول الكفاءة المهنية.

المحور الرابع: ضم 07 أسئلة حول فعالية التكوين في تطوير الكفاءات المهنية.

العينة:

أخذت العينة بطريقة قصدية تخدم أهداف الدراسة حيث أنه بالرغم من أن مجتمع الدراسة مغلق إلا أن عدد العمال كبير فإضطررنا إلى إختيار مجتمع مفتوح وهذا ما يبرر إختيارنا للعينة القصدية.

رابعا - أسباب إختيار الموضوع

هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية دفعتنا لإختيار هذا الموضوع:

أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية والميل في دراسة هذا الموضوع والتعمق فيه ومعرفة دور التكوين في تطوير الكفاءة المهنية.
- حداثة الدراسات التي تناولت موضوع التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية خاصة الدراسات الجزائرية.

أسباب موضوعية:

- تموقع الدراسة ضمن مجال تخصصنا وهو علم إجتماع تنظيم وعمل
- محاولة التعرف على كيفية وطريقة تطبيق التكوين من خلال النزول الى ميدان الدراسة.
- ضعف تكوين العاملين أدى إلى ظهور مشاكل في المؤسسات أثرت على أهدافها.

خامسا - أهمية وأهداف الدراسة:

- أهمية الدراسة
- يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية وتطوير قدرات العامل.
- مساهمة التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة وتحسين صورتها.

المقدمة العامة

- السعي إلى رفع مستوى العامل والتحسين من قدراته.
- أهداف الدراسة
- محاولة التعرف على التكوين ومدى مساهمته في رفع مستوى الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران
- كشف الأسباب والعراقيل التي وقفت عائقًا أمام عمليات التكوين في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانبا وهران.
- توضيح علاقة التكوين بالأداء المهني.
- تسليط الضوء على أهمية عنصر التكوين في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانبا وهران.

سادسا - مجالات الدراسة

إن القيام بدراسة ميدانية بحثية دائما ما يتطلب الوقوف على ثلاثة مجالات أو ابعاد تبين كيفية الخوض في هذه الدراسة من عده اتجاهات منها المكانية والزمان والبشرية لذا من المستحيل أن تكون دراسة خاصة بالسيكولوجية لا تتكون من المجالات السالفة ذكرها فالعنصر الاساسي فيها هو الانسان او البشر وهو الذي يتمحور عليه غالبا موضوع الدراسة ويعتبر المادة الخام للباحث السيولوجي مع مراعاة المكان المراد إجراء فيه الدراسة حيث يعتبر المكان الاجتماعي نقطة هدف للباحث مع عدم إهماله لتحديد الفترة الزمنية وللحقة الزمنية إستجابة لقانون الدراسات السيولوجيا التي تتميز بتغير معالمها فهي تتغير بتغير الافراد أو العينة المستهدفة والمكان الموجودة فيه والزمان الذي عاشه الباحث لذا وجب علينا توضيح مجالات التي تركز عليها دراستنا والمعنون بالتكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل في مؤسسة سونلغاز والمتمثلة في ما يلي:

• المجال المكاني:

يعتبر المجال المكاني لأي ظاهرة سيولوجيا محل دراسة ان يكون مكان اجتماعي لان الوسط الاجتماعي هو منبع الدراسات السيولوجيا وهو ما يستوجب تناول ذلك المكان بالدراسة والتحليل لأنه يندرج ضمن المعطيات التحليلية التي يتوجب على الباحث في التحليل السيولوجيا للظاهرة لايهمله وما يوضح ذلك في الدراسة الحالية التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية للعامل في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانبا وهران تم إختيار (35) مفردة.

• المجال البشري:

إعتبروا العنصر البشري في الدراسات السوسولوجيا بمثابة المادة الخام التي تجرى عليها الدراسة ومن خلاله حدد العنصر البشري لدراستنا في المجال المكاني السالف الذكر تم التركيز على خليط من العمال والموظفين بمؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران على شكل عينة قصدية من أجل الحصول على نتائج دقيقة لفهم الدراسة والعنصر المرتكز عليه في دراستنا هو فئة معينة من عمال وموظفي مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران.

• المجال الزمني:

يعتبر المجال الزمني لحدود الظاهرة السيسولوجيا غير ثابت وغير مستقر فهي تتمتع بالحركية والديناميكية ما يستوجب تحديد العنصر الزمني لتناول الظاهرة حيث قسمت وجزات هذه الدراسة الى ثلاث فترات زمنية مجزئه كما يلي:

الفترة الأولى: 25 أوت إلى 29 أوت 2024 وبعد إمتلاك رخصة النزول إلى الميدان تم يوم 26 أوت 2024 على 09 ما و 25 دقيقة صباحا مقابلة مع المسؤول عن الموظفين من أجل توضيح خطة العمل التي نريد العمل بها خلال دراستنا في المؤسسة وما هو إلا أيام بعد المقابلة تم الاتصال بنا لبدء البحث في الدراسة وتوضيح أكثر لطريقة الدراسة حيث تعرفنا على مجموعه من الهياكل المؤسسة والعمل الذي تقوم به.

الفترة الثانية: 30 أوت الى 7 سبتمبر 2024 حيث خصت هذه الفترة بزيارة جل المصالح المؤسسة مع تقديم الأسئلة للموظفين.

الفترة الثالثة: 08 سبتمبر إلى 11 سبتمبر 2024 وبعد فهمنا للمؤسسة وطرق العمل بعدها تم توزيع الاستمارات البحثية حيث تم إسترجاعها بعد الإجابة عليها والتي كان عددها الاجمالي 35 إستمارة وتم إسترجاع كل الإستمارات.

سابعاً - الصعوبات

لكل بحث أو تجربة عوائق ومثبطات تحل الدارس أو الباحث الى صوت المغامرة في البحث والتي يمكن تجاهل وتخطي بعضها ولا تكاد تخلو أي دراسة من ذلك فمن بين الصعوبات التي واجهتنا أولاً بعد مكان السكن عن مكان الدراسة ثانياً ومنها كذلك صعوبة التوصل الى المبحوثين نظراً لضغوطات العمل وكثافته وهو راجع لطبيعة مكان العمل ثالثاً عدم تزويدنا بالمعلومة الكاملة إلا بعد إلحاح نظراً لسرية المعلومات وبعض الصعوبات التي تم تخطيها بفضل الله.

ثامناً - الدراسات السابقة:

❖ الدراسات الخاصة بمتغير التكوين

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة "Daniels" بعنوان: "Employee Training and Formation strategic: Approach .to better Return On Investment, England, 2003 .

هدفت إلى معرفة مدى فاعلية التكوين في العمليات المصرفية حيث أجريت في (15) مصرفاً إنجليزياً، واستخدم الباحث طريقة " Kirkpatrick (ROT) العائد على الاستثمار المعرفة العوائد التي تضيفها عملية تكوين الأفراد العاملين وتوصلت الدراسة إلى أن التكوين يساهم كثيراً في تعليم الأفراد العاملين وتطوير مهاراتهم، ويرفع فاعلية فرق العمل، وتحسين مستويات الجودة، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة، وهذا بدوره يساهم في تحقيق عائد جيد على الإستثمار في التكوين.¹

الدراسة الثانية : دراسة "Uzma Hafeez" بعنوان " Formation from Companies in " ,Karachi, Pakistan, Article: Faculty of Business Administration Mohammad Ali Jinnah University, Karachi, Pakistan; Macrothink institute, Business Management and .Strategy, 2015.

¹ روشام بن زيان، أثر استراتيجية التكوين على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار - الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 05، العدد 08، 2015، ص 235.

المقدمة العامة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب والتكوين على أداء الموظفين في مؤسسات صناعة الأدوية حيث إتمدت الباحثة على أداة الاستبيان إذ تم توزيعه على عينة من الموظفين قدرها (370) موزعين على أربع مؤسسات صناعة الأدوية، إذ تمحورت الدراسة إلى التعرف على أثر التكوين والتطوير على أداء العاملين في مختلف مجالات، وتوصل الباحثة إلى النتائج التالية التكوين الذي يتلقاه الموظفين الذين يعملون في صناعة المستحضرات الصيدلانية، يساهم إلى حد كبير في تحسين أدائهم.¹

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة "نورة عمر أحمد الصانع" بعنوان: **مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة من طالبات الماجستير بمقرر قراءات باللغة الإنجليزية في تقنيات التعليم، جامعة بني سويف، مصر، 2021.**

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة مكونة من (22) طالبة ماجستير في تقنيات التعليم في جامعة الطائف، حيث قامت الباحثة ببناء مقياس يحتوى على ثلاثة ابعاد أساسية وهي (التغذية الراجعة، تقييم الاقران، التقييم الذاتي)، والتي تم من خلالها قياس مستوى التقييم التكويني لدى أفراد العينة، ثم قياس مستوى التحسن في مستوى التحصيل الأكاديمي لديهم، وذلك بعد الاطلاع على دراسات ذات صلة والعمل عليها لبناء المقياس وتطبيقه على عينة البحث. وأظهرت النتائج البحثية أن مستوى عينة البحث حقق ارتفاعا ملحوظا في مقياس أساليب التقييم التكويني. أيضا، أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية موجبة بين التقييم التكويني بأبعادها المختلفة وبين التحصيل الأكاديمي لدى عينة البحث، مما يؤكد مدى إسهام التكوين وبشكل فعال في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي بين طالبات عينة البحث.²

¹ خالد رجم، محمد سمير بن عياد، هوارى منصورى، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجية التكوين دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود، مجلة دفاتر، المجلد 15، العدد 01، 2019، ص 176.

² نورة عمر أحمد الصانع، مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة من طالبات الماجستير بمقرر قراءات باللغة الإنجليزية في تقنيات التعليم، مجلة كلية التربية، الجزء الثالث، 2021، ص 380.

الدراسة الثانية: دراسة "جهد صالح الدحيات" بعنوان : تقييم فاعلية البرامج التكوينية في مراكز التكوين الخاصة من وجهة نظر المتدربين دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، الجامعة الأردنية، الأردن، 1999.

وكان هدف الدراسة التعرف على درجة فاعلية برامج التكوين في المراكز الخاصة من خلال تحليل واقع هذه البرامج والتعرف على مستويات وأساليب تقييم البرامج التكوينية المتبعة وهدفت أيضا إلى تحديد الأثر الذي تحدثه البرامج التكوينية على أداء العاملين في المصارف التجارية، حيث أجريت على (215) من عمال المصارف التجارية الأردنية يمثلون جميع أفراد مجتمع الدراسة وتم استرجاع (73%) من الاستبانات صالحة للتحليل، وتوصلت الدراسة إلى أن مراكز التكوين والمصارف التجارية لا تهتم بتقييم أفرادها بعد الالتحاق بالعمل وأوصى الباحث إلى ضرورة متابعة المتكويين بعد إنهاء البرنامج التكويني.¹

الدراسات الجزئية:

الدراسة الأولى: دراسة "راضية بصايم" بعنوان التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة - دراسة حالة -، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه ل.م.د. في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة وهران 2، 2021-2022.

هدفت الدراسة إلى تبيان أهمية التكوين ودوره في تطوير الكفاءات في المؤسسة من خلال دراسة نشاط التكوين بأبعاده، ممثلة في تحديد الإحتياجات التكوينية، تنفيذ العملية التكوينية وتقييم العملية التكوينية وتأثيرها على تطوير الكفاءات بأبعاده (التطور المعرفي، السلوكي، والمهاري) (الخبرة) بمؤسسة ميناء وهران أين تكونت عينة الدراسة من (43) إطار، وتم إختبار الفرضيات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS (20) بالإضافة إلى استخدام (Excel 2013)، وأشارت النتائج إلى وجود تأثيرات النشاط التكوين على تطوير الكفاءات بمؤسسة ميناء وهران، وخلصت الدراسة إلى ضرورة النصوص القانونية خصوصا التي وردت في قانون العمل (90/11) وبينت حقوق وواجبات الطرفين (المؤسسة والعامل) في ما يخص نشاط التكوين.²

¹ روشام بن زبان، مرجع سابق، ص ص 234-235.

² راضية بصايم، التكوين كأداة لتطوير الكفاءات في المؤسسة - دراسة حالة -، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه ل.م.د. في علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة وهران 2، 2021-2022، ص 300.

الدراسة الثانية: دراسة "بلقايد براهيم" بعنوان التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 01، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2021.

قامت هذه الدراسة بالكشف عن أثر عملية التكوين على أداء الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، حيث تم اللجوء لاختيار عينة من المجتمع عندما تعذر علينا إجراء الدراسة على جميع أفراد المؤسسة، لكثرة عددهم، لهذا فقد تم أخذ عينة من المؤسسة الوطنية للدهن بوهران، حيث تم توزيع الاستبيان على الأفراد العاملين في المؤسسة التي أجرينا فيها الدراسة، وعلى هذا الأساس تم توزيع (30) إستبيان على عينة الدراسة، وتم الحصول على (20) إستبياناً بنسبة إسترجاع (66.67%)، مع استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، حيث حاولنا تحديد العلاقات الإرتباطية بين عملية التكوين وأبعاد أداء الموارد البشرية، وصولاً إلى تحديد علاقة التأثير بين عملية التكوين والأداء. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين عملية التكوين وأداء الموارد البشرية. ووجود أثر ايجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران.¹

الدراسة الثالثة: دراسة "معر لباد"، "مودة رمزي" بعنوان دور التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في إعداد الطالب الجامعي لخوض مجال التدريب الرياضي، مجلة التميز، المجلد 03، العدد 01، جامعة نور البشير، البيض، 2021.

إستهدفت هذه الدراسة التعرف على فاعلية التكوين بمعاهد علوم النشاطات البدنية والرياضية وكذلك إعطاء نظرة موحدة ونموذجية على دور معاهد التكوين واعداد الطلبة في مجال التدريب الرياضي بشتى أنواعه ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لهذه الدراسة، فقد أجرينا دراستنا على عينة عشوائية بسيطة قوامها (60 طالب) وشملت طلبة السنة الثالثة طور ليسانس وجميع سنوات الطور الماستر بمعهد الرياضة الجامعة باتنة 2، مع الإعتماد على الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت الدراسة على عدة نتائج أهمها التكوين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة باتنة

¹ بلقايد براهيم، التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحددة وهران، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 01، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2021، ص ص 330-338.

المقدمة العامة

يرقى إلى تنمية الجانب العلمي المعرفي للطالب وتنمية الجانب الشخصي للطالب، التكوين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة باتنة 2 يرقى يلي متطلبات مخرجات المدرب في المجال الرياضي.¹

الدراسات الخاصة بمتغير الكفاءة المهنية

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: دراسة Andifani, Sabandi & Marsidin، بعنوان: مدي إسهام كل من الكفاءة المهنية والمناخ التنظيمي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال بمدينة سولوك، أندونيسيا، 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدي إسهام الكفاءة المهنية والمناخ التنظيمي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال بمدينة سولوك، وقد تألفت عينة الدراسة من (85) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة سولوك، وإستخدمت الدراسة مقياسا للمناخ التنظيمي، وآخر للكفاءة المهنية، وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة المهنية ساهمت بشكل كبير في تحسن أداء معلمات رياض الأطفال بنسبة (25.7%)، وأن المناخ التنظيمي قد ساهم في أداء المعلمات بنسبة (30.1%)، وأنه قد ساهم كل من المناخ التنظيمي والكفاءة المهنية في أداء المعلمات بنسبة (42.2%)، وهذا يوضح أنه لتحسين أداء معلمات رياض الأطفال يجب تحسين الكفاءة المهنية والمناخ التنظيمي قدر الإمكان.²

الدراسة الثانية: دراسة "رحمتك نور عزيزي"، بعنوان: الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس، رسالة مقدمة لكلية التربية والعلوم التدريسية الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو لتوفية أحد الشروط للحصول على درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو، أندونيسيا، 2018.

¹ معمر لباد، مودة رمزي، دور التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في إعداد الطالب الجامعي لخوض مجال التدريب الرياضي، مجلة التميز، المجلد 03، العدد 01، جامعة نور البشير، البيض، 2021، ص 144.

² نجلاء فتحي محمد، الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بحق مقدم استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية، جامعة حلوان، مصر، 2022، ص 233.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى إسهام الكفاءة المهنية في الزيادة من الفعالية المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس، وقد تألفت عينة الدراسة من جميع مدرسي اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس والذي قدر عددهم ب (30) مدرس، حيث كان نوع البحث ميداني وصفته الوصفي، وإستخدامت الباحثة الملاحظة والمقابلة والتوثقة. وقد خلصت الدراسة إلى أن مدرس اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس لديه بالفعل كفاءة مهنية وفقاً لمؤشرات المدرسين المذكورة في اللائحة التنظيمية لوزير التربية الوطنية 16 سنة 2007، كما أن الكفاءة المهنية تساهم فعلاً في الزيادة من الفعالية المهنية لمدرس اللغة العربية.¹

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة "سليمان محمد الياسين"، "أنس صالح الضلاعين"، بعنوان: **مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة، المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية، جامعة مؤتة، الأردن، 2023.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إختيار عينة من المرشدين التربويين بلغت (170) طالبا وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة المتيسرة، وتم تطوير مقياسين هما مقياس الكفاءة المهنية المدركة، ومقياس جودة الحياة المهنية، وتم التحقق من خصائصهما السيكومترية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى عينة الدراسة كان مرتفعاً ووجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين كل من مجالات الكفاءة المهنية المدركة والدرجة الكلية ومجالات جودة الحياة المهنية والدرجة الكلية. وبناء على نتائج الدراسة تم الخروج ببعض التوصيات منها ضرورة الإفادة من نتائج الدراسة من قبل وزارة التربية والتعليم

¹ رحمتك نور عزيزي، **الكفاءة المهنية للمدرس اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس**، رسالة مقدمة لكلية التربية والعلوم التدريسية الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو لتوفية أحد الشروط للحصول على درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو، أندونيسيا، 2018، ص 02.

والجامعات الأردنية من خلال نشر نتائجها، لتعزيز الكفاءة المهنية المدركة وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين.¹

الدراسة الثانية: دراسة "مها محمد المشهراوي"، "شيماء محمود حرارة"، بعنوان: **الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة**، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، السودان، 2024.

إستهدفت الدراسة التعرف على الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة حيث تكونت العينة الكلية من (292) طالبا وطالبة من طلبة المدارس الثانوية التابعة لمديرية شمال غزة، وقد تم إستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتضمنت الدراسة مقياس الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة للصحة النفسية من إعداد الباحثان وإتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن الأساليب الإحصائية التي تم إستخدامها لتحليل البيانات (الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل التباين الثلاثي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS))، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة والصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر كان مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية موجبة بين الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة والصحة النفسية. كما توصلت النتائج إلى أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية للتفاعل بين كل من الكفاءة المهنية والصحة النفسية لدى عينة من طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة تبعا لمتغيرات: الجنس، والمستوى التحصيلي المستوى الاقتصادي.²

¹ سليمان محمد الياسين، أنس صالح الضلاعين، مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة (الأردن)، المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية، المجلد 02، العدد 02، 2023، ص 191.

² مها محمد المشهراوي، شيماء محمود حرارة، الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 06، العدد 01، 2024، ص 01.

الدراسة الثالثة: دراسة "سعد محمد علي وهاب"، "سمية علي كاظم"، بعنوان: الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء، العراق، 2022.

هدفت الدراسة إلى التعرف على قدرة المدقق الداخلي في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، وقياس تأثير الكفاءة العلمية والعملية للمدقق الداخلي ونفت إنتباه المدققين الداخليين بالسعي الى تطوير كفاءتهم العلمية والعملية لمواجهة تحديات المحاسبة الإبداعية والاحتتيال. ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من (120) إستبانة على أفراد العينة في الشركات العراقية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية وتم إسترجاع (100) إستبانة صالحة للتحليل إعتمدت نتائجها لأغراض التحليل الاحصائي تم استخدام البرامج الاحصائية برنامج (spss) وبرنامج (Amos) وأساليب إحصائية مناسبة في إختبار الفرضيات والتوصل الى إستنتاج مفاده أن إمتلاك المدققين الداخليين للشهادات المهنية والأكاديمية وإمتلاكهم للمهارات ومدى معرفتهم بمجال المحاسبة والإقتصاد والتكنولوجيا وإشتراكهم في دورات تدريبية بمجال المحاسبة والتدقيق الداخلي على الأقل مرة واحدة في السنة وإلتزامهم بقواعد وسلوكيات المهنة كل هذا يعزز من كفاءتهم، ومن ثم يتمكنوا من إكتشاف التلاعبات وممارسات المحاسبة الإبداعية وإنتظاقا من الإستنتاجات السابقة يوصي البحث برفع وعي المدققين الداخليين في مجال المحاسبة والتدقيق عن طريق إدخالهم في دورات متخصصة لكشف دوافع وممارسات المحاسبة الإبداعية وكيفية الحد منها.¹

الدراسات الجزئية:

الدراسة الأولى: دراسة "المسوس يعقوب"، بعنوان: تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة)، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، 2015-2016.

¹ سعد محمد علي وهاب، سمية علي كاظم، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 18، العدد 74، 2022، ص 62.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور بعض العوامل الشخصية والمهنية والمنظماتية (الكفاءة المهنية الدافعية الشخصية، الثقافة التنظيمية)، في تحقيق الاستغلال الفعال والأمثل لنتائج تقييم الأداء، حيث إتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يلائم موضوع الدراسة، وشملت العينة (254) أستاذًا، و(209) إداريا و(755) طالبا، الذين طبقت عليهم ثلاثة إستبيانات مختلفة بالإضافة إلى المقابلات وتحليل الوثائق التي تعينهم، وبعد التحليل الإحصائي لمعطيات البحث تم التوصل إلى نتائج متعددة دالة أهمها: تقويمات الكفاءة المهنية الدراسية، والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية لها تأثيرات معنوية مختلفة على التوجه نحو الإدارة بالجودة الشاملة في بعض الجامعات الجزائرية (غليزان الأغواط، الشلف، أدرار)، وفي ضوء نتائج البحث قدمت ثلاثة إقتراحات في شكل نماذج تقويم للأساتذة والإداريين والطلبة تخدم التوجه نحو تطبيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية.¹

الدراسة الثانية: دراسة كمال منصوري، محمد قريشي، بعنوان: **تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة-**، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة وذلك من وجهة نظر طلابهم. ولتحقيق ذلك صيغت ست فرضيات تم اختبارها باستخدام اختبار للعينة الواحدة (One Sample T-test)، إضافة إلى ذلك تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية لمعرفة تصورات المبحوثين حول مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وإستخدمت الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من عينة البحث البالغ حجمها (169) طالب وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها قبول جميع فرضيات البحث، وأن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة

¹ المسوس يعقوب، تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة)، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، 2015-2016، ص ص 04-07.

جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد الكفاءة المهنية الأعضاء هيئة التدريس مجتمعة (3.568).¹

الدراسة الثالثة: دراسة حسين بلال، عاشور توفيق، بعنوان: الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومساهمتها في التقييم التحصيلي أثناء الفصل في مرحلة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، جامعة الجلفة، 2023.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع ومساهمة الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية في إنجاز التقييم التحصيلي (تقييم أداء التلاميذ)، وكذلك الأنشطة الرياضية سواء الفردية أو الجماعية، وإعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لمناسبته هذه النوع من الدراسات وتم تطبيقها على عينة مقدره ب (20) أستاذ في ثانويات ولاية البويرة تم إختيارهم بطريقة عشوائية وإستعملنا أداة الاستبيان، أما فيما يخص الجانب الإحصائي فقد تم إستعمال النسب المئوية (%)، وكاف تربيع (كا2)، لتحليل نتائج الدراسة ومن بين أهم النتائج أن الكفاءة المهنية والمستوى التعليمي له دور كبير في إعداد التقييم التحصيلي داخل الفصل الدراسي، وكذلك تساهم في تنويع طرق التقييم ومراعات الفروق الفردية للتلاميذ.²

تاسعا - التعليق على الدراسات السابقة:

أسهمت هذه الدراسات في تزكية الجانب الفكري والعلم وهو ما يتبين من خلال النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسات والمقاربات الفكرية من الدراسات السابقة والحقائق والنتائج والتوصيات وتناولت هذه الدراسات أحد أهم العناصر الأساسية وهو التكوين فهو العنصر الاساسي لتطور وتنمية وإستمرارية أي منظمة وبينت لنا هذه الدراسات مدى فعالية التكوين اذا ما إستغل أحسن إستغلال في تسيير الموارد البشرية بغرض الحصول والوصول إلى كفاءة مهنية تعود بالفائدة على الافراد والمؤسسة وما لوحظ في هذه الدراسات من خلال خلاصه عامة عن حتمية وضع برامج تكوينية في مختلف أنظمة المؤسسة

¹ كمال منصورى، محمد قريشي، تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، 2016، ص 345.

² حسين بلال، عاشور توفيق، الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومساهمتها في التقييم التحصيلي أثناء الفصل في مرحلة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 10، العدد 02، 2023، ص 372.

وذلك لمسايرة التطور الاجتماعي والعالم المتسارع في جميع المجالات كما تفسح هذه الدراسات المجال للمهتمين بشؤون تكوين وتطوير المنظمات.

عاشرا - تحديد المفاهيم

مفهوم التكوين:

التعريف اللغوي:

كون، يكون، تكويننا وكون الشيء أي لم أجزائه لبعضها البعض والتكوين هو إحداث الشيء من العدم.¹
التعريف الإصطلاحي:

يعرفه "فليبو" هو النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين، والمقصودة بالمعرفة هنا كم ونوع المعلومات والحقائق التي يعرفها الفرد عن عمل معين.²
كما أنه يدل عند "دي مونتو مولان" على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية.³

أما "بوستيك" يعرفه بأنه عملية تتضمن تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما، فهو عملية تعليمية موجبة، ذات أهداف مخطط لها مسبقا، من أجل اكتساب سلوكيات جديدة.⁴
أما "ميلاري" يعرفه على أنه عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات.⁵

¹ علي بن هادية واخرون، القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط 07، الجزائر، 1991، ص 127.

² زعيبط مريم، تحويل المكتسبات أحد مؤشرات مواءمة محتوى البرامج التكوينية لإحتياجات المتكون، مجلة أم الله نفسية وتربوية، المجلد 1، عدد 11، 2021، ص 146.

³ شخي عبد العزيز، الشايب محمد الساسي، واقع التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمدينة غرداية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، عدد 30، 2018، ص 312.

⁴ بن دادة لخضر، سياسات التكوين في الوطن العربي، وأثرها على عملية التغيير الاجتماعي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 01، 2024، ص 179.

⁵ عبد الجليل طواهرير، محمد منير بن عبد الهادي، محاضرات في هندسة التكوين، مطبوعة بيداغوجية موجه لسنة أولى ماستر إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019-2020، ص 04.

المقدمة العامة

أما "وسيلة" تعرفه بأنه مجموعة الوظائف المخططة مسبقاً التي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والتصورات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها، وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة للمنظمة وله عدة أشكال نظري وتطبيقي، داخلي أو خارجي.¹

ويشير "العلوي" إلى أن التكوين هو الدراسة الأساسية التي تتم قبل مباشرة المهنة سواء كانت المهنة تعليمية أو حرفية... والغرض من التكوين تلقين المتوجه التعليمات الضرورية للقيام بالأعمال التابعة لمهنته.²

التعريف الإجرائي:

التكوين هو عملية إعداد الفرد وتحضيره لمنصب، حيث يكتسب رصيد معرفي جديد يؤهله لإبراز قدراته، وتكييفه مع الوضع الجديد في ظروف جديدة، حيث يلعب دوراً هاماً في تطوير الكفاءات المهنية من خلال تزويد الموارد البشرية دوماً بمعارف جديدة ومتجددة بفضل مساندة التكوين لمختلف التغيرات التي تطرأ سواء على المستوى الداخلي للإدارة أو في البيئة الخارجية المحيط بها.

الكفاءة المهنية

الكفاءة:

التعريف اللغوي:

الكفاء هو النَّظِيرُ وكذلك الكفاء والكفو على وزن فعل وفعل والمَصْدَرُ الكفاءة بالفتح والمد، ويُقَالُ: لا كِفَاءَ لَهُ بِالْكَسْرِ وَهُوَ فِي الْأَصْلِ مَصْدَرٌ، أي لا نظير له، وَالْكَفِيُّ النَّظِيرُ وَالْمُسَاوِي.³

¹ نوره بنت سعد بن سلطان القحطاني، مهارات القرن ٢١ في التكوين الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية، مجلة كلية التربية، العدد الخامس والاربعون، الجزء الثالث، 2021، ص 72.

² شبيخي عبد العزيز، الشايب محمد الساسي، مرجع سابق، ص 312.

³ أحمد صيد، مفهوم الكفاءة وأنظمة بنائها في المقاربة بالكفاءات، مجلة الباحث، المجلد 15، العدد 01، 2023، ص 40.

التعريف الإصطلاحي:

يعرفها "بترفورت" هي القدرة على التحويل وليس الاقتصار على إنجاز مهمة وحيدة تتكرر بشكل إعتيادي، كما أنها القدرة على تكييف السلوك مع الوضعية، ومجابهة الصعوبات غير المتوقعة.¹ أما "شون" يعرفها بأنها الكيفية المثلثية في استخدام الموارد لإنتاج شيء ما.² أما "بيتر دراكر" فقد أشار إلى أن الكفاءة هي فعل الأشياء بطريقة صحيحة، ووفقاً لهذا التعريف يركز "بيتر دراكر" في تعريفه للكفاءة على جانب الأنشطة والمدخلات.³ كما يعرفها "جان ماري بيريتي" في قاموس الموارد البشرية هي مجموعة من ثلاثة معارف معارف نظرية (المعلومات) ومعارف علمية (الخبرات) ومعارف التحلي (البعد سلوكي)، معبأة أو قابلة للتعبئة، يستخدمها الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة أحسن.⁴ وحسب ماورد في "موسوعة التسيير" يقصد بالكفاءة مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة منتظرة وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات أو الأهداف الأساسية المتضمنة في استراتيجية المؤسسة.⁵ كما أشار بعض "الباحثين العرب" إلى أن الكفاءة ينظر لها غالباً من زاوية تقديم المنافع القادرة على خلق التوازن في أداء المنظمة.⁶

¹ نهلة ناقة، سوسولوجيا الكفاءات من مفهوم التأهيل إلى مفهوم الكفاءة، مجلة الحقيقة، العدد 43، 2018، ص 769.

² قريشي محمد الجموعي، قياس الكفاءة الاقتصادية في المؤسسات المصرفية دراسة نظرية وميدانية للبنوك الجزائرية خلال الفترة 2003-1994، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص 08.

³ دعاء رضا رياض محمد، التأصيل النظري لمفهوم الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما بحث في تطور الفكر الإداري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، 2015، ص 06.

⁴ نهلة ناقة، المرجع السابق، ص ص 769-770.

⁵ محمد غماري، دور الممارسة القيادية الداعمة في بناء الكفاءة المهنية للعامل، مجلة قيس للدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 1109.

⁶ أسماء نمديلي، دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 09، العدد 04، 2018، ص 218.

المقدمة العامة

التعريف الإجرائي:

الكفاءة عملية وأداة ضرورية يجب أن تتوفر عليها المنظمة في جميع النواحي لتحقيق التميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافها وبالتالي الحصول على الميزة التنافسية.

المهنة:

التعريف اللغوي:

المهنة: الخدمة مَهْنُهُمْ خَدَمَهُمْ، والمِهْنَةُ هي: الحداقة في العمل ونحوه، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.¹

التعريف الإصطلاحي:

تعريف معجم مصطلحات علم إجتماع: هي مجموعة المهن الليبرالية أي الوظائف ذات الطابع الفكري التي تكتسب قيمة إجتماعية، حسب نموذج الطبيب أو المحامي والتي تنامي الأجر الذي يكسب فيها مع فكرة الربح.²

أما ما ورد في موسوعة العلوم الاجتماعية في مقالها عن المهن فقد عرفت المهنة على أنها "ميزة إمتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريب الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة كما عرفت الموسوعة أيضا بأنها الحرفة التي تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية، فضلا عن مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقات تهيكّل المهنة.³

أما "كارتنز" فقد عرفها بأنها ظاهرة إجتماعية يمكن ملاحظتها ووصفها وتحليل عناصرها وتؤثر فيها عوامل مختلفة وتعمل على نموها أو ذبولها، وتضم مجموعة من الأفراد الذين أعدوا إعدادا عاليا في مؤسسات متخصصة لممارسة الأعباء التي تفرضها هذه المهنة.⁴

¹ نور الدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 11، العدد 02، 2016، ص 08.

² جيل فيربول، معجم مصطلحات علم إجتماع، ترجمة أنسام محمد، دار ومكتبة الهلال للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2011، ص 147.

³ عجيلة حنان، عجيلة محمد، متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر - منظور الأخلاقيات -، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 06، العدد 02، 2022، ص 551.

⁴ مريم شريط، أخلاقيات المهنة الطبية بين التمثل والممارسة دراسة ميدانية بمستشفى عبد القادر محاد بالحلقة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021، ص 26.

كما تعرف أيضا بأنها مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبيه، وقد يتسع مدلول الكلمة ليشمل كل أوجه النشاط الإنساني، أو يضيق ليدل على من يقوم بعمل يدوي.¹

التعريف الإجرائي:

المهنة هي وجه من أوجه النشاط الإنساني وهي مجموعة من الوظائف والنشاطات التي تتطلب خبرات ومهارات عضلية وفكرية للأداء مهمة معينة توفر الخبرة للفرد.

الكفاءة المهنية:

عرفها القاموس التجاري سنة (1993) بأنها مجموع المميزات والقدرات والسلوكيات التي تسمح بمناقشة وفحص وإتخاذ القرارات، في كل ما يخص المهنة فهي تفترض معارف مبررة بصفة عامة وتعتبر أنه لا توجد كفاءة إذا لم تواكب المعارف النظرية والمميزات والقدرة التي تسمح بتنفيذ القرارات المتخذة.² كما تعرف المجموعة المهنية الفرنسية الكفاءة المهنية بقولها الكفاءة المهنية هي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة و السلوكيات التي تمارس في إطار محدد وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقييمها وقبولها وتطويرها.³ أما "مونتمولين" (1984) فقد عرفها بأنها تلك الكفاءة التي تحمل مبادرة أو مسؤولية فيما يخص الحالات المهنية في التوجهات كما في الأداء وهي مقدرة إجتماعية والتزام يأتي من الفرد عن طريق معرفة علمية معمقة.⁴

كما تعرف أيضا بأنها عبارة عن القدرة على إستعمال المعارف والمهارات في تأدية عمل معين، فهي تشمل التنظيم والتخطيط والقدرة على التكيف مع المهارات الجديدة.⁵

¹ قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة، مجلة البحوث، العدد 17، 2014، ص 320.

² مالك يوسف مالك بخيت، مريم عادل عبد الرحيم قسم الله، الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، مجلة دراسات في علم النفس الصحة، المجلد 08، العدد 02، 2023، ص 25.

³ أسماء نمديلي، مرجع سابق، ص 219.

⁴ محمد غماري، مرجع سابق، ص 1110.

⁵ علاء الدين أمزيان، عبد الكريم الحدادي، تأهيل الموارد البشرية تنمية وتطوير الكفاءات نموذجا، منشورات جامعة عبد المالك السعدي، تطوان، المغرب، بدون تاريخ، ص 08.

التعريف الإجرائي:

هي مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات، التي تترجم إلى تصرفات أو أعمال أو نشاطات في ميدان العمل، أو أثناء تأدية وظيفة ما، في إطار محدد وقابل للملاحظة والقياس، وذلك من أجل مواجهة تحديات العمل المفروض، أو الخروج من مواقف عملية حرجة في إطار المهنة المنوطة به.

إحدى عشر - النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة:

النظريات المفسرة لمتغير التكوين

نظرية السمات والاتجاهات:

إذ تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي إتبعته في دراسة الشخصية الإنسانية وفي مجالات التكوين وعلم النفس المهني، وتستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية، العددية، الميول، الاتجاهات، القيم، السمات الاجتماعية وأنماط التكيف، وتؤكد على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.¹

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية التكوين والنمو المهني، وذلك من خلال مقابل ما لدى الفرد من قدرات، إستعدادات، ميول، وسمات بما يوجد في عالم الشغل من فرص العمل، وإنه كلما كان هناك إنسجام بين الطرفين كان تكوين الفرد أكثر نجاحا ودواما. نظرية ماكلند :

يؤكد "ماكلند" أن للإنسان ثلاث رغبات هي: الإنجاز والانتماء والنفوذ، ونتيجة لذلك فإن هذه الرغبات تعتبر محرك أو محفز للسلوك الإنساني والعمليات التكوينية داخل مجال العمل على النحو التالي:

- الرغبة في الإنجاز: أي الحاجة للحصول على التكوين الضروري من أجل إنجاز الأنشطة الخاصة بالعمل.
- الرغبة في الانتماء: أي الحاجة إلى تشكيل علاقات شخصية وإنسانية مع الآخرين داخل نطاق العمل وهذا مايسهل عمليات التكوين خاصة في ظل مجموعات العمل.

¹ أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006-2007، ص 36.

• **الرغبة في القوة والنفوذ:** أي الحاجة إلى التحكم والسيطرة في مسار النشاط التكويني.¹ ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار الرغبات الثلاثة (الرغبة في الإنجاز، الرغبة في الانتماء، الرغبة في القوة والنفوذ)، في عملية التكوين والنمو المهني. نظرية سترونج:

صاغ "سترونج" نظرية حول التكوينات المهنية حيث وضع برنامج التكوينات المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والنمو المهني، حيث يلعب هذا البرنامج دور في الكشف عن العديد من النقائص التي تواجه الأفراد في نطاق مجال أعمالهم هذا من جهة ومن جهة أخرى يساعد هذا البرنامج في عمليات التوجيه والتكوين والنمو.²

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى المساهمة في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب أو كثرة الشكاوي والتظلمات، تحقيق المرونة والاستقرار في المؤسسة، الكشف عن مختلف النقائص التي تواجه الفرد في عمله، وكذلك تنمي معنى المسؤوليات تجاه المؤسسة وتحسن العلاقات بين أرباب الأعمال والعمال.

نظرية التربية المهنية:

تنسب إلى الباحثة "Anna Roe" حيث تأثرت الباحثة بالكثير من النظريات في استخدام الطاقة الصادرة عن البرامج التكوينية وخلصت إلى القول بأهمية ودور التربية التكوينية، ومن الافتراضات التي بينتها الباحثة أن الفرد له نزعة فطرية موروثية لإستهلاك الطاقة وتصريفها بطريقة خاصة ترتبط بخبرات العمل، كما أن حاجات العامل ودرجة إشباعها أو عدمها وكذا طرق تنشئة العامل كلها عوامل تتدخل في عملية التربية المهنية والتكوين إضافة إلى ذلك ذهبت الباحثة إلى حد تحديد أساليب التربية المهنية والتكوين وإنعكاساتها على المسار أو الاختيار المهني للفرد ومن بين هذه الأساليب مايلي:

¹ حمد بن صالح بن سعد الطويل، **الدوافع "تعريفها - أهميتها - أنواعها - وظائفها - نظرياتها"**، مجلة كلية التربية

بينها، العدد 106، الجزء الثاني، 2016، ص 165.

² أحلام عبايدية، مرجع سابق، ص 42.

- أسلوب التنشئة الاجتماعية البارد: يساعد العامل على التكوين في المهن التي لا تتطلب التفاعل مع الناس كالعامل مع الآلات.¹
- أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ والبارد: يساعد العامل على التكوين في المهن التي تتطلب الأداء الأكاديمي العالي.
- أسلوب التنشئة الاجتماعية الدافئ: يساعد العامل على التكوين في المهن الإنسانية والاجتماعية.²

النظريات المفسرة لمتغير الكفاءة المهنية

الإتجاه السلوكي:

أكد الإتجاه السلوكي على أن الكفاءة المهنية هي معرفة فعل أو معرفة تصرف في سياق الأنشطة المسندة للعمال، حيث تتطلب موارد مختلفة (معارف علمية، معارف عملية، معارف سلوكية)، حيث أن هذه المعرفة هي نتيجة مزج خاص لتلك الموارد، وهي قابلة للتطور وتأخذ طابع السياقية وطابع الوضعية وكذلك القدرة على النمو.³

حيث أن المنظور السلوكي يحلل الكفاءة المهنية في سياق التصرفات المهنية التي تصدر عن العمال في مجال أعمالهم، إلى جانب ذلك يؤكد هذا الإتجاه على أن تحليل الكفاءة المهنية يتطلب دراسة ثلاثة مكونات رئيسية للكفاءة المهنية وهي المكون المعرفي، المكون الحسي، المكون الإجتماعي حيث في ظل هذه المكونات يمكن فهم طبيعة الكفاءة المهنية للعامل هذا من جهة ومن جهة أخرى تحديد مدى توافر الكفاءة المهنية في سلوكيات العمال.⁴

مدخل الإدارة العلمية:

تتمثل أهم إسهامات تايلور **F.W. Taylor** في إقتراح كيفية التحكم الجيد في عدد من التقنيات والقواعد المتعلقة بمشاكل (إدارة الأفراد، تفكيك المهام، تحديد محتوى المنصب، القدرة القصوى على الرقابة، ...)

¹ ترزورلت عمروني حورية، مزياني الوناس، التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 03، 2010، ص 544.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

³ كشاط أنيس، برياش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، 2017، ص 302.

⁴ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

بما يسمح بمعالجة الصعوبات التي تواجهها إدارة مجموعات كبيرة من العمال، ويقتضي هذا الأمر إجراء دراسة علمية للعمل والتنظيم العلمي للعمل.¹

ويمكن القول بأن تايلور ساهم في موضوع الكفاءة المهنية من خلال تصميم نموذج للأنشطة التنظيمية حيث يهدف نمودجه إلى تحسين إدارة الإنتاج ورفع إنتاجية العمال، وذلك من خلال الدراسة العلمية للعمل، إضافة إلى ذلك حدد تايلور أفضل الأساليب في الأداء والإختيار والتعيين، وكذلك السعي لإزالة مصادر الصراع فهذا كله كفيلا للرفع من جودة الكفاءة المهنية للعمال.
مدخل العلاقات الإنسانية:

تنظر إلى العامل باعتباره كائنا إجتماعيا وإنسانيا له حاجاته ورغباته وميوله وإتجاهاته ومشاعره المؤثرة في أدائه الإنتاجي ومن هنا نشأت حركة أو مدرسة العلاقات الإنسانية وأسهمت من خلال الدراسات الميدانية وأكدت على التنظيم غير الرسمي، والروح المعنوية والدافعية، وتماسك الجماعة، والتفاعل الاجتماعي.²

إلى جانب ذلك تقرر أعمال مدرسة العلاقات الإنسانية بأن إنتاجية العامل لا تتحدد بقدراته البدنية ولكن بقدرته الإجتماعية بمعنى مدى إندماجه في مجموعة العمل ذلك أن العامل لا يستجيب كفرد وإنما كعضو في مجموعة هذا من جهة وأنه يوجد بالإضافة إلى التنظيم الرسمي تنظيم غير رسمي يخضع لمنطق العواطف والانتماء من جهة أخرى.³

ويمكن القول بأن مدرسة العلاقات الإنسانية ساهمت في موضوع الكفاءة المهنية من خلال تحديد العوامل في محيط العمل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج ومنه تعزيز الكفاءة المهنية للعمال وزيادة من جودة الأداء.

مدخل الموارد البشرية:

إن النجاح في إختيار الكفاءات الناجحة في العمل، وإستبعاد ذوي الكفاءات الضعيفة للأداء الفعلي للعمل يقوم على إستخدام الأسس العلمية الموضوعية السليمة دون التأثر بأية أهواء شخصية والوسائل

¹ عبد القادر دربالي، الحبيب ثابتي، أبوبكر الجويبر، نظرية المنظمات، سلسلة إصدارات مخبر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، معسكر، الجزائر، 2019، ص 14.

² نور الدين تاويريريت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي - مساهمة في بناء نموذج متكامل للتقييم التنظيمي - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005-2006، ص 45.

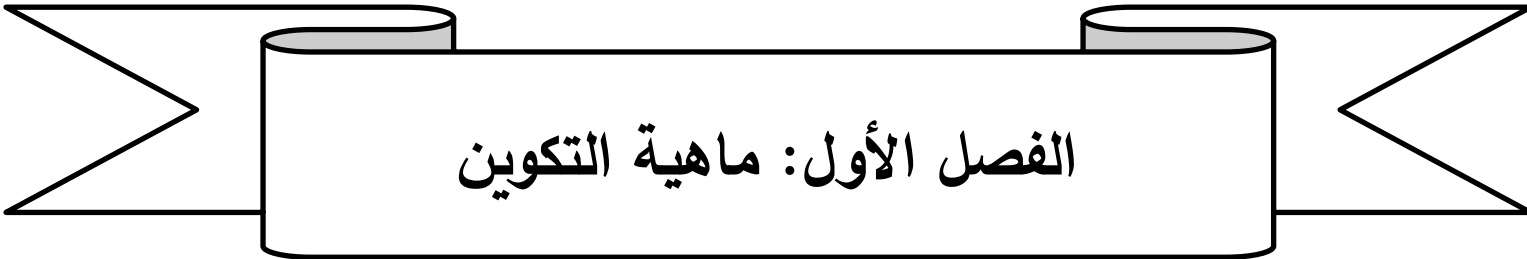
³ عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص 80.

المقدمة العامة

المناسبة، وعملية الإختيار حسب مدخل الموارد البشرية تستهدف إنتقاء أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وحتى يتحقق ذلك، يجب مقارنة مؤهلات ومهارات وقدرات وميول الشخص المتقدم بالشروط الموجودة في كشوف تحليل الوظائف حتى يمكن الحكم بشكل سليم على مدى توافر الكفاءة المهنية في أداء العمال.¹

ويمكن القول بأن مدخل الموارد البشرية ساهم في موضوع الكفاءة المهنية من خلال إستخدام الأسس العلمية الموضوعية السليمة في إختيار العمال، وإنتقاء أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة فهذا كله يساعد على إنتقاء الكفاءات المهنية الناجحة وإستبعاد الكفاءات الضعيفة هذا من جهة ومن جهة أخرى الزيادة من جودة الأداء المهني للعمال وهذا ماينعكس إيجابا على الكفاءة المهنية للعمال.

¹ نعيمة دين، علاقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، مجلد 06، عدد 02، 2020، ص 87.



الفصل الأول: ماهية التكوين

تمهيد

يعتبر التكوين من متطلبات العصر الحديث، حيث أن كل مجال أو ميدان إلا وله تكوين خاص به، وكل فرد أصبح في حاجة ملحة للتكوين في أحد جوانب حياته أو أكثر، حيث يشكل موضوع التكوين نهجا تربويا ومشروعا إجتماعيا يؤسس لمستقبل الكفاءات والنخب في إمتلاك أدوات التنمية وإكتشاف مكامن الضعف والقوة، النجاح والفشل على مستوى التخطيط والتنظيم والتنفيذ، وبناء على ذلك خصص هذا الفصل من أجل التعرف على التكوين من حيث المفاهيم المرتبطة به، العناصر الأساسية التي يتكون منها، أسسه، أهميته وأهدافه وصولا إلى شروطه وأهم خصائصه، مراحلها، أنواعه، أساليبه وأهم طرقه، مقومات نجاحه، حوافزه وأهم إستراتيجياته، وبعد ماتناولنا هذه العناصر تطرقنا إلى دور التكوين في تطوير الكفاءات المهنية لنتهي في الأخير إلى أهم التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين وسبل مواجهتها.

• المفاهيم المرتبطة بالتكوين

❖ التكوين والتدريب:

يعد التدريب وسيلة من وسائل التكوين، وطريقة من الطرق المستخدمة في تحسين الأداء الخاص بالأفراد، سواء ضمن مجال عمل معين، أو في مناهج دراسية تحتاج إلى التدريب على مجموعة من المهارات التطبيقية، وهكذا يساهم التدريب في تحسين أداء الأفراد، وجعلهم أكثر ثقة ومعرفة أثناء استعدادهم لتطبيق كافة المعلومات التي حصلوا عليها واقعا.¹

إلى جانب ذلك يعتبر التدريب من أهم المفاهيم وأكثرها إرتباطا بمفهوم التكوين إلى درجة التشابه الكبير في المعنى الاصطلاحي، وهو مفهوم متداول على نطاق واسع في المراجع المشرقية بحيث يقترب كثيرا من معنى التكوين رغم الاختلاف في البناء اللغوي للكلمتين، والتدريب بمعنى Formation (التكوين)، والتدريب بهذا المعنى أرقى بكثير من معنى التدريب بمعنى Training، لأن التدريب في هذه الحالة يكون أداة للتغيير والتكوين.²

¹ أمل أحمد عبدربه بصبوص، أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد أربع وخمسون، 2023، ص 117.

² جعلاب نورالدين، التكوين والتدريب، قراءة في المفاهيم والمنطلقات، وبحث في الاتجاهات والاستراتيجيات، المجلة الدولية للإتصال الاجتماعي، المجلد 09، العدد 03، 2022، ص ص 365-366.

الفصل الأول: ماهية التكوين

❖ التكوين والتربية:

تعد التربية وسيلة من وسائل التكوين، فهي ذلك العمل المتناسق الذي يهدف إلى نقل المعرفة، وإلى تنمية القدرات وتدريب وتحسين الأداء الإنساني في كافة المجالات وخلال حياة الإنسان كلها، وتربية الفرد معناها تكوينه في جميع المجالات والنواحي الجسمية، الانفعالية، النفسية، العقلية، والخلقية والجمالية.¹

❖ التكوين والتعليم

هو عملية إكتساب المتكون معلومات ومعارف وإتجاهات ومهارات ويتم هذا الإكتساب عن طريق المشرف على عملية التكوين ويتم كل ذلك بطرق ووسائل مختلفة بعضها مباشرة وأخرى غير مباشر.² حيث يتفق الكثير من الباحثين أن التعليم يهتم أساسا بإعطاء المعلومات وتحقيق الفهم بشكل عام، وهو بهذا المفهوم فإنه يرتبط بالتكوين من خلال توظيف هذا الأخير لبعض الإستراتيجيات التعليمية، وتكييفها بشكل يناسب تعليم الكبار، وهذا راجع لكون التكوين في جوهره عملية أحد أهم أبعادها نقل مجموعة من المعارف الأكاديمية المتخصصة للمتكون، بشكل يستهدف إنماء للمهارة وتعديلا للسلوك.³

وتبقى مفاهيم التكوين والتعليم والتربية مفاهيم متكاملة ومتفاعلة لا يجوز الفصل بينها عند الحديث عن أي عمليات تطوير للإنسان أو الجماعة الإنسانية، فالتكوين انطلاقا من كونه عملية إحتضانية لإمكانات الفرد وقدراته ومعارفه لجعلها تتوافق مع إمكانيات وأهداف المؤسسة والمجتمع، حيث يتقاطع التكوين مع مفاهيم التربية والتعليم مشكلين معا مثلث النوعية بمنظوماته الثلاث، منظومة القيم والعادات (التربية)، منظومة المعارف (التعليم)، منظومة المهارات والخبرات (التكوين).⁴

¹ الربيع الصق، بين التربية وفلسفة التربية (سؤال المفهوم وطبيعة العلاقة)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 08، العدد 01، 2023، ص 456.

² ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 02، 2020، ص 61.

³ جعلاب نورالدين، مرجع سابق، ص 367.

⁴ جعلاب نورالدين، مرجع سابق، ص 367.

الفصل الأول: ماهية التكوين

• العناصر الأساسية لتكوين

التكوين هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، ومن هذه العناصر مايلي:

❖ **المتكون (المتربص):** ويقصد به ذلك الفرد المؤهل عمليا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة أو المؤهل العلمي.¹

❖ **المكون:** هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة أداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي إختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العلمية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكويين وطبيعة التكوين وأهدافه.

❖ **صيورة التعلم:** تدل صيورة التعلم على عملية تطور إستيعاب المعلومات، ويمكن تسهيل الصيورة عن طريق فهم المتكون للمبادئ التي تتحكم في صيورة التعلم، والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

✓ يمكن للفرد أن يتعلم من خلال الملاحظة، والاستماع، والمناقشة، ولا تكون المشاركة العملية، والتطبيقية ضرورية إلا في حالات تعلم المهارات النفسية الحركية.

✓ هناك طرق متعددة للتعلم، منها المحاولة والخطأ، والاستبصار، وكلها طرق ناجحة في المواقف المناسبة.²

✓ من أهم العوامل المساعدة على التعلم الإنساني المعقدة، القدرة على التمييز والتعميم لهذا على المكون أن يوضح أوجه الشبه والاختلاف بين عناصر مواضيع التعلم، وذلك لتسهيل عملية فهم المواضيع، واستيعابها.³

¹ حميدة جرو، مواومة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، 2014-2015، ص 31.

² المرجع نفسه، نفس الصفحة.

³ بوسعدة قاسم، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 02، 2011، ص

الفصل الأول: ماهية التكوين

❖ **بيئة التكوين:** هي المكان والظروف التي يتم فيها التكوين سواء كانت مغلقة أو مفتوحة على الفضاء الخارجي، ويشير (John) أن عناصر بيئة التكوين تنحصر في طبيعة المهام والواجبات والعلاقات بين المتكويين والعوامل المادية.¹

❖ **أساليب التكوين:** هي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، ومن بين الطرق التي ينتهجها المكون والتي تحقق هدف التكوين المحاضرة، الندوات، حلقات البحث، دراسة الحالات، تمثيل الأدوار...²

• أسس التكوين

يرتكز التكوين على مجموعة من الأسس أهمها مايلي:

- ❖ **التكرار والمران:** التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل.
- ❖ **الإرشاد والتوجيه:** الإرشاد يساعد المتكون على سرعة التعلم ودقته.
- ❖ **الدافع والحافز:** كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعرفة والمهارات الجديدة.
- ❖ **الطريقة الكلية والجزئية في التعلم:** الطريقة الكلية هي التي تقتضي أن يتعلم المتكون أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية.
- ❖ **مراعاة الفروق الفردية:** إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على عملية التكوين، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التكوين وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد المتكويين.³

¹ بكراري عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، 2018، ص 270.

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص 31.

³ عمر بلخير جواد، فتحي أرزي، دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 05، العدد 01، 2014، ص 96.

الفصل الأول: ماهية التكوين

- أهمية وأهداف التكوين
- أهمية التكوين

يمكن توضيح أهمية التكوين في النقاط التالية:

- ❖ رفع الإنتاجية والأداء التنظيمي نتيجة لوضوح الأهداف وطرق العمل.
- ❖ العمل على ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المؤسسة.
- ❖ تطوير أساليب القيادة وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
- ❖ تحديث وإثراء المعلومات التي تسمح بصياغة الأهداف وتنفيذ سياسة المنظمة.
- ❖ تطوير مهارات الأفراد فيما يخص التفاعلات والاتصالات بما يحقق الأداء الفعال.¹
- ❖ التكوين وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث يساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم.
- ❖ يساهم في التحفيز عن طريق إمكانات الترقية المعروضة كما تعد هذه الوسيلة تأميناً ضد البطالة بسبب نقص التأهيل ضد الركود هذا من جهة ومن جهة أخرى مواكبة مختلف التطورات خاصة في المجال المعرف.
- ❖ تكمن أهميته في كونه يساعد على التكيف مع مختلف الحرف والمهن، حيث تلجأ المؤسسات في الغالب إلى التكوين مع بدء الإلتحاق بالعمل وذلك من أجل توطين الفرد في مجتمع العمل وتأقلمه.²
- ❖ يشكل التكوين متطلب أساسي لتحقيق توازن إقتصادي يحافظ على إستقرار المجتمع وإستمراره فهو يرتبط بالأساس برفع القدرات الإنتاجية والمعارف الفنية حيث يشكل هذا الأخير إستثمار فعالاً لدفع عجلة التنمية نحو الأمام فضلاً عن كون عمليات التكوين ترتبط في مختلف مستوياتها بقضايا إجتماعية عديدة مثل الحراك المهني والاجتماعي والجغرافي وغيره.³
- ❖ يكسب التكوين وعياً للفرد يجعله شخصاً فعالاً في تطوير مجتمعه بإعتباره عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من ممارسة عمله وإتقانه والتكيف معه ليصبح شخصاً متكيفاً نافعاً في مجتمعه.⁴

¹ عبيدة سعاد، قوجيل سهام، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات

المحلية والتهيئة العمرانية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، 2020، ص 497.

² ابراهيمي عبد الله، حميدة المختارة، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 244، 2005، ص 245.

³ بلقاسم سلاطينة وآخرون، علم الاجتماع الإعلامي، دار الفجر للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2012، ص 16.

⁴ محمد بالرابح، التكيف المهني، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية، جامعة واهرن، 2010، ص 105 - 106.

الفصل الأول: ماهية التكوين

أما "بوسعدة" فقد لخصت أهمية التكوين وضرورته بالنسبة للفرد المتكون في ثلاث مظاهر هي:

- ❖ **المظهر الوظيفي:** فالتكوين يحقق أهدافا مهنية، أي أن التكوين يسعى إلى أن يكتسب المتكون مهارات ومعارف مهنية يستثمرها وقت الحاجة.
 - ❖ **المظهر التنظيمي:** يجب أن يكون التكوين عملا ممنهجا ومنظما، أن يمس أشكال التفكير والادراك والشعور والسلوك. ويؤكد العالم "مورينو مينلجير" على أن المظهر التنظيمي لتكوين يتمحور أكثر حول توظيف المعارف والمهارات التي إكتسبها وتحليل المواقف البيداغوجية.
 - ❖ **المظهر الاستمراري:** أي أن التكوين عملية مستمرة.¹
- **أهداف التكوين:**

يمكن توضيح أهداف التكوين في النقاط التالية:

- ❖ يقضي ويحارب الطابع الجامد أو الانغلاق نتيجة للأعمال الروتينية والمتكررة.
- ❖ يحقق المواكبة والتأقلم مع مختلف التغيرات والتطورات الكمية والنوعية.
- ❖ وسيلة للحصول على الترقيات وبالتالي تحسين الوضعية الاجتماعية والمركز.
- ❖ يخفف التكوين الفجوة بين التغيرات التقنية وتلك التي تمس باقي الجوانب اللامادية وبالتالي يحقق ربحا في الوقت والمجهود بعيدا عن الهدر الاقتصادي.²
- ❖ ضمان التطابق بين قدرات العمال ومعارفهم.
- ❖ تكييف المستخدمين مع مهام محددة، ومع التغيرات بالوظائف.
- ❖ المحافظة على درجة معينة من القدرة الضرورية لتقدم المؤسسة.
- ❖ تحسين قانون المستخدمين بالترقية في المؤسسة.
- ❖ دعم فعالية كل المستخدمين الجدد باستعمال أحسن التجهيزات، وبتقليل عدد الحوادث، والمغادرين للمؤسسة.³

¹ شافية بن حفيظ، فتحة زايدي، واقع التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة نموذجا،

مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا، المجلد 03، العدد 04، 2023، ص ص 15-16.

² بودوح غنية، إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية - المؤسسة الاستشفائية

العمومية بمدينة بسكرة أنموذجا -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد

البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013، ص 104.

³ دحماني رشيد، يحياوي سليمان، سياسة التكوين في المؤسسة طريقة منهجية وسياق عقلاني، مجلة التنظيم والعمل،

المجلد 12، العدد 02، 2023، ص 30.

الفصل الأول: ماهية التكوين

- ❖ يؤمن التكوين التكيف الحسن مع مناصب الشغل الحالية والمستقبلية.
- ❖ تنمية المهارات بمعنى زيادة قدرة الأفراد على أداء الأعمال بدقة والهدف هنا هو تكوين الشخص على الإلمام بجميع جوانب العمل وترقية أداء كل جزء منه بدقة كافية.¹

كما نجد أيضا أن لتكوين أهداف خاصة بالأفراد وأخرى بالمؤسسة يمكن توضيحها في مايلي:

• أهداف خاصة بالأفراد:

- ❖ يرضي الحاجات الشخصية للمستخدمين المكونين ولأعوان التكوين؛
- ❖ يمنح للمستخدم المكون إمكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله
- ❖ ينمي شعور النمو عن طريق التدريب والتمهين؛
- ❖ يساعد الفرد على تطوير مهارات الاتصال شفويا وكتابيا
- ❖ يساعد على طرد الخوف المرتبط بالمهام الجديدة.
- ❖ تحسين الاتصال بين المجموعات والأفراد
- ❖ يسهل توجيه الأفراد الجدد أو المحولين أو المترقين.²

• أهداف خاصة بالمؤسسة :

- ❖ رفع كفاءتها الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية.
- ❖ تقديم منتج عالي الجودة.³
- ❖ المساهمة في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة مثل حالات التغيب أو كثرة الشكاوي والتظلمات.
- ❖ تحقيق المرونة والاستقرار في المؤسسة.⁴
- ❖ يدعم إنشاء أحسن صورة عن المؤسسة.⁵

¹ لحبيب بلية بن محمود، وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية، دار الراية، الأردن، 2018، ص 125.

² ابراهيمي عبد الله، حميدة المختارة، مرجع سابق، ص ص 246-247.

³ خالد رجم، محمد سمير بن عياد، هواري منصور، مرجع سابق، ص 177.

⁴ شافية بن حفيظ، فتيحة زايدي، مرجع سابق، ص 17.

⁵ ابراهيمي عبد الله، حميدة المختارة، مرجع سابق، ص 246.

الفصل الأول: ماهية التكوين

• شروط التكوين وأهم خصائصه

❖ شروط التكوين

يتصف النشاط التكويني الفعال بأنه إجراء مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى تغيير سلوك الأفراد في إتجاه محدد، ولكي يتحقق لا بد من أن تأخذ في الاعتبار الشروط الآتية:

✓ إختيار المتكويين 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 للمتكويين المثل الصادق عن نمط السلوك المفروض أن يسلكوه، إن المكون هو من العناصر البالغة الأهمية في نجاح أو فشل التكوين، ومن ثم فإن إختيار وإعداد المتكويين الأكفاء يعتبر من الشروط الرئيسية في النشاط التكويني.¹

✓ تحديد أماكن للتكوين:

يتم إختيار الموقع المناسب للتكوين حسب أهداف التكوين وإمكانيات المنظمة فإذا كان الهدف هو تكوين الوظيفة يتم في موقع العمل نفسه أما إذا كانت المنظمة تريد تنفيذ نشاطات تكوين بصورة مستمرة ودون التأثير على سير العمل، تختار مراكز تدريب خارجية أو تقيم مركز تدريب خاص بها.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 إستعمال عالية لبنود التجهيزات.³

¹ رحمانى لىلى، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران، 2008-2009، ص 27.

² نجاة بزايد، التكوين وإستراتيجية تسير المهارات التفسيرية لدى إطارات شركة سوناطراك، أطروحة لنيل شهادة دكتوراة في علم النفس العمل و التنظيمي، جامعة وهران سانيا، 2010-2011، ص 105.

³ رحمانى لىلى، مرجع سابق، ص 28.

الفصل الأول: ماهية التكوين

✓ ميزانية التكوين:

يرى "برادات" (1971) أن حساب التكاليف وتقييم مردودية التكوين ليس بالمهمة السهلة خاصة إذا كانت الفعالية تتوقف على تعاون أطراف عديدة بالمؤسسة ومما يزيد في صعوبة تقييم الفعالية كونها تتم في نطاق واسع إذ تفترض على جميع الأطراف أن يقتنعوا بأنهم جميعا الأطراف المشاركة في عمليات التكوين مكونين، رؤساء العمال، إطارات...، يريدون بالفعل أن يوفرأ له أحسن الفرص للتعليم بفعالية وسرعة.¹

❖ خصائص التكوين

لتكوين مجموعة من الخصائص أهمها :

✓ التكوين نشاط رئيسي مستمر:

فالتكوين ليس أمر كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى إختيار الفرد، ومن ثم² تنفذ واجبات الوظيفة. فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتقاء العامل في الوظيفة أو الوقوف على أحدث التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه.³

✓ التكوين نظام متكامل:

النظرة الى التكوين باعتباره نظاما متكاملا تفيد أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلى تحقيقها، وتفيد كذلك هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تكون بينه وبين البنية التنظيمية المحيط به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي.⁴

¹ نجاة بزاید، المرجع السابق، ص 106.

² مخلوفي كنزة، ثابتي الحبيب، الأساليب التكوينية الحديثة كأداة لترقية مستوى جودة التكوين دراسة حالة مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 06، العدد 03، 2017، ص 117.

³ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

⁴ قويدر خيرة، خصائص العملية التكوينية، محاضرات مقياس هندسة التكوين، موجه إلى طلبة السنة الأولى ماستر ارشاد وتوجيه، منشورات جامعة وهران 2، بدون تاريخ، ص 01.

الفصل الأول: ماهية التكوين

✓ التكوين نشاط متغير ومتجدد:

ويقصد بذلك أن التكوين يتفاعل في بيئة تتسم بالتغير داخل وخارج المؤسسة ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بالتغيير والتجدد، فالمتكون عرضة للتغيير في عاداته وسلوكياته وفي المهارات التي اكتسبها ورغباته وطموحاته كما أن الوظائف التي يشغلها تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف الاقتصادية وفي تقنيات العمل وكذلك تصبح إدارة التكوين مسؤولة عن تحديد وتطوير النشاط التكويني.¹

✓ الشمولية:

بحيث لا يقتصر على فئة من العاملين دون أخرى بل توجه إلى العاملين جميعهم صغيرهم وكبيرهم كذلك غير العاملين لمختلف الفئات.²

✓ النظرة المستقبلية:

إن برنامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها والبرامج التي تحاول تطبيقها بأيسر الطرق، وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية³، ويمكن توضيح خصائص التكوين أكثر في الشكل رقم (01).

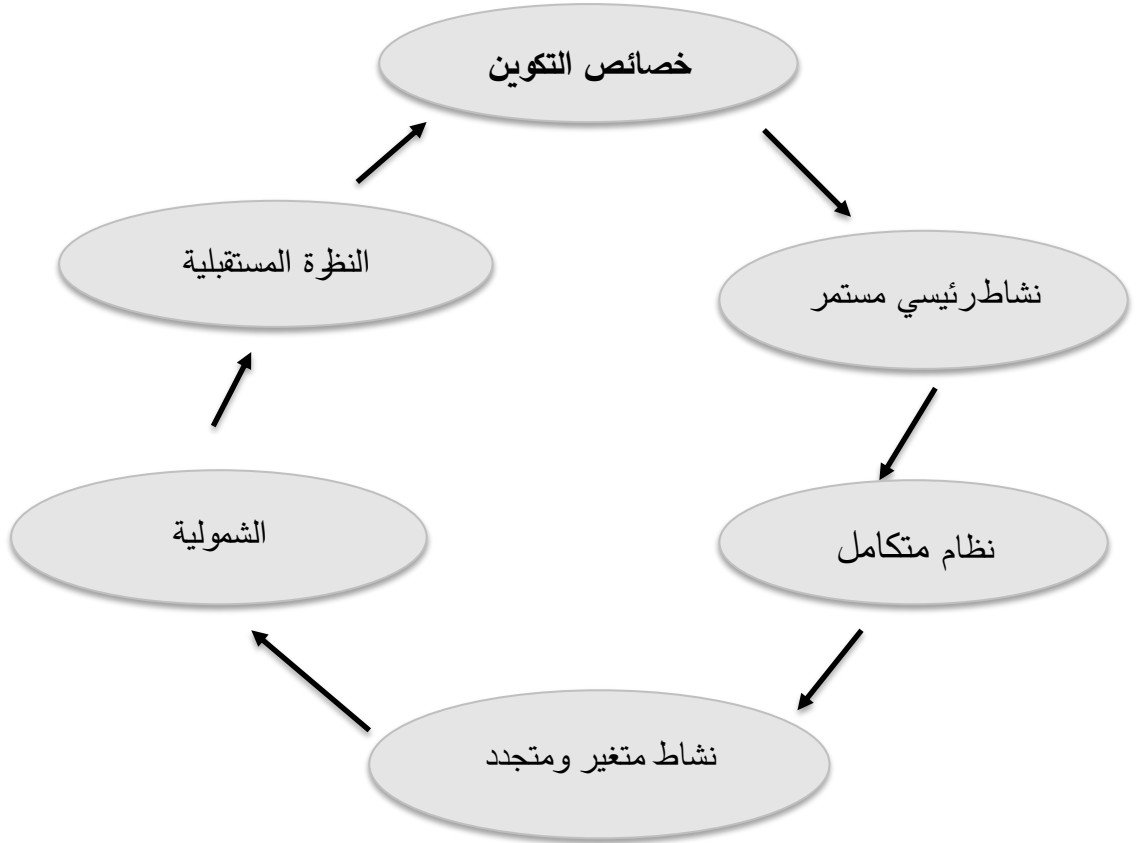
¹ منصور سميعة، التربية والتكوين في الجزائر، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2021 - 2022، ص 13-14.

² علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985، ص 60.

³ قويدر خيرة، مرجع سابق، ص 02.

الفصل الأول: ماهية التكوين

شكل رقم (01) : يوضح خصائص التكوين



المصدر: (من إعداد الطالبة)

• المراحل الأساسية لتكوين

يمر التكوين بمجموعة من المراحل لعل من أهمها مايلي:

❖ تحليل الإحتياجات التكوينية:

تحليل إحتياجات التكوين هي المرحلة الأهم في مسار العملية التكوينية إذ على أساسها تتحدد الأهداف المنتظرة من العملية وكذا الخيارات الأساسية المتعلقة بباقي المراحل، فمن الضروري أن تركز برامج التكوين على الإحتياجات الفعلية للمنظمة، ويتم ذلك عبر الدراسة المعمقة لإحتياجات مختلف المصالح، الوحدات، والمستويات لتحديد الأهداف التي تريد الوصول إليها عملية التكوين.¹

¹ زينب عبد النوري، إسماعيل قيرة، إستراتيجية التكوين كآلية للاستثمار في تطوير الموارد البشرية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية المجلد 17، العدد 01، 2023، ص 735.

الفصل الأول: ماهية التكوين

ويتم تحليل إحتياجات التكوين على ثلاث مستويات هي:

- ✓ **تحليل المنظمة:** وذلك من خلال تحليل فروعها ومستوياتها التنظيمية والإدارية الحالية والمستقبلية المتعلقة بسياسات العمل المعتمدة، ثقافة المنظمة، حيث أن هذا التشخيص يمكن المنظمة من وضع إستراتيجيات وبرامج تكوينية وتنفيذها ومتابعتها بشكل فعال.¹
- ✓ **تحليل العمل:** تلك العملية التي يتم إستخدامها في تحديد ووصف محتوى (مضمون) الوظائف بطريقة تسمح بتوضيح الوظيفة وما يتم القيام به ومنه تحديد الإحتياجات التكوينية لتلك الوظيفة.²
- ✓ **تحليل الفرد:** ويقصد به قياس وتقييم أداء العمال في العمل، بهدف تحديد نقاط الضعف والقصور لديهم ومن ثم تحديد الجوانب الواجب تلميتها حتى يكونوا في مستوى متطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية.³

❖ تصميم التكوين:

تكون بعد معرفة وتحديد الحاجات الفعلية للموارد البشرية من التكوين و بالتالي تأتي مرحلة تصميم برامج التكويني ويتضمن عدة خطوات أهمها تحديد أهداف البرنامج التكويني وتحديد محتوى البرنامج ثم تحديد أساليب التكوين ثم تحديد الوسائل والأدوات المساعدة وتحديد المكونين وتحديد مكان وزمان إجراء عملية التكوين ثم تحديد ميزانية العملية التكوينية.⁴

❖ تنفيذ التكوين:

يلي مرحلة التصميم لبرنامج التكوين مرحلة أخرى هي تنفيذ البرنامج، سواء كان هذا البرنامج داخل المؤسسة أو خارجها، فعلى مدير وأخصائي التكوين الإشراف على التنفيذ والتأكد أن التصميم الذي وضع

¹ درية حيدر صديق، هنادي عبد المنعم الأحمر، دور التحليل الاستراتيجي الإداري والمالي في تحسين أداء المنظمة، مجلة أمارابات العلمية المحكمة، المجلد 13، العدد 43، 2022، ص 127.

² نعيمة دين، علاقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، مجلد 06، العدد 02، 2020، ص 85.

³ زينب عبد النوري، المرجع السابق، ص 736.

⁴ الطاهر بوديرة، حموي نور الهدى، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة : دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة 2، ورقة علمية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي : المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة : الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، بدون تاريخ، ص 10.

الفصل الأول: ماهية التكوين

قد أمكن تنفيذه. ويتضمن تنفيذ برنامج التكوين أنشطة هامة هي وضع الجدول الزمني لتنفيذ البرنامج وترتيب مكان وقاعات التكوين والمتابعة اليومية لسير البرنامج.¹

❖ تقييم التكوين:

التأكد من مدى تحقيق البرامج التكوينية الأهداف والنتائج المتوقعة أي التأكد من أن ما تحقق فعلا مطابقا لما هو مخطط سابقا، أي أن تقييم الأداء عبارة عن قياس مدى فاعلية التكوين بالإضافة إلى قياس حجم التغيير الذي أحدثه التكوين أو المتكويين ومعرفتهم وسلوكهم، ويمكن إستخدام أساليب عديدة لإجراء عملية التقييم منها: الإستبيان، الإختبارات، إجراء المقارنات لمعدلات الأداء، معدلات الغياب والتأخير، معدلات الدوران، نسب الحوادث²، ويمكن توضيح المراحل الأساسية لتكوين في الشكل رقم (02).

¹ عثمان فكار، قنذري حورية، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 05، 2016، ص 205.

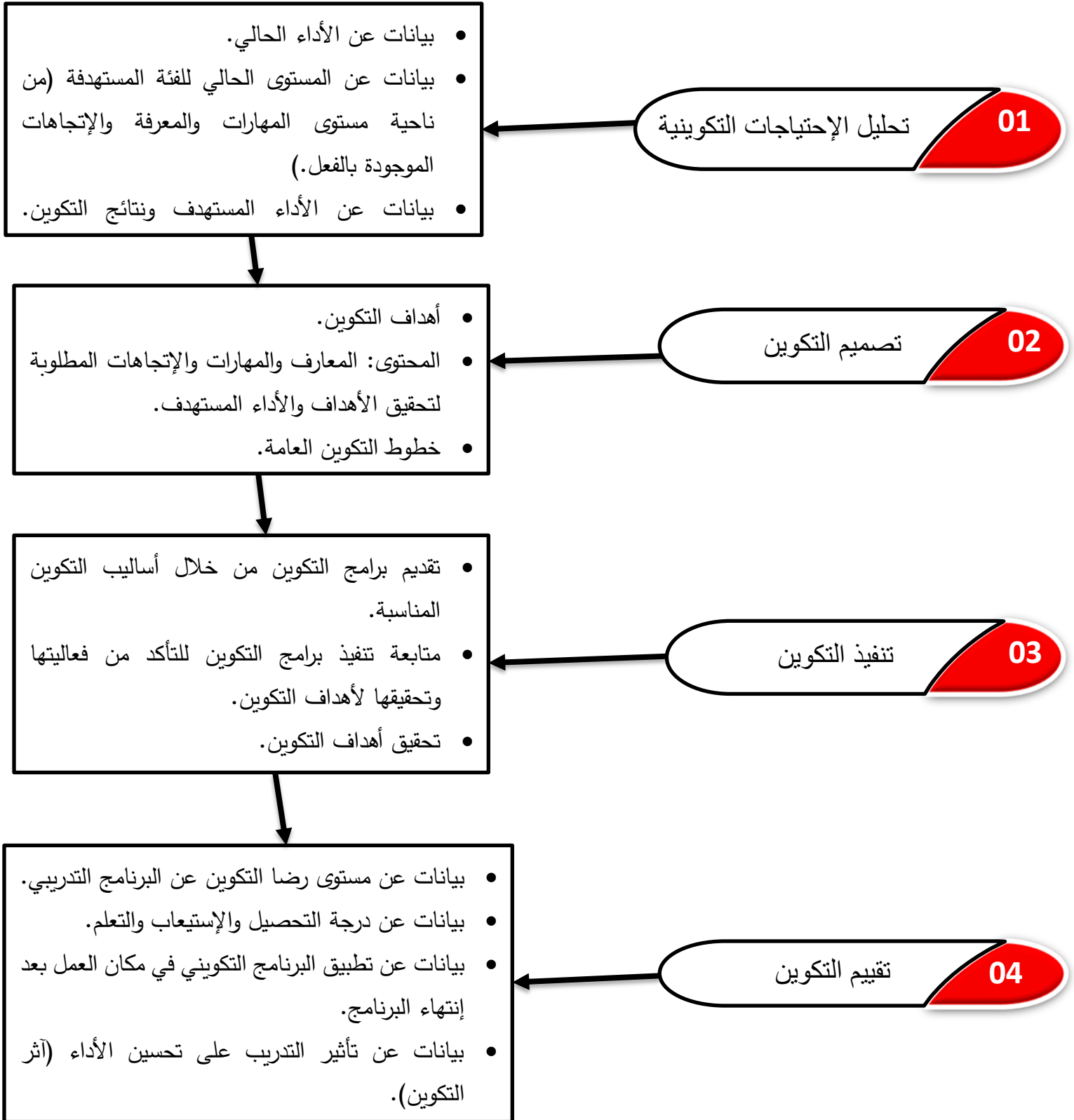
² فوزية قديد، نعيمة العربي، تقييم البرامج التكوينية وفق نموذج كيرك باتريك، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 05، العدد 01، 2021، ص 233.

الفصل الأول: ماهية التكوين

شكل رقم (02) : يوضح المراحل الأساسية لتكوين.

البيانات

المراحل



المصدر: حميدة جرو، مرجع سابق، ص 33.

الفصل الأول: ماهية التكوين

يتضح من خلال الشكل رقم (09) بأن المراحل الأساسية لتكوين مترابطة ومتكاملة بحيث أن كل مرحلة تكمل المرحلة التي تليها، وبهذه فإن هذه المراحل تشكل حلقات مترابطة مع بعضها البعض من أجل إنجاح برامج التكوين.

• أنواع التكوين

لتكوين أنواع إلا أننا سنركز على نوعين شائعين يتمثلان في:

❖ التكوين الأساسي:

يعد التكوين الأساسي الركيزة التي ترسي دعائم إعداد الموظفين وتأهيلهم، للقيام بواجبات وظائفهم، وتولي مهامهم ويساهم على تهيئة واقع العمل، حتى يتسنى لهم القيام بمهام وظيفتهم بشكل مناسب، وهذا النوع من التكوين يتم من خلاله إعداد الموظف فنياً.¹

❖ التكوين المستمر أو المتواصل:

هو عملية منظمة ومستمرة، محورها الفرد في مجمله تتضمن مجموع العمليات والإجراءات البيداغوجية التي يخضع لها العامل أثناء الخدمة، أي طيلة حياته المهنية من أجل إكسابه مجموعة من المعارف والسلوكيات التي تساعده على أداء عمله لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية.²

أما "Trissi" في (2004) فقد ذكر ستة أنواع للتكوين وهي:

❖ التكوين عند بداية الخدمة: ويشمل على البرامج التعريفية التمهيدية والبرامج التي تكون للعاملين الجدد.

❖ التكوين العلاجي: ويهدف لإصلاح القصور في مهارات الموظف أو معارفه.³

¹ محمد الصالح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022، ص 131.

² بودوح غنية، مرجع سابق، ص 23.

³ ساسي فضيلة، دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة، مجلة مجتمع تربية عمل، المجلد 05، العدد 02، 2020، ص 37.

الفصل الأول: ماهية التكوين

❖ تكوين زيادة الكفاءة أو التكوين المتقدم وذلك لتحسين أو توسيع أو تحديث المهارات والمعارف الوظيفية.

❖ إعادة التكوين: إحلال المهارات الحديثة بدلا من المهارات القديمة.

❖ التكوين المتعدد الجوانب: أو ما يسمى تكوين تحقيق الانتشار، وتعتبر البرامج التي من هذا النوع وسيلة لإعداد عمال متعددي المهارات.

❖ تكوين العودة إلى العمل: وهو يقدم للأفراد الذين تغيّبوا عن العمل لفترة طويلة.¹

• أساليب وطرق التكوين

• أساليب التكوين:

الأساليب هي الطرائق التي يستخدمها المكون لنقل المنهج التكويني إلى المتكويين بصورة تترك الأثر المطلوب، هناك عدد وافر من أساليب التكوين، منها ماهو تقليدي ومنها ماهو حديث

✓ الأساليب التكوينية التقليدية

أسلوب المحاضرات (Lecturing Method): من خلال المحاضرات يمكن نقل المعلومات المختلفة في المجالات المعينة والتي تدعم بالوسائل التوضيحية الأفلام، وبعض الوسائل الأخرى السمعية والبصرية. ومن مزايا التكوين عن طريق المحاضرات، إمكانية الإتصال بعدد كبير من الأفراد، وبالتالي فإن ذلك ينعكس على إنخفاض التكلفة بالنسبة للمتكون، كما يمكن تنظيمها بدقة مما يساعد على ترابط الأفكار بعضها ببعض.²

أسلوب المؤتمرات والندوات وحلقات البحث: وفيه يشترك مجموعة من المتكويين في بحث معين في إجتماع قد يكون ندوة أو مؤتمر أو حلقة بحث ويقوم كل مشترك في الندوة بدراسة جانب معين من الموضوع ويكتب تقريرا عنه يُعرض في الندوة للمناقشة وتبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء وهو ما يمثل فرصة للاستفادة من آراء الغير.³

¹ ساسي فضيلة، المرجع السابق، ص 37.

² بوغريس لامية، التدريب ومدى مساهمته في تحسين أداء المؤسسة العمومية - دراسة حالة وزارة البيئة والتهيئة العمرانية بالجزائر -، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 01، 2008، ص 116.

³ عمارة حسبية، تكوين موظفي ومنتخبي الجماعات المحلية في الجزائر دراسة حالة بعض بلديات ولاية الجزائر الدورية بابا حسن الدرارية و العاشور (2008-2017)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الجماعات المحلية، جامعة الجزائر -3-، 2017-2018، ص 45.

الفصل الأول: ماهية التكوين

دراسة الحالة: حيث يركز هذا الأسلوب على مشكلة واقعية في بيئة العمل، ويستهدف تنمية المهارات في تحليل هذه المشكلة، ومن ثم اتخاذ القرار المناسب، وهذا النوع من شأنه أن يشجع على الإبداع.¹ أسلوب الزيارات الميدانية: من خلاله يتم ربط الجوانب النظرية للتكوين بالواقع الميداني ويتيح هذا الأسلوب للمتكونين فرصة الإحتكاك المباشر ببيئة العمل، حيث يتناول المتكونون موضوع العملية التكوينية بما يسمح لهم باستخدام خيراتهم وتجاربهم المختلفة في مجالهم الوظيفي لدراساتها وبحثها.² أسلوب التسيير الفعلي للبريد اليومي: وهو أسلوب يعتمد على تكوين المديرين الجدد، باتاحة الفرصة لهم بالاطلاع على المراسلات الواردة للمنظمة وإتخاذ الإجراءات المناسبة تحت إشراف المدراء الحاليين لتعويدهم على اتخاذ القرارات تمهيدا لتوليهم الفعلي للوظائف القيادية، كما أنه في هذا الاسلوب تشويق ومتعة و تهيئة نفسية للمدربين، مع أنها تستغرق بعض الوقت وتستلزم إشرافا ومتابعة من المدربين للتأكد من عدم الوقوع في الأخطاء.³

نمذجة السلوك: وهذا الأسلوب يعتمد على نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد، ويتم التكوين هنا بتعريض المتكونين لصورة نموذجية لأداء وتنفيذ عملية معينة يقوم بها المتكونون في الواقع مع توضيح الخطوات المتتابة لها بصورة منطقية، فيقوم بالأداء الفعلي وبدور الفرد النموذجي المشرف المباشر للمتكونين أو مشرف ذو نفوذ وثقة عالية،

ويطلب من المتكونين أن يقوموا بتقليد الأداء النموذجي ويقدم المشرف المباشر مجموعة من الإرشادات والتوجيهات والمحفزات حتى يضمن قيام المتكون بنفس الأداء النموذجي.⁴

¹ محمد الصالح جدي، مرجع سابق، ص 134.

² عمارة حسيبة، المرجع السابق، ص 45.

³ بوعبد الله سمير، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الإدارة العامة الجزائرية - دراسة حالة المديرية العامة للجمارك -

(2005-2015)، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، جامعة

الجزائر - 3 -، 2017-2018، ص 45.

⁴ عمارة حسيبة، المرجع السابق، ص 47.

الفصل الأول: ماهية التكوين

الحقائب التكوينية: هي طريقة للتعليم الذاتي وهي عبارة عن مجموعة من الخبرات التدريبية يتم تصميمها وإعدادها من قبل خبراء مختصين بطريقة منهجية ومنظمة ومنسقة وتستخدم كوسيلة للتكوين من قبل المتكويين توفر لهم حد أدنى من التوجيه والإرشاد من قبل المكون.¹

✓ الأساليب التكوينية الحديثة

التكوين بالكومبيوتر.

التكوين باستخدام الوسائط المتعددة.

التكوين باستخدام الانترنت.

التكوين باستخدام الشبكة.

التكوين على الخط والتكوين التكنولوجي.²

• طرق التكوين

هناك طريقتين تتبعهما الإدارة لتكوين موظفيها، الطريقة الأولى يكون فيها التكوين داخل المؤسسة أي بموقع العمل، أما الطريقة الثانية فيتم التكوين خارج المؤسسة.

✓ التكوين بموقع العمل أو التكوين أثناء الخدمة: هو مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو

القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح أو مؤهلات دراسية، وتهدف الى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمتكون لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحية العلمية والنظرية.³

✓ التكوين خارج العمل: يكون المكون في هذا النوع عادة من خارج المؤسسة ويتضمن التكوين إرسال

المؤسسة عمالها إلى مراكز التكوين المتخصصة كالجامعات والمعاهد التكوينية الخاصة وإلى شركات إستشارية متخصصة في مجال التكوين، ومن مميزات هذا التكوين هو إتاحة الفرصة للعمال من أجل تبادل الخبرات، الأفكار، التجارب، واكتساب المهارات.⁴

¹ بن فرحات مولاي الحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012، ص 124.

² محمد الصالح جدي، مرجع سابق، ص 134.

³ حمزة هداج، عمار رواب، التكوين أثناء الخدمة في الحقل المدرسي الرياضي، مجلة دفاثر المخبر، المجلد 15، العدد 02، 2020، ص 69.

⁴ صولح سماح، هندسة التكوين، منشورات جامعة بسكرة، 2019-2020، ص 01.

الفصل الأول: ماهية التكوين

- مقومات نجاح التكوين، حوافزه، وأهم إستراتيجياته

✓ مقومات نجاح التكوين

من مقومات نجاح التكوين مايلي:

- ✓ واقعية الأهداف ووضوحها وتكامل السياسات.
- ✓ توافق وترابط الأهداف التكوينية مع سياسات المنظمة.
- ✓ الترابط والتفاعل مع متغيرات البيئة وتطور التكنولوجيا.
- ✓ تحديد الإحتياجات التكوينية بدقة والإختيار العلمي للمتكونين وفق الحاجات.
- ✓ التدقيق في تصميم الأنشطة وإختيار وإعداد المادة التدريبية.
- ✓ الاختيار الأمثل والجيد للمتكونين.
- ✓ الاختيار المناسب لمكان التكوين.
- ✓ إستمرارية التكوين وتوفير التجهيزات التكوينية الحديثة.¹

✓ حوافز التكوين

يرى "بوفلجة غياث" أن أهم الطرق المتبعة في الحوافز، ربط نتائج التكوين بتلبية الحاجات النفسية والمادية والاجتماعية للمتكونين وحدد أهم الجوانب التي يمكن إعتبارها محفز للمتكونين:

- ✓ الرغبة في التعلم.
- ✓ تلبية الحاجات المادية.²
- ✓ تلبية الحاجات الاجتماعية وإثبات الذات.
- ✓ توفير الظروف المناسبة.
- ✓ تبسيط طرق التكوين.
- ✓ تسهيل معرفة النتائج.³

¹ زرقت خديجة، دراسة تقييمية للتكوين الأولي في المدارس العليا (ENS) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات

التربوية الحديثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 09، 2018، ص 158.

² نجاة بزايد، مرجع سابق، ص 100.

³ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الفصل الأول: ماهية التكوين

أما "وسيلة حمداوي" فقد حددت أهم العوامل التي بإمكانها تحفيز العمال على التكوين فيما يلي:

- ✓ تعريف النتائج المستهدفة مسبقا: أي معرفة الأفراد المتكويين بما هو منتظر منهم.
- ✓ تعريف احتياجات التكوين والإعلان عنها بوضوح: فالفرد المشارك لا بد أن يكون بحاجة إلى ذلك التكوين في عمله.
- ✓ وضع أهداف التكوين ونشره: تهدف كل عملية تكوينية إلى تحقيق أهداف معينة لا بد أن تكون واضحة منذ البداية.
- ✓ وضع سياسات التكوين ونشرها ممكن أن تختلف سياسة التكوين حسب الهدف من عملية التكوينية.
- ✓ وضع نظام واضح للمكافآت: أي ترقية علاوات مسؤوليات جديدة وسلطة لتشجيع المشاركين على التكوين بجدية.¹

• إستراتيجيات التكوين

يمكن تلخيص إستراتيجيات التكوين فيمايلي:

- ✓ إستراتيجية تكوين التصحيح أو التكيف مع واقع العمل: وهذا يخص أساسا الموظفين الجدد وهو يسهل المرور من الوسط التربوي إلى الوسط المهني.
- ✓ إستراتيجية تكوين صيانة الكفاءات المكتسبة **f.d'entretien**: من أجل الاحتفاظ بالمهارة اليدوية، وهو يخص الموظفون الذين ينفذون أعمالا روتينية.
- ✓ إستراتيجية التكوين المتقن **f.de perfectionnement**: من أجل تقديم أحسن أداء للعمل الحالي وهو يخص كافة الموظفين.
- ✓ إستراتيجية تكوين الرسكلة **f. de prévision ou de recyclage**: لاكتساب مهارات جديدة نتيجة لتطور المهن والحرف.²

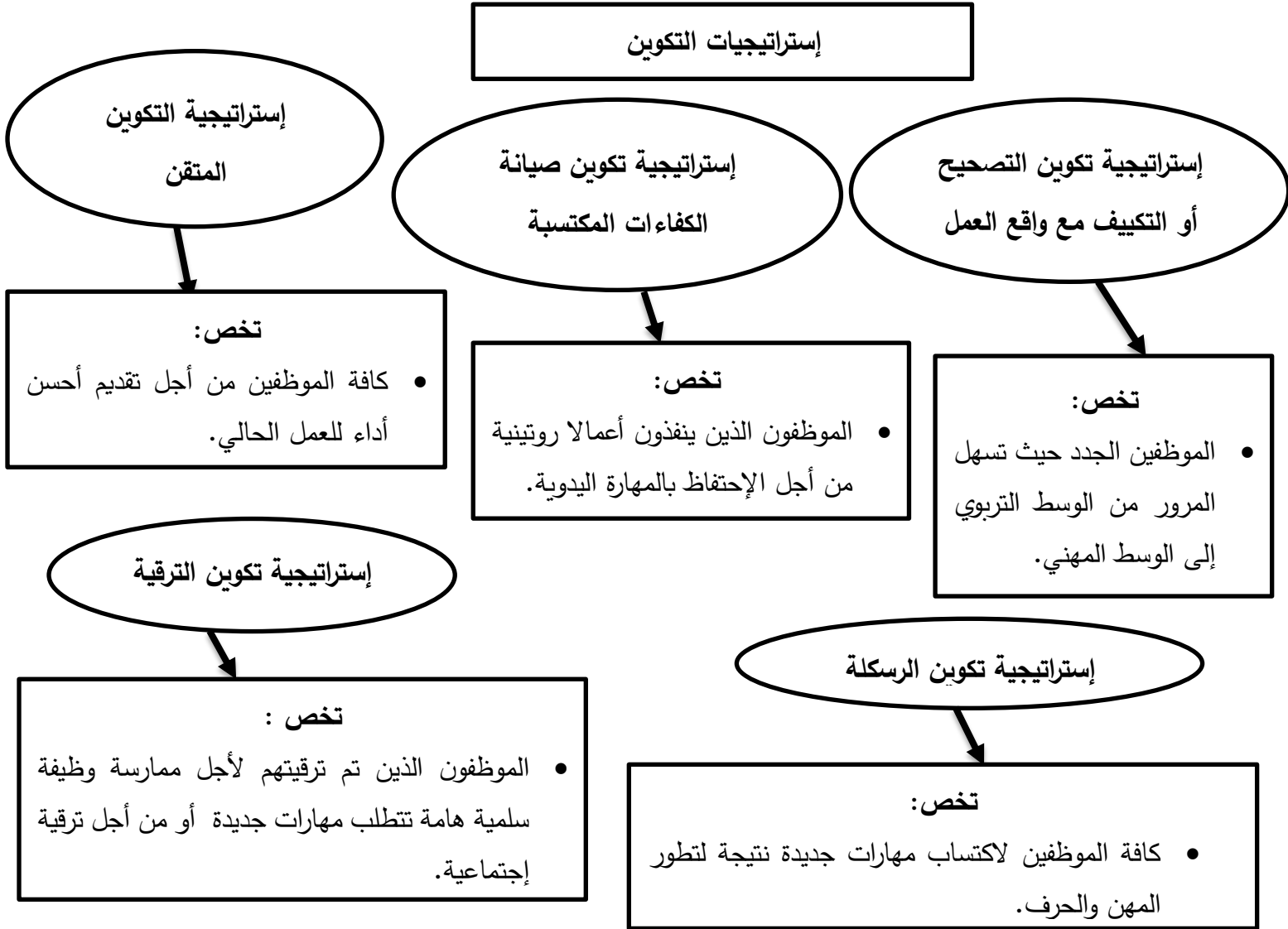
¹ فاطمة ظريف، التكوين كأداة لتكوين العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007، ص 59.

² زغود سهيل، إستراتيجية التكوين ودورها في تنمية المورد البشري داخل المؤسسة الاقتصادية، مجلة الإقتصاد الصناعي، المجلد 05، العدد 01، 2015، ص ص 276-277.

الفصل الأول: ماهية التكوين

- إستراتيجية تكوين الترقية **f.de promotion**: لأجل ممارسة وظيفة سلمية هامة تتطلب مهارات جديدة أو من أجل ترقية إجتماعية¹، ويمكن توضيح إستراتيجيات التكوين في الشكل رقم (03).

شكل رقم (03) : يمثل ملخص حول إستراتيجيات التكوين.



المصدر: (من إعداد الطالبة)

¹ زغود سهيل، المرجع السابق، ص ص 276-277.

الفصل الأول: ماهية التكوين

• التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين وسبل مواجهتها

❖ التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين

✓ التحديات التي تواجه التكوين:

تواجه عملية التكوين تحديات كثيرة نذكر منها:

التقدم العلمي.

شبكات المعلومات والانفجار المعرفي.

الجودة الشاملة للعملية التكوينية.

العولمة وما تفرضه من شروط وإجراءات.

مهنة التكوين ما زالت تحتاج إلى مزيد من العمل لترسيخ قواعدها وقيمتها.¹

✓ المعوقات التي تواجه التكوين:

من أهم المعوقات والعقبات التي تواجه التكوين مايلي:

محدودية إدراك وإيمان بعض الرؤساء والمديرين والمنفذين بأهمية التكوين واعتباره كماليات إدارية.

إعداد خطة التكوين بشكل غير سليم فإما أن تكون منقولة عن مؤسسة أخرى أو تكون إعادة لخطة

ماضية، أو تكون وليدة إجتهد شخصي ممن يريد التكوين.

إتجاه بعض المديرين لإستخدام التكوين كمكافأة لمن يودون مجاملته.²

جهل بعض المسؤولين لأهمية الدور الذي يمكن لمصلحة التكوين أن تلعبه وبالتالي إعتباره مصلحة

إدارية موجودة في الهيكل التنظيمي للوحدة وهما الوحيد هو أخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة

المستخدمين وإستقبالهم.

عدم كفاءة الكثيرين من القائمين على هذه المصالح، حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع

فهمهم لمهمة مسؤول التكوين.

¹ بن فرحات مولاي لحسن، مرجع سابق، ص 126.

² حبيش علي، أوكيل رابح، الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 21، 2019، ص 84.

الفصل الأول: ماهية التكوين

إعتبار مصلحة التكوين غير منتجة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى وبذلك تقل أهميتها وأهمية الدور المنوط بها.¹

❖ سبل مواجهة التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين

يمكن إيجاز السبل المقترحة لمواجهة التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين في النقاط التالية: ضرورة وضع برامج تكوين مسايرة للتطورات المعرفية والتكنولوجية الأنية، وتكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل.

تكثيف البحوث والدراسات حول التكوين.

ضرورة القيام بدراسات ميدانية من أجل تحديد متطلبات وإحتياجات مؤسسات المجتمع وسوق العمل ومحاولة ربطها ببرامج التكوين.

توفير الوسائل البيداغوجية العلمية والمتطورة الضرورية والمساعدة على التكوين الجيد للعاملين.

إعادة تصميم البرامج التكوينية وتكييفها لتصبح أكثر مواءمة لعصر إقتصاد المعرفة.²

• دور التكوين في تطوير الكفاءات المهنية بمؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

يمكن إبراز دور التكوين في تطوير الكفاءات المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران في النقاط التالية:

✓ إنخفاض عدد الحوادث نتيجة لإنخفاض نسبة الأخطاء التي يرتكبها العاملون المتكويين مقارنة بزملائهم غير المتكويين وهذا ما يدعم تطبيق وتطوير الكفاءة المهنية.

✓ إلتقاء عدد كبير من المتكويين من مؤسسات مختلفة مما يسمح بتوسيع مداركهم من خلال تعارفهم، وقيامهم بمناقشة قضايا العمل وتبادل وجهات النظر والآراء، ويحدث هذا بصفة أساسية إذا كان التكوين من خلال جهات خارجية مثل مراكز التكوين المنتشرة في أنحاء الوطن؛ وهذا بالطبع ما يطور الكفاءة المهنية للعاملين.

¹ عثمان فكار، قنذري حورية، مرجع سابق، ص 207.

² أحمد جلول، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والاقترحات -، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 23، 2017، ص 26.

الفصل الأول: ماهية التكوين

✓ إيجاد حلول للمشاكل والمنازعات التي تنشأ بين الموظفين بعضهم البعض، أو بينهم وبين رؤسائهم، وذلك عن طريق الدورات التكوينية وهذا مايزيد من الكفاءة المهنية للعاملين.

✓ يهيئ التكوين العاملين للتعامل مع مناصب عملهم وهذا مايدعم تطوير كفاءتهم المهنية.

كما صرح عمال مؤسسة سونلغاز بأن التكوين يساعدهم في تخطي مختلف المشكلات التي تواجههم في محيط عملهم، كما أكدوا على أن البرامج التكوينية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران تحفزهم على الزيادة من كفاءة أدائهم ومهارتهم.

كما نجد أن نسبة 54,28% أكدوا على أن البرامج التكوينية التي تنظمها مؤسسة سونلغاز وهران بصفة دورية تساعد على تقييم الكفاءات المهنية وتحديد إحتياجات كل مصلحة على حدى.

إلى جانب ذلك صرح عمال مؤسسة سونلغاز وهران بأن المؤسسة تمنحهم الفرصة لتقديم أفكارهم التي من شأنها تطوير وتحقيق الإزدهار للمؤسسة.

بناء على الدراسة الميدانية يمكن القول بأن مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران تعطي أهمية بالغة لتكوين حتي أنها خصصت ميزانية معتبرة له.

خلاصة الفصل

مما تقدم ذكره، يمكن القول أن التكوين هو حجر الزاوية في أي مؤسسة مهما كان طبيعة نشاطها حيث يلعب دور كبير في تحقيق أهدافها وغاياتها، كما أن إستيعاب الأيدي العاملة الكفأة يتطلب ضرورة رسم سياسات تكوين تبرز فيها كل الإحتياجات التكوينية للمؤسسة، كما يعتبر التكوين كذلك وسيلة من وسائل التسيير الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية لإعداد مخزون من مسيري المستقبل.



الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

تمهيد

أصبح مفهوم الكفاءة المهنية أحد أبرز المصطلحات شيوعاً في المؤسسات، وهذا نظير المكانة التي يحتلها في كافة العمليات والنشاطات التي تحدث على مستوى المؤسسات، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي يعرفها المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة، حيث أصبحت الكفاءة المهنية ضرورة من الضروريات الأساسية، وبناءً على ذلك خصص هذا الفصل من أجل التعرف على الكفاءة المهنية من حيث مفهومها وأهم خصائصها، المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية، مكوناتها، أهميتها وأهم أهدافها وصولاً إلى شروط اكتسابها، وأهم أنواعها وأبعادها، ثم تناولنا الأمور التي يجب مراعاتها عند قياس الكفاءة المهنية، وكذلك تناولنا أهم الطرق والعوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية وكيفية تقييمها، وفي الأخير قدمنا المعوقات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية وأهم الحلول لمواجهتها.

- مفهوم الكفاءة المهنية وأهم خصائصها
- مفهوم الكفاءة المهنية:

التعريف الأول: يعرفها لوك بايور: "بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل"¹

التعريف الثاني: الكفاءة المهنية مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف الشخصية في وضعيات جديدة داخل إطار حقله المهني. كما تتضمن أيضاً تنظيم العمل وتخطيطه وكذلك الابتكار والقدرة على التكيف مع نشاطات غير عادية كما أن الكفاءة تتضمن المزايا الفردية الضرورية للتعامل مع الزملاء، الإدارة، والمواطنين.²

¹ مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية، دار اقرأ للكتاب، القاهرة، مصر، بدون تاريخ، ص 06.

² قاسم، نادر فتحي، الخصائص السيكومترية المقياس الكفاءة المهنية، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والثلاثون، الجزء الأول، 2015، ص ص 686-687.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

التعريف الثالث: هي القدرة على استعمال مختلف المعارف والمهارات والقدرات الفكرية من أفعال أو أقوال، وتوظيفها في الممارسة اليومية في العمل بشكل يضمن تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن قياسها من خلال الأداء المهني.¹

• خصائص الكفاءة المهنية:

هناك العديد من الخصائص للكفاءة المهنية يمكن تحديد أهمها كالآتي :

- ✓ الكفاءة المهنية ذات هدف محدد لانها تهدف غاية وإنجاز لتحقيقه ، وذلك عن طريق استثمار المعارف المختلفة لتحقيق هذه الغاية بشكل كامل.
- ✓ الكفاءة المهنية خاصية مكتسبة وتكتسب عن طريق التدريب عليها لا يولد الإنسان بها.²
- ✓ الكفاءة المهنية ديناميكية بمعنى أن تحصيلها يعتمد على التفاعل مع مكوناتها وعناصرها وأبعادها المختلفة، كالمعارف السلوكية والعملية.
- ✓ الكفاءة المهنية مفهوم مجرد أي لا يمكن رؤيتها ولا لمسها، ولكن يمكن ملاحظتها من خلال نتائج وتحليل الأنشطة، والوسائل المستخدمة لتحقيق النتائج.
- ✓ عدم استخدام الكفاءة المهنية تؤدي إلى تقادمها، فقد تتلاشى في حال عدم السماح للأشخاص الذين هم مصدر لها بإظهارها³، ويمكن توضيح أكثر خصائص الكفاءة المهنية في شكل رقم (01).

¹ جناد ابراهيم، الكفاءة المهنية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة الصحفية في الجزائر، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 05، العدد 01، 2016، ص 02.

² ناهد محمد عبد الفتاح مصطفى، تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء رؤية مصر 2030، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع عشر، العدد التاسع، 2023، ص ص 1079-1080.

³ المرجع نفسه، ص 1080.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

شكل رقم (04) : يمثل خصائص الكفاءة المهنية.

خصائص الكفاءة المهنية

ذات هدف محدد

خاصية مكتسبة

الكفاءة المهنية ديناميكية

مفهوم مجرد

عدم استخدامها يؤدي إلى تقادمها

المصدر: (من إعداد الطالبة)

• المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية

هناك جملة من المبادئ والمقومات التي يجب أن نوفرها حتى يستطيع المجتمع بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة الحصول على كفاءات مهنية عالية، وتتدرج هذه المبادئ من المراحل الأولى للتكوين وتمتد إلى ما بعد التقاعد، ونوجز بعض هذه المبادئ فيما يلي:

المستوى التعليمي الجيد :

إن الاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري، وهذا الاستثمار يكون في مراحل التكوين الأولى أي المرحلة الدراسية، حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفؤ دون أن يتحصل على

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

التعليم الجيد ويبدو أن العالم إتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة مفهوم التربية والتدريس وإعادة الاعتبار الرأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم.¹

الاختيار الجيد للعمال :

أول أساس أو قاعدة يمكن من خلالها بناء كفاءة مهنية هي القدرة على العمل والرغبة فيه، إذن من بين شروط إختيار العمال هو القدرات التالية:

✓ **القدرة الجسدية:** نقصد بها قوة عضلات العامل ومهارته البدنية²، كما أنهم أولئك الذين لديهم مؤهلات بدنية لأداء المهنة المطلوبة، وتختلف القدرات البدنية من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى.³

✓ **القدرة الذهنية:** نقصد بها قدرة العامل على أداء الأعمال التي تتطلب جهد عقلي⁴، وهذه القدرات يجب أن تكون تكيفيه، أي تتغير حسب حاجات العمل، كما يجب أن تكون له قدرات عقلية على تقبل تطوير قدراته في مجال البرمجية أو التطبيقات الحديثة التي تستعمل في مجال عمله.⁵

✓ **القدرات النفسية:** تظهر هذه القدرات من خلال مجموعة من الآليات، حيث تلعب هذه الآليات دورا أساسيا في التحسين من الكفاءة المهنية والزيادة من جودتها ويمكن إيجاز هذه الآليات فيما يلي:

- التوافق الذاتي:

وهو نجاح الإنسان في التوفيق بين دوافعه، وحسن تكيفه مع نفسه ورضاه عنها والتحكم فيها وحسم صراعاتها، وهذا مايزيد من جودة الكفاءة المهنية للعامل.⁶

¹ علي القمودي محمد فتح الله، **كفاءة السلوك المهني كمحدد لفاعلية مدربي الألعاب الفردية والجماعية في الأندية الرياضية بمدنية سبها**، بحث متقدم لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية، كلية التربية البدنية، جامعة سبها، 2021-2022، ص 07.

² فاخر عاقل، **العمل والعمل**، مجلة العربي، العدد 156، 1971، ص 21.

³ مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 08.

⁴ فاخر عاقل، المرجع السابق، ص 21.

⁵ مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 08.

⁶ قسم الصحة النفسية، **الصحة النفسية والإرشاد النفسي**، منشورات جامعة المنيا، مصر، 2022، ص 15.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- التوافق الاجتماعي :

ويتضمن نجاح الفرد في عقد علاقات اجتماعية ناجحة وفعالة مع الآخرين يرضي عنها ويرضي الآخرين بها، وتتسم هذه العلاقات بالتعاون والحب والتسامح والإيثار والثقة والاحترام والتقبل، وهذا ما ينعكس إيجاباً على الكفاءة المهنية للفرد العامل.¹

- الشعور بالسعادة وراحة البال:

هو شعور عام بالرضا عن الحياة وإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات وأنها شعور بالبهجة والاستمتاع واللذة وقد خرج علماء النفس بمعادلة تتضمن ثلاث متغيرات قد تساعدنا على أن نكون سعداء وتأخذ الشكل الآتي (الاستمتاع + معنى + انغماس)، حيث أن شعور العامل بالسعادة ينعكس إيجاباً على أدائه وكفاءته المهنية.²

- تحقيق الذات:

هي رضا الفرد بما يقدم له من مساعدة أو عون وقبول ذاته والمحيطين به، ويمكن القول أيضاً بأن تحقيق الذات هو الرضا وتقبل الأمر الواقع، والعيش والتكيف وفقاً للظروف المحيطة، ومن خلال تحقيق الذات يتمكن العامل من إكتساب القدرة على تخطي كل العقبات والمشكلات المتعلقة بالعمل وهذا ما يكسبه كفاءة مهنية.³

ويمكن القول بأن كل هذه القدرات تمنح العامل قدرة على تحمل كل الضغوطات النفسية التي تواجهه في ميدان العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى تكسبه خبرة وكفاءة مهنية.

¹ قسم الصحة النفسية، المرجع السابق، ص 15.

² كاظم محمد جبار، غافل نغم شريف، الرضا عن الحياة وعلاقته بالأفكار التطفلية لدى طلبة كلية الهادي، مجلة نابو للبحوث والدراسات، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الواحد والأربعون، 2023، ص 139.

³ المفتي عبد المنعم، الرضا عن الحياة لدى طلبة قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة سطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 16، العدد 03، 2019، ص 48.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

تخطيط القوى العاملة:

يتم التخطيط للقوى العاملة والزيادة من كفاءتها المهنية من خلال:

- تحديد المهام حيث يتم ذلك من خلال تحليل الوظيفة بتوضيح المهام المطلوبة والنتائج المراد الوصول إليها.
- التخطيط لطريقة أداء المهام.
- تقدير الوقت حيث يجب عدم التقليل من الوقت الذي يمكن أن تستغرقه الأشياء.
- عدم تأجيل الأعمال، عملاً بالحكمة القائلة "لا تؤجل عمل اليوم إلى الغد، فكلما تم تأجيل مهمة لمدة أطول ازدادت مقاومتك للعمل عليها، وأصبح البدء في العمل مسألة أكثر صعوبة.¹

كما حددت إيناس الحناوي " أهمية التخطيط للقوى العاملة في النقاط التالية:

- تمنع الكثير من الإجهاد الذي يصيب الأفراد أثناء تأديتهم أعمالهم.
- تمكن الفرد من تحقيق أهدافه في مختلف نواحي الحياة.
- تزيد من الإنتاجية والكفاءة المهنية مما يعود بالنفع على الفرد والمؤسسة.
- تحقيق التوازن بين حاجات الفرد المختلفة والمتنوعة داخل المؤسسة.²

العدل الوظيفي:

ويقصد بالعدل الوظيفي العدالة بين العمال كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني³، خاصة في المجالات التالية:

¹ عرابي محفوظ، بن حميدة هشام، دور إدارة الوقت في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن بالأخضرية، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 04، العدد 07، 2019، ص 91.

² أبو بكر بوسالم، رحيمة غضبان، إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 04، العدد 06، 2017، ص 122.

³ مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 09.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- العدل في الترقية:

يقصد بالترقية إنتقال الموظف إلى درجة أعلى من درجته الحالية بقرار صادر من السلطة المختصة¹، حيث أن العدل في الترقية يشجع الموظف على القيام بأعماله بكل سرعة وفي وقت قياسي هذا من جهة ومن جهة أخرى يحقق العدل في الترقية قدرا من الاستقرار الوظيفي والعدالة وسط الأجهزة الإدارية وتبعث الطمأنينة لدي الموظفين وتحفيزهم على التقيد أكثر بواجباتهم الوظيفية داخل المؤسسة، وهذا ماينعكس إيجابا على كفاءتهم المهنية.²

- العدالة في الأجر:

يقصد بالأجر هو ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة - مكتوب أو غير مكتوب - أبرم بين صاحب العمل والعامل³، وعندما يجد العامل أن الكفاءة المهنية لديها مقابل مادي يتشجع ويكون لديه همة وإقبال أكبر على العمل.⁴

- العدل في المنح:

أي العدل في الحوافز وغيرها من الماديات وهي التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبدلون معه جهدا أكبر مما يبذله غيرهم، هذه الحوافز هي التي تجعل العمال يقومون بعملهم بجدية وكفاءة.⁵

¹ خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011-2012، ص 07.

² صباح حمايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 01، 2022، ص ص 94-95.

³ غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص 25.

⁴ مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 09.

⁵ المرجع نفسه، ص 10.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

مكان العمل:

وهو الحيز المكاني الذي يجمع مجموعة من العاملين، حيث يلعب مكان العمل دوراً أساسياً في التحسين من الكفاءة المهنية والزيادة من جودتها وذلك من خلال:

- إدارة مكان العمل من خلال:

- تحليل الوضع الحالي لمكان العمل بمعنى تحديد حيز العمل بما في ذلك أدوات ووسائل العمل وهذا ما يؤدي إلى زيادة فرص التحسين من الكفاءة المهنية.
- وضع رسم تخطيطي لمكان العمل فهذا يختصر الوقت ويساعد على الزيادة من الكفاءة المهنية لدى العاملين.
- تحليل وتقويم مكان العمل بهدف تحسينه وتطويره وتوفير جو مناسب للعمل.
- طريقة نظم التذكير هي أنظمة تساعد على تذكر المواعيد والالتزامات الخاصة بمكان العمل وهذا ما ينعكس إيجاباً على أداء وكفاءة العاملين.¹

- إدارة التواصل مع الآخرين داخل مكان العمل:

حيث أن التواصل هو قوام الحياة وبدونه تصبح الحياة متوقف، إلى جانب ذلك يعد التواصل أداة أساسية لفهم وتشخيص كافة الأنشطة والمهام، حيث أن إدارة التواصل تختصر لنا الكثير من الجهد هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يتم تحقيق المستوى المطلوب من الكفاءة المهنية لدى العاملين.

- إدارة العمل مع الآخرين مابين المكاتب والمستويات الإدارية المختلفة:

قليل من الناس من يعمل بمفردهم، ولهم عمل مستقل خاص بهم، ومع ذلك لا يزال التعامل مع العملاء، الموردين، أو مع الرؤساء الزملاء في العمل وارد. لذلك يتعين عليك أن تعرف كيف تتعامل مع الأطراف الأخرى فالعمل الجماعي أصبح الاتحاد السائد بشكل متزايد ولتجنب الصراعات بين أفراد الفريق يجب تنظيمه ومعرفة ما يستطيع كل فرد أن يعمل به وعدم الالتزام بهذه العناصر يؤدي إلى عدم الوصول إلى²

¹ أبو بكر بوسالم، رحيمة غضبان، إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 04، العدد 06، 2017، ص 122.

² عرابي محفوظ، بن حميدة هشام، مرجع سابق، ص 92.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

المستوى المطلوب من الكفاءة المهنية¹، ويمكن توضيح المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية في شكل رقم (02)

شكل رقم (05) : يمثل المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية.

المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية

المستوى التعليمي الجيد

الاختيار الجيد للعمال

تخطيط القوى العاملة

العدل الوظيفي

مكان العمل

المصدر: (من إعداد الطالبة)

• مكونات الكفاءة المهنية:

الاستعداد: هو الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين أو أكثر، وعن طريق الاستعداد يصل إلى مستوى معين من الكفاءة المهنية أي يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم، والاستعداد لكسب كفاءة مهنية في مجال عمله.²

¹ عرابي محفوظ، بن حميدة هشام، المرجع السابق، ص 92.

² ندى ناصر محمد مصطفى الخطيب، إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، بحث مقدم لاستكمال المتطلبات للحصول على درجة الماجستير في التربية قسم الصحة النفسية، جامعة حلوان، مصر، 2021، ص 45.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

القدرات: هي كل ما يستطيع الفرد أداءه في هذه اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات عقلية، وإداركية أو عملية حركية، سواء أكان ذلك نتيجة لتدريب مقصود منظم أو دون ذلك، وقد تكون هذه القدرات مكتسبة أو فطرية.¹

المعارف: هي أكثر إمكانية على التحويل وذلك لأن فرص توظيفها كبيرة وواسعة أي يمكن توظيفها مهنيًا.²

المهارات: هدف من أهداف التعلم يشمل كفاءات العاملين وقدراتهم على أداء مهام معينة بكيفية دقيقة ومتناسقة وهذه المهارات مع الوقت تتحول إلى كفاءة مهنية.³

الممارسات المهنية المكتسبة: ترتبط هذه الممارسات إلى حد كبير بالمحيط المهني الذي أنتجت أو إكتسبت منه، إذ من الممكن تحويل هذه الممارسات إلى مراتب عمل قريبة من مرتبة العامل الأصلي.⁴ أما "سعيد جاسم الأسدي" فقد أكد على أن الكفاءة المهنية تشتمل على ثلاثة مكونات هي: المعلومات، المهارات، الاتجاهات"، ويلخص مكونات الكفاءة المهنية في الجدول رقم (01).

جدول رقم (01) : يلخص مكونات الكفاءة المهنية.

المعلومات	المهارات	الإتجاهات
- مجالات أكاديمية	- أداء مهارات نفس حركية	- ميل ذاتي نحو ممارسة المهنة
- علاقات متداخلة	- التفاعل مع الآخرين	- التزام عاطفي
- قيم		- الاستعداد للتعرف مهنيًا

المصدر: سعيد جاسم الأسدي، التنمية المهنية القائمة على الكفاءات والكفايات التعليمية (المعلم - المدير المشرف)، دار المنهجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2016، ص 84.

¹ ندى ناصر محمد مصطفى الخطيب، المرجع السابق، ص 45.

² محمد مريد عراك، أريج جواد جبر، الكفاءة المهنية لدى مدرسي الفيزياء للمرحلة الثانوية، مجلة إشراقات تنموية، العدد الرابع والثلاثون، 2022، ص 503.

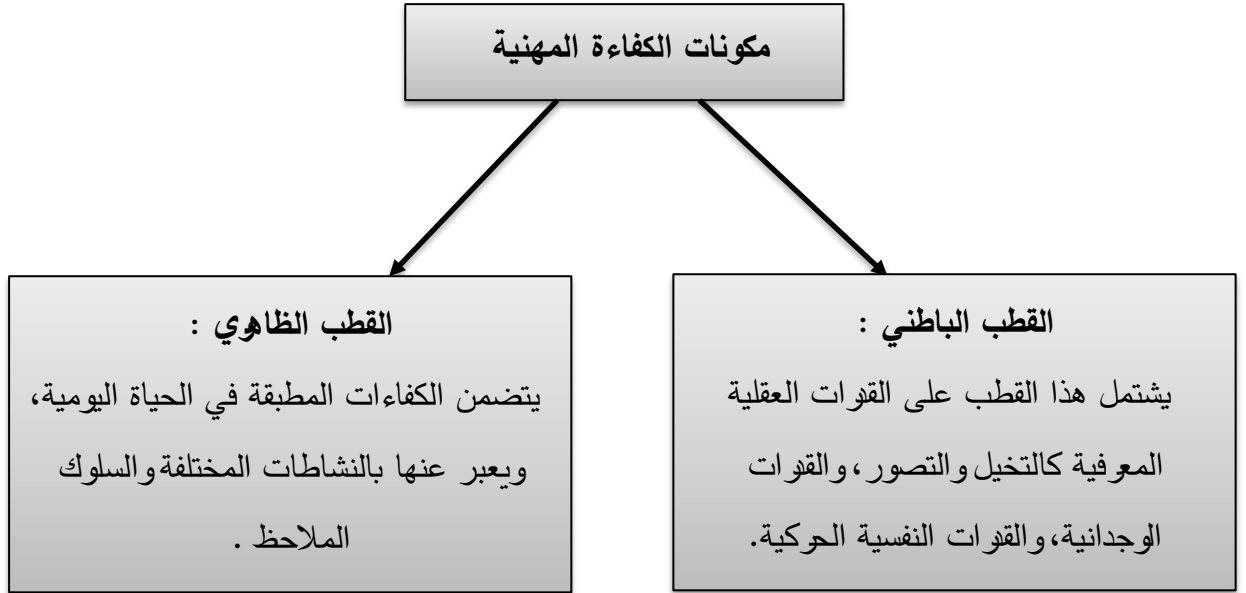
³ ندى ناصر محمد مصطفى الخطيب، مرجع سابق، ص 45.

⁴ محمد مريد عراك، أريج جواد جبر، المرجع السابق، ص 503.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

وهناك تصنيف آخر يعتبر أن الكفاءة المهنية تتكون من قطبين متعاكسين وهما قطب باطني وآخر ظاهري ويمكن توضيح ذلك في الشكل رقم (03).

شكل رقم (06) : يمثل قطبي الكفاءة المهنية الباطني والظاهري.



المصدر: دبله عبد العالي، مرابط عياش عزوز، تكنولوجيا المعلومات والكفاءة المهنية للعامل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 17، 2016، ص 86.

• أهمية وأهداف الكفاءة المهنية

❖ أهمية الكفاءة المهنية:

يحتل مفهوم الكفاءة المهنية حيزا هاما في جميع المستويات داخل المؤسسة، بدءا بالمستوى الفردي إلى المستوى الجماعي.

أهمية الكفاءة المهنية على المستوى الفردي: أصبحت الكفاءة المهنية تشكل أهمية كبرى بالنسبة للفرد في ظل التحديات الجديدة التي أفرزتها التحولات الراهنة، والتي تتميز بالصعوبة وعدم التأكد¹، ويمكن إيجازها أهميتها بالنسبة للفرد في مايلي:

¹ بويحيوي ابراهيم، بن أحمد نوال، أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 06، 2016، ص 18.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- ✓ زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواء بالنقل أو التسريح، نظرا لمتطلبات المنافسة التي توجب ذلك.
- ✓ تعزيز فرص الحصول على مكان في سوق العمل يتناسب مع طموحات الفرد، وهذا عن طريق امتلاكه لكفاءة مهنية معينة على نحو جيد.
- ✓ لا يمكن للأفراد داخل المؤسسة تحسين وضعيتهم كالترقية إلا بامتلاكهم لعنصر التأهيل وهذا الأخير لايتأتى إلا بإعطاء عنصر الكفاءة أهمية كبرى.
- ✓ تشكل الكفاءة المهنية أهمية بالغة في عدك مجالات منها القيادة الكفاءة للفريق وحسن وضمان سيره على النحو المراد.¹
- أهمية الكفاءة المهنية على المستوى الجماعي: نتيجة لتراجع أداء وفعالية العمل الفردي، فإن العمل بالفرق والتنظيم على أساس جماعات عمل قد أصبح سمة مؤسسات القرن الحادي والعشرين باعتبارها تدعم الأداء الجماعي، وتظهر أهمية الكفاءة المهنية على المستوى الجماعي في النقاط التالية:
- ✓ تمثل الكفاءة المهنية الجماعية المعرفة العملية والسلوكية الخاصة بالجماعة ككل والتي تنتج عن تفاعلات أعضائها.
- ✓ تسمح الكفاءات المهنية الجماعية بخلق سلوكيات جديدة لا يمكن للفرد أن يطورها لوحده.
- ✓ تعبر الكفاءة المهنية الجماعية عن مجموع معارف التصرف التي تنبثق عن فريق عمل من خلال تجميع الموارد الداخلية لكل عضو، وكذا الموارد الخارجية لكل عضو أيضا وخلق كفاءات جديدة ناتجة عن تآزر وتناسق الموارد.
- ✓ الكفاءة المهنية ليست فردية فقط، حتى وإن ركزت الإدارة التقليدية على تفضيل الأفراد فإن نموذج التسيير الحديث المبني على الكفاءة المهنية يهتم بالكفاءة المهنية الفردية والجماعية على حد سواء.
- ✓ تسمح الكفاءات المهنية الجماعية بخلق كفاءات جديدة من خلال تشبيك وتناغم الكفاءات الفردية وهو ما سيثجع المسيرين وإدارة الموارد البشرية لتعزيز المنظمات من خلال تسهيل وتكثيف فرص العمل التعاوني.²

¹ بويحيوي ابراهيم، بن أحمد نوال، المرجع السابق، ص ص 18-19.

² حميش كهيبة، مساهمة إدارة الكفاءات في تحقيق التوافق بين الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، 2021-2022، ص 146.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

• أهداف الكفاءة المهنية:

- ✓ زيادة وتنمية المردودية الحالية والمستقبلية للأفراد.
- ✓ تحسين الأداء الكلي للمؤسسة عن طريق تحسين أداء الأفراد.
- ✓ إكساب الأفراد ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين.
- ✓ هي عبارة عن مفتاح تهدف لزيادة درجة التنافسية للمؤسسة القائمة على الإبداع.
- ✓ إكتشاف الكفاءات الخفية والغير ظاهرة ومحاولة استغلالها لأقصى الحدود، وتهيئة الأفراد وتحضيرهم لتولي مناصب مستقبلية لتقادي الاصطدام بالتغيرات البيئية المتسارعة خاصة منها المعلوماتية، التكنولوجيا (...). وهو ما يصطلح عليه بالكفاءات المتعددة.
- ✓ تهدف إلى الاستفادة من مزايا التنوع والتعدد الثقافي عن طريقة إيجاد نوع من التوافق بين الأفراد.¹

• شروط إكتساب الكفاءة المهنية

من شروط إكتساب الكفاءة المهنية مايلي:

- ✓ أن تكون نابغة من مكان بيئة العمل.
 - ✓ يجب أن تكون مركزة ومقصودة لمنصب عمل معين.
 - ✓ يجب أن تستعمل مصطلحات مهنية خاصة بالمؤسسة وبميدان العمل.
 - ✓ يجب أن يضمن سهولة المقارنة الداخلية بين المهن والوظائف.
 - ✓ يجب أن يأخذ بعين الاعتبار الرؤية الإستراتيجية والتسيير التنبؤي للوظائف والكفاءات بما تضمنه من مراعاة للتطورات والتغيرات الحاصلة في ميدان العمل وضرورة التكيف معها.²
- لذلك فإن فعالية بناء وإكتساب الكفاءة المهنية يتوقف على الرغبة والأهمية التي يولها القائمون على أي مؤسسة وعلى التزامهم في ظل وضع يتطلب الاستثمار الفعلي في الوقت والموارد البشرية فيجب

¹ أبو القاسم حمدي، تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات. دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية الأغواط من سنة 1999 حتى 2005، منكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2003-2004، ص 58.

² عبد الرزاق حمر العين، ممارسات تنمية الكفاءة المهنية للموارد البشرية في ظل أسس علم النفس، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 04، 2021، ص 350.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

عليهم قبل كل شيء تحليل دقيق وشامل للوضع الحالية ورسم واضح ومدروس للأهداف الحالية والمستقبلية.¹

• أنواع الكفاءة المهنية وأهم أبعادها

❖ أنواع الكفاءة المهنية:

إختلف كثيرا في تقسيم الكفاءات المهنية، ومن التصنيفات الشائعة نجد تصنيف "Jan Brinkmann" الذي قسمها إلى ثلاثة أنواع:

الكفاءات الوظيفية (Functional Competencies) وتتمثل في المعرفة والتحكم في مجال أو عملية أو تقنية أو تطبيق معين في منطقة معينة، ويسمى البعض المهارات المعرفية، التقني

الكفاءات الاجتماعية (Social Competencies) هي قدرة الفرد على التفاعل مع باقي الأفراد أو القدرة على التعاون داخل الفريق؛

الكفاءات التصورية (Conceptual Competencies) عرفها بأنها تخطيط العقل، أو المهارة في إنجاز شيء ما، وتدعى في بعض الأحيان الكفاءات الكلية.²

أما "Celile Dejoux" يصنف الكفاءات المهنية إلى ثلاثة أنواع حسب المستويات الموجودة في المؤسسة وهي

- المستوى الفردي ويوافق الكفاءات الفردية
- المستوى الجماعي ويوافق الكفاءات الجماعية³
- المستوى التنظيمي ويوافق الكفاءات التنظيمية، أو ما يسميه البعض بالكفاءات الإستراتيجية أو الأساسية (Compétences-clées) والتي تمثل الميزة التنافسية وفق نظرية الموارد.⁴

¹ عبد الرزاق حمر العين، المرجع السابق، ص 350.

² أبو القاسم حمدي، **إدارة الكفاءات والتطوير التنظيمي**، مطبوعة محاضرات مقدمة لطلبة شعبة علوم التسيير، السنة الأولى ماستر إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، 2018-2019، ص 23.

³ صولح سماح، **تطوير الكفاءات**، محاضرات في هندسة التكوين، منشورات جامعة بسكرة، الجزائر، 2019-2020، ص 04.

⁴ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

• أبعاد الكفاءة المهنية:

رغم اختلاف الباحثين في تقديم تعريف موحد للكفاءة المهنية إلا أنهم اتفقوا على أن هذا المفهوم يتكون من الأبعاد الأساسية التالية:

- بعد الكفاءة المهنية العلمية (Savoir) يخص الكفاءات المهنية النظرية.
- بعد الكفاءة المهنية العملية (Savoir – Faire) يخص الكفاءات المهنية التطبيقية.
- بعد الكفاءة المهنية السلوكية (Savoir – etre) يخص الكفاءات المهنية الإجتماعية أو العلاقاتية.¹

سابعاً - الأمور التي يجب مراعاتها عند قياس الكفاءة المهنية

- يراعي في نظام قياس الكفاءة الذي يضعه مجلس الإدارة أن يتضمن الأمور الآتية على الأقل :
- تحديد عناصر قياس كفاية الأداء لكل مجموعة وظيفية نوعية، بما يعكس الطبيعة المتميزة لوظائف كل منها.
- تحديد الأوزان النسبية لكل من عناصر قياس الكفاءات، وذلك أخذاً في الاعتبار المستوى التنظيمي لكل وظيفة والأهمية النسبية لشاغلها، والتسلسل الرئاسي للوظائف.
- تحديد دورية قياس الكفاءة لوظائف كل مجموعة على ألا تقل مرات قياس الأداء عن ثلاث مرات في السنة الواحدة، وأسلوب حساب التقرير النهائي لدرجة كفاءة الأداء سنوياً.
- تحديد مصادر البيانات الأخرى التي يجوز الاعتماد عليها في استكمال تقدير كفاءة الأداء.²

¹ عبد المالك حقيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية - دراسة ميدانية في شركة مديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 06، ورقلة، الجزائر، 2014، ص 130.

² مرابط عياش عزوز، مرجع سابق، ص 13.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- يراعى ألا تزيد الأهمية النسبية للعناصر السلوكية الأساسية مثل المواظبة، وأسلوب التعامل مع العملاء علاقات العمل مع الرؤساء والزملاء عن 10% من القيمة الإجمالية لمقياس الكفاءة، بحيث لا يكافئ العامل عن أمور منطقية تمثل التزاما طبيعيا للعامل بحكم القانون (واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم).

- تحديد مراتب كفاءة الأداء والقيمة النسبية لكل مرتبة.¹

• طرق تطوير الكفاءة المهنية

أشار "كلود لوموان" و"لوك برنود" (2000) إلى أربعة طرق لتطوير الكفاءة المهنية سنحاول تلخيصها في النقاط التالية:

التكوين والتدريب حيث يعتبر التكوين والتدريب أحد أهم الوسائل لاكتساب الكفاءة المهنية، كما أن الفرد في بعض الأحيان يتعرض الى وضعيات مهنية جديدة، يستعمل منهج المحاولة والخطأ لمواجهةها ، وتكون هنا أمام منطق "الحركة أو الفعل" أي أن على الفرد ألا يتجاهل المشاكل والوضعيات التي تقابله بل عليه البحث عن الحلول.

التكوين التناوبي ويقصد به أن الفرد يتحصل على المعارف النظرية داخل القسم، ويكون عليه إجراء التبرصات من أجل الحصول على الكفاءة المهنية من خلال تطبيق تلك المعارف النظرية في وضعيات مهنية حقيقية.

تحليل السلوكيات الصادرة عن الفرد أثناء قيامه بواجباته المهنية اليومية داخل المؤسسة.

معايير الجودة أو نسب للإنتاجية حيث يجب على العامل أخذها بعين الاعتبار أثناء الانجاز، وعليه يكون في مراقبة مستمرة أو تقويم مستمر لأدائه، ما يجعله في الأخير يصل إلى أحسن أداء وبالتالي الوصول إلى الكفاءة المهنية.²

¹ عبد المالك حقيق، سارة عبيدات، المرجع السابق، ص ص 13-14.

² المسوس يعقوب، مرجع سابق، ص 64.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

أما "عمر وصفي عقيلي" فيؤكد على أن من أهم الطرق الناجعة في تطوير الكفاءة المهنية مايلي:

- تعليم الكفاءات نظام التفكير، أي التعلم كيفية التفكير في مختلف المسائل المتعلقة بالعمل بشكل صحيح وذلك عن طريق دراسة وتحليل مكوناتها، وإيجاد العلاقة القائمة بينها وفهمها بشكلها الصحيح، ليصل إلى استنتاجات حولها؛

- تعليم الكفاءات كيفية استخدام قدراتها في عملية الإبداع، وكذا النموذج الذهني الصحيح الذي يسمح لها بتنظيم تخيلاتها وتصوراتها للتنبؤ بالشكل الصحيح؛

- تعليم الكفاءات الرؤية المشتركة للأمر، وكيفية العمل ضمن فرق العمل عن طريق التفكير مع الآخرين؛

- أن تكون هذه الكفاءات مهياة نفسيا ومعنويا، ولديها الاستعداد والقابلية لتعلم الأشياء الجديدة والحديثة، كما يجب أن تكون الكفاءة المهنية قابلة للتطبيق في الواقع العملي، أي أن لا تكون مجرد نظريات وفرضيات لا يمكن للعامل أن ينقلها ويطبقتها في الواقع.¹

• العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية

قد نجد بعض العوامل التي تؤثر على مستوى تطوير الكفاءة المهنية والتي تتمثل فيما يلي:

صراع الدور: ويحدث الصراع عندما يكون هناك أكثر من مطلب على الفرد والاستجابة لأحدها تصعب عليه الاستجابة للآخر.

غموض الدور: وهو عدم وضوح المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد.

طبيعة العمل: تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات، وطريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد.²

¹ يونس قرواط، محمد صلاح، حنان زلاقي، تطوير الكفاءات البشرية والمزايا الناجمة عنها "التدريب والتعلم كآلية

التطوير الكفاءات البشرية"، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4، العدد 2، 2019، ص

² شيماء حسين ربيع، العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثامن عشر، جامعة الفيوم، 2020، ص 547.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

فرص غير كافية لتطوير الكفاءة المهنية ويتعلق ذلك بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر في إدراك الفرد لما يتعلق بنموه وتطوره المهني.

المناخ التنظيمي حيث أن لكل مؤسسة أسلوبها الخاص في التعامل مع العاملين وكذلك المعايير الخاصة في العلاقات الشخصية وفي تنفيذ المهام المطلوبة حيث أن كل ذلك قد يكون لها تأثير بالغ الأهمية في تطوير الكفاءة المهنية.¹ ويمكن توضيح العوامل المؤثرة في الكفاءة المهنية في شكل رقم (04). شكل رقم (07) : يمثل العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية.

العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية

طبيعة العمل

ويظهر في :

- تفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات.
- طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد.

غموض الدور

ويظهر في :

- عدم وضوح المسؤوليات المهنية المطلوبة من الفرد.

صراع الدور

ويظهر في :

- كثرة المطالب المهنية للفرد.
- الصعوبة في الإستجابة لكل المطالب المهنية.

المناخ التنظيمي

ويظهر في :

- أسلوب المؤسسة الخاص في التعامل مع العاملين.
- المعايير الخاصة بالمؤسسة في العلاقات الشخصية وفي تنفيذ المهام المطلوبة.

فرص غير كافية لتطوير الكفاءة المهنية

ويظهر في :

- كثرة الخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل التي تؤثر في إدراك الفرد لما يتعلق بنموه وتطوره المهني.

المصدر: (من إعداد الطالبة)

¹ شيماء حسين ربيع، المرجع السابق، ص 547.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

• تقييم الكفاءة المهنية

طرق تقييم الكفاءات المهنية داخل المؤسسة:

يوجد في المؤسسة ثلاثة أنواع رئيسية لتقييم الكفاءات المهنية والتي يمكن تمييزها كالتالي:

1. تقييم أداء الكفاءات المهنية.
2. تقييم خبرة الكفاءات المهنية.
3. تقييم الطاقات الكامنة للكفاءات.¹

1. تقييم أداء الكفاءات المهنية:

يمكن تعريف تقييم أداء الكفاءات المهنية بأنه كل ما يساهم في تحقيق وبلوغ الأهداف الإستراتيجية، كما هو وسيلة يتم التحقق من خلالها من مقدار الأداء الجيد للعاملين ومدى كفاءتهم المهنية.²

ومن الطرق المستخدمة في تقييم أداء الكفاءات المهنية مايلي:

• التقييم المحاسبي:

هو عبارة عن نظام لتنظيم المعلومات و المعطيات حيث يسمح بتعيين معطيات قاعدية عديدة وتصنيفها، وتقييمها، وتسجيلها، وعرض كشوف ومعطيات تعكس الصورة الصادقة عن وضعية الكفاءة المهنية للعاملين.³

¹ هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة -دراسة حاليّة مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية بتلمسان وشركة تسويق وتوزيع المنتجات البترولية المتعددة نفضال تلمسان-، رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -، 2010-2011، ص 94.

² عبد الوهاب دادن، رشيد حفصي، تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام طريقة التحليل العملي التمييزي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 02، صادرة عن جامعة غرداية، 2014، ص 24.

³ الجريدة الرسمية ، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007 ، القانون 07-11 المتعلق بالنظام المحاسبي المالي المادة 03، ص 03.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

• التقييم المقارن :

هي عملية منظمة لتقييم كفاءة أداء العاملين أو أحد جوانب هذا الأداء من خلال مقارنة أداء العاملين داخل المنظمة للتعرف على أسباب الفجوة والعمل على معالجتها، للوصول إلى الأداء المهني الأفضل.¹

2. تقييم خبرة الكفاءات المهنية:

يمكن تعريف تقييم خبرة الكفاءات المهنية على أنها مجموع وضعيات العمل التي زاولها شخص ما والتي مكنته من تطوير مختلف كفاءاته وتقييمها دوريا.²

ومن الطرق المستخدمة في تقييم خبرة الكفاءات المهنية مايلي:

- **التقييم السري:** من خلال الإجتماعات الدورية ومناقشة مدى تقدم العاملين ومدى إكتسابهم للخبرة المهنية؛
- **التقييم غير عقابي :** يتعلق الأمر بتقييم ذاتي للخبرة من طرف المؤسسة وذو هدف تكويني.³

3. تقييم الطاقات الكامنة للكفاءات المهنية:

هي مدى قدرة الأفراد على اكتساب مهارات جديدة من خلال طاقتهم الكامنة، والتي تسمح له يشغل منصب عمل جديد.⁴

ويمكن توضيح طرق تقييم الطاقات الكامنة للكفاءات المهنية في شكل رقم (05)

¹ صالح بلاسكة، نور الدين مزياني، مساهمة المقارنة المرجعية في قيادة وتقييم أداء المؤسسات، دراسة مقارنة لشركتي الحضنة-المراعي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، صادرة عن جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، ديسمبر 2013، ص 57.

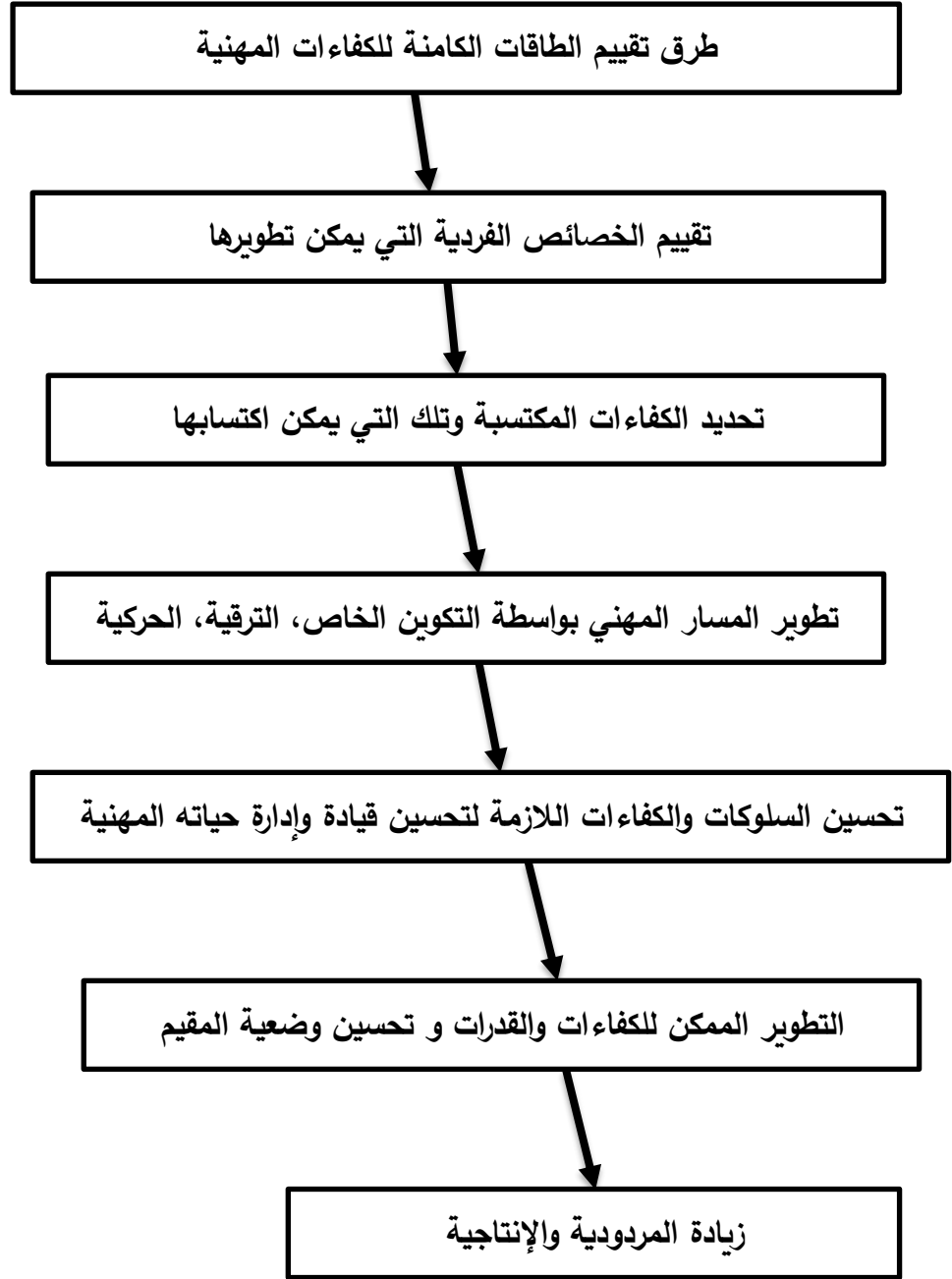
² مشرور محمد الأمين، بوتلجة حسين، ثابتي الحبيب، تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 05، العدد 04، 2016، ص 28.

³ ثابتي الحبيب، لقام حنان، الدليل المنهجي لإعداد موازنات الكفاءات، خلية النشر العلمي، الجزائر، 2021، ص 30.

⁴ هاملي عبد القادر، مرجع سابق، ص 96.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

شكل رقم (08) : طرق تقييم الطاقات الكامنة للكفاءات المهنية



المصدر: هاملي عبد القادر، مرجع سابق، ص 97.

- تقييم الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران من خلال الدراسة الميدانية وبالاستناد إلى تحليل الجداول إتضح مايلي:
✓ يمتلك عمال مؤسسة سونلغاز كفاءة مهنية تمكنهم من أداء أعمالهم ووظائفهم.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- ✓ تهتم مؤسسة سونلغاز وهران بمدى تقدم أداء العمال وتركز تحديدا على كفاءتهم المهنية.
- ✓ أكدت نسبة 94,28% على أن البرامج التكوينية تساهم فعلا في تطوير وتنمية كفاءتهم المهنية.
- ✓ يتم تقييم الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران دوريا من خلال تحديد مدى جودة الأداء.

وبناء على ذلك يمكن القول بأن عمال وموظفي مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز وهران يمتلكون كفاءة مهنية.

- المعوقات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران وأهم الحلول لمواجهتها

المعوقات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران

من المعوقات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران مايلي:

- ✓ قلة الوقت المخصص لإكتساب الكفاءة المهنية.
- ✓ عدم تنظيم مؤتمرات تربوية وحلقات نقاش خاصة بتطبيق الكفاءة المهنية.
- ✓ ضعف برامج التدريب وعدم قدرتها على الوصول بالعمال إلى مستوى جيد من الكفاءة المهنية.
- ✓ عدم جدية بعض المحاضرين والمدربين وهذا ما يؤثر سلبا على تطبيق وإكتساب الكفاءة المهنية.

أهم الحلول المقترحة لمواجهة المعوقات التي تحول دون تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران

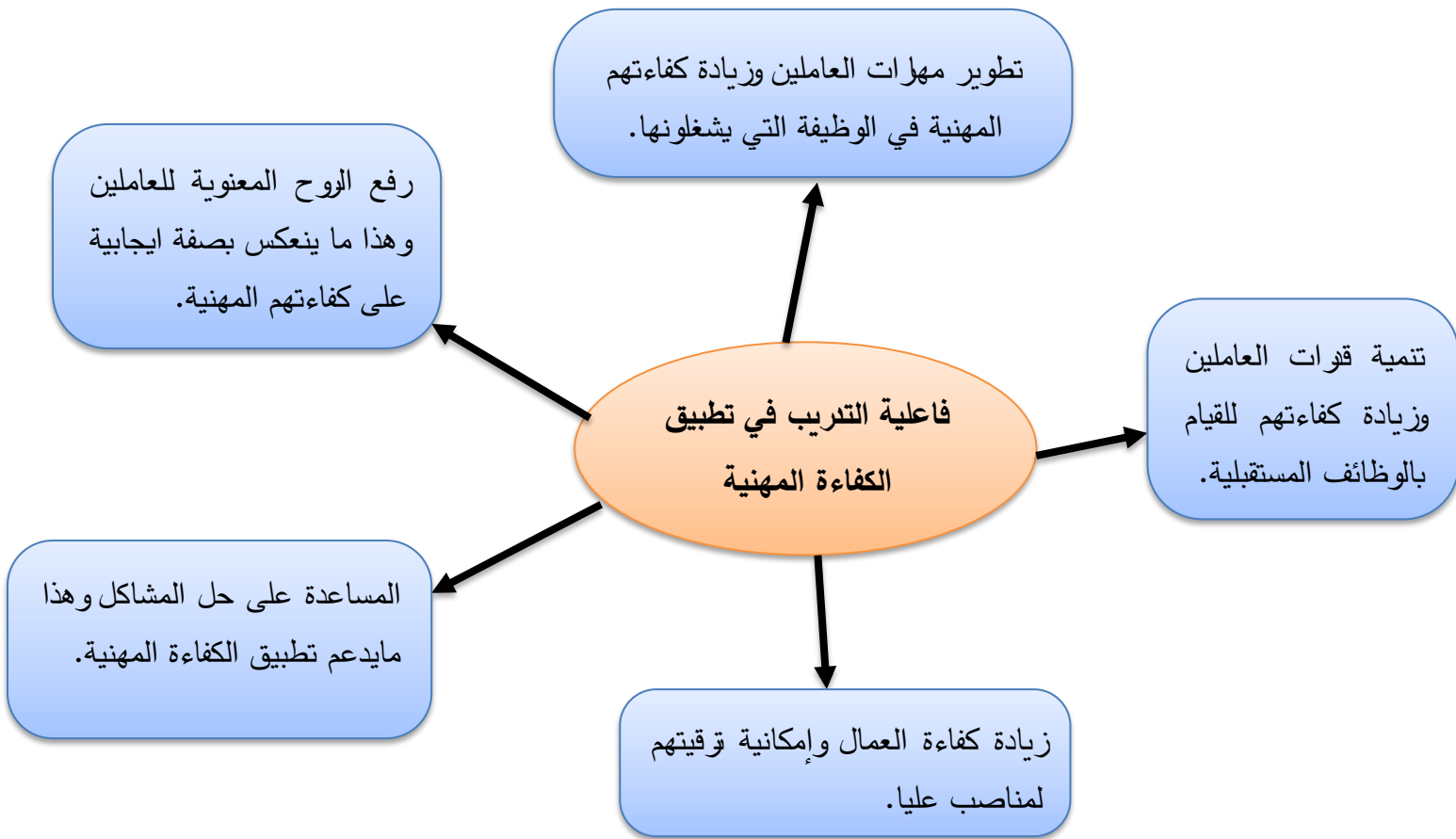
يمكن مواجهة المعوقات التي تحول دون تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران من خلال مايلي:

❖ التدريب:

ويمكن توضيح أهمية التدريب وفاعليته في تطبيق وإكتساب الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران في النقاط التالية:

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

- ✓ تحسين أداء العمال فأى عملية تدريبية تقوم بها المؤسسة، تهدف بالدرجة الأولى إلى تحسين أداء أفرادها، وتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم المهنية في الوظيفة التي يشغلونها.
- ✓ تنمية قدرات العاملين وزيادة كفاءتهم للقيام بالوظائف المستقبلية.
- ✓ المساعدة على حل المشاكل بحيث أن البرامج التدريبية تهدف إلى خلق أشخاص قادرين على التصدي للمشكلات الطارئة أو المتوقعة¹، ويمكن توضيح أكثر فاعلية التدريب في تطبيق الكفاءة المهنية في الشكل رقم (06). شكل رقم (09) : يبين فاعلية التدريب في تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز الساتيا وهران



المصدر: (من إعداد الطالبة)

¹ ذهبية سيد علي، أهمية التدريب في المؤسسة، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 04، العدد 01، 2016، ص ص 126-127.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

❖ التكوين:

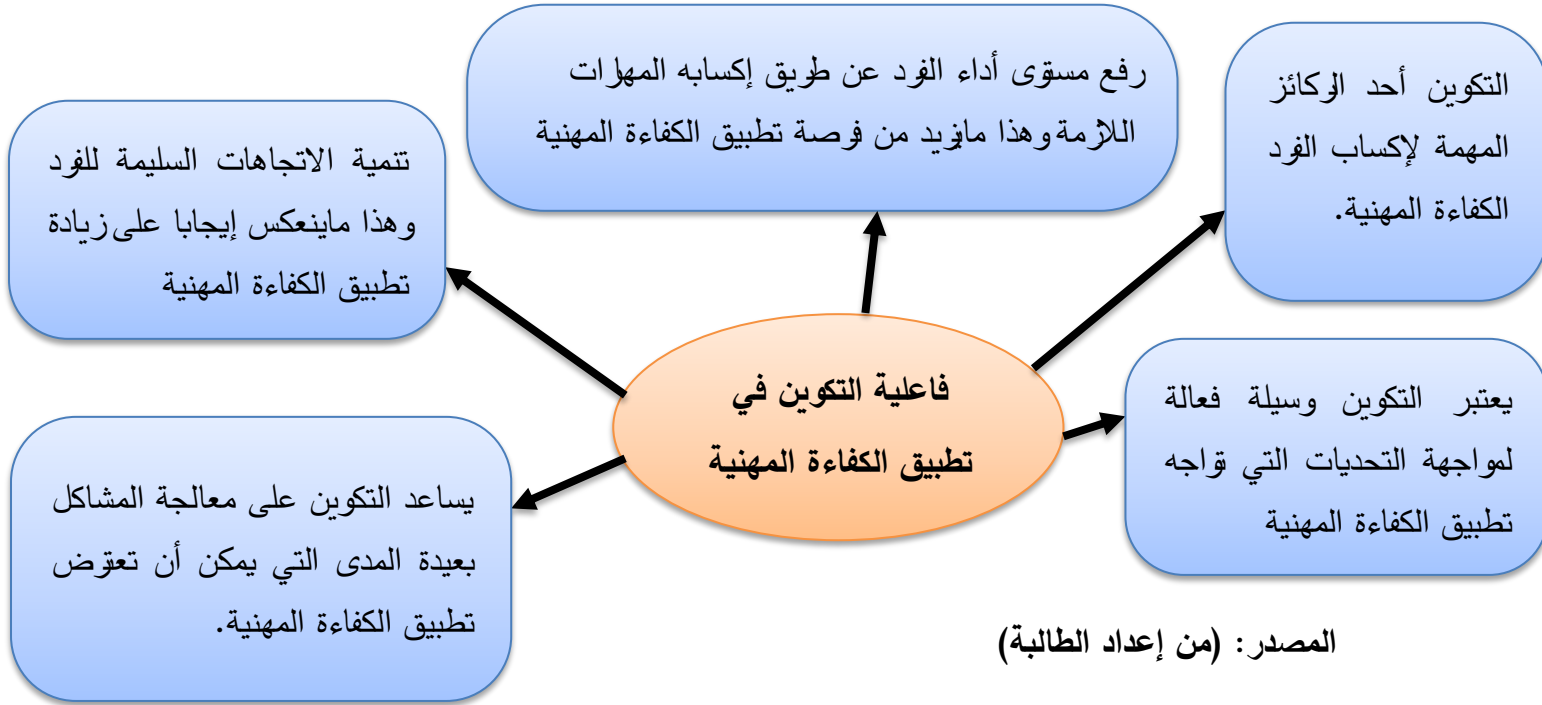
ويمكن توضيح أهمية التكوين وفاعليته في تطبيق وإكتساب الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران في النقاط التالية:

- رفع مستوى أداء الفرد عن طريق إكسابه المهارات اللازمة لاستخدامها في ميدان العمل، وهذا مايزيد من فرصة تطبيق الكفاءة المهنية داخل المؤسسة.
- تحقيق أهداف وغايات خاصة بالمتكون نفسه فيما يتعلق بترقية أو زيادة أجره، أو لشغله مناصب أعلى، وبهذا يكون التكوين أحد الركائز المهمة لإكساب الفرد الكفاءة المهنية.
- يعتبر التكوين وسيلة فعالة لمواجهة التحديات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية داخل المؤسسة.
- تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله، وأهميته، والآثار النفسية والاجتماعية وهذا ماينعكس إيجابا على زيادة كفاءته المهنية هذا من جهة ومن جهة أخرى زيادة فرص تطبيق الكفاءة المهنية داخل المؤسسة.
- يساعد التكوين على معالجة المشاكل بعيدة المدى أي المشاكل التي يمكن أن تعترض تطبيق الكفاءة المهنية في المستقبل¹، ويمكن توضيح أكثر فاعلية التكوين في تطبيق الكفاءة المهنية في الشكل رقم (07).

¹ بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة -، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، 2013-2014، ص ص 24-25.

الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية

شكل رقم (10) : يبين فاعلية التكوين في تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة سونلغاز السانيا وهران



ومما سبق، يمكن القول بأن مواجهة المعوقات التي تحول دون تطبيق الكفاءة المهنية يتوقف أساساً على مدى توفير مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز بولاية وهران للبرامج التدريبية هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يتوقف على مدى إدراجها للبرامج التكوينية.

خلاصة الفصل

مما تقدم ذكره، يمكن القول بأن الاهتمام بالكفاءة المهنية أصبح ضرورة من ضرورات الإدارة الحديثة، باعتبارها الوسيلة الأمثل لتحقيق الأداء المهني والوظيفي بين العاملين لذا ينبغي أن تكون الكفاءة المهنية منطلقاً لتقوية قدرات الأفراد وتحديد مواقع خدمتهم وتطويرهم، كما تلعب الكفاءة المهنية دوراً أساسياً في تحقيق إستمرارية وبقاء المؤسسات مهما كان نوعها ونشاطها.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة

المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز

السانيا وهران

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

تمهيد

يعد التكوين عامل أساسي من عوامل نهوض المؤسسات وتقدمها، حيث يلعب هذا الأخير دورا أساسيا ومحوريا في إنتقال المؤسسة من الأنظمة الكلاسيكية إلى الأنظمة الحديثة، ناهيك على أنه يمنح المؤسسة فرصة التنافس في السوق إلى جانب ذلك يلعب التكوين دورا أساسيا في تنمية وتطوير الكفاءة المهنية للعمال وضمان جودة الأداء.

❖ تأسيس مديرية توزيع الكهرباء والغاز

مديرية توزيع الكهرباء والغاز السانيا وهران أسست بتاريخ 01 جانفي 1997 ابتداء من هذا التاريخ.

توجد في وهران مديريتين:

✓ مديرية توزيع وهران والتي تتحكم في بلديتي " وهران و بئر الجير".

✓ مديرية التوزيع السانيا 24 بلدية من أصل 26 بلدية المتواجدة بولاية وهران.

❖ مهام المؤسسة:

من مهام المديرية في:

✓ توزيع الكهرباء والغاز عبر ضواحي وهران "السانيا, ارزيو, قديل, سيدي الشحمي (الكرمة)، عين الترك.

✓ الجودة في الاستمرارية و الخدمات.

✓ تطوير شبكة الكهرباء والغاز ومعدل الإنتاج.

✓ إرضاء الزبائن في طلباتهم.

❖ أهداف المؤسسة:

✓ إنتاج وإجراء دراسات السوق وهذا لمتابعة متغيرات المحيط.

✓ تحديد سياسة البيع وتأمين سريان وتوزيع الكهرباء والغاز.

✓ وضع إستراتيجية مفهومة وهادفة لجلب الزبائن وتوطيد العلاقة معهم.

✓ فهم جميع الأعمال التركيبية الكهربائية والغازية وتطابقها مع الواقع.

✓ إضافة بعض الأهداف التي تخص العمال في الداخل وذلك من خلال القيام بملتقيات واجتماعات

التوعية وفهم كل عامل بما هو جديد داخل المؤسسة من مشاريع وسياسات واستراتيجيات وهذا ما

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

يكون في صالح المؤسسة أي كلما زاد اهتمامها بالعامل كلما كان الإنتاج أوفر وأكثر وحتى تستطيع منافسة المؤسسات الأخرى, وتكون لها سمعة في الداخل والخارج.

جدول (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
57,14%	20	ذكر
42,85%	15	أنثى
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب الجنس حيث سجلنا من فئة الذكور 20 وفئة الإناث 15 أي ما يعادل 57,14% ذكور و42,85% إناث وهذا يرجع إلى طبيعة المؤسسة التي تفرض أحيانا في سجلات التوظيف فئة الذكور.

جدول (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
37,14%	13	[30-28]
5,71%	02	[30-35]
57,14%	20	[36 فما فوق]
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب متغير السن حيث كانت الفئة العمرية [36 فما فوق] الفئة الأكبر ب 20 فرد أي ما يعادل نسبة 57,14% ثم تأتي الفئة العمرية [30-28] ب 13 فرد أي ما يعادل 37,14% والفئة الأضعف كانت الفئة العمرية [35-30] ب فردين وهذا يرجع إلى طبيعة المؤهلات التي تتطلبها المؤسسة وخاصة مؤهل الخبرة المهنية وهذا ما يفسر أن الفئة العمرية الأكثر وجودا هي فئة [36 فما فوق].

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
54,28%	19	أعزب
45,71%	16	متزوج
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية حيث سجلنا 19 فرد تم تصنيفهم في فئة الغير متزوجين أي مايعادل نسبة 54,28% بينما سجلنا 16 فرد في فئة المتزوجين أي مايعادل نسبة 45,71% وهنا حسب الباحثة يرجع إلى أسباب مجهولة تخص المبحوثين.

جدول (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
28,57%	10	أقل من 5 سنوات
22,85%	08	5-10 سنوات
48,57%	17	أكثر من 10 سنوات
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (04) توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة حيث سجلنا 17 فرد كان لديهم خبرة تجاوزت 10 سنوات أي ما يعادل 48,57% بينما قدرت فئة الافراد الذين يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات ب 10 أفراد أي ما يعادل نسبة 28,57% أما الأفراد الذين يمتلكون خبرة ما بين 5-10 سنوات مثلوا 08 أفراد أي ما يعادل نسبة 22,85% وهذا يدل على أن موظفي سونلغاز يمتلكون خبرة وكفاءة مهنية بدليل أن الفئة الأكبر هي فئة الأفراد الذين تجاوزت خبراتهم 10 سنوات.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (05) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المنصب

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
80%	28	دائم
20%	07	مؤقت
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (05) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المنصب حيث سجلنا 28 فرد يشغلون مناصب دائمة أي ما يعادل نسبة 80% أما الأفراد الذين يشغلون مناصب مؤقتة فمثلوا 07 أفراد أي ما يعادل نسبة 20%. وهنا حسب الباحثة يرجع ذلك إلى السياسات الداخلية للمؤسسة حيث تؤمن المؤسسة في الكثير من الأحيان للعمال فرص الإدماج والترقية وهذا ما يفسر أن الفئة الأكبر هي فئة الأفراد الذين يشغلون مناصب دائمة.

جدول (06) يمثل استخدام مؤسسة سونلغاز لتقنيات الحديثة في تكوين العمال

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
54,28%	19	موافق
28,57%	10	محايد
17,14%	06	غير موافق
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (06) استخدام مؤسسة سونلغاز لتقنيات الحديثة في تكوين العمال حيث أكد 19 فرد على أن مؤسسة سونلغاز تلجأ للتقنيات الحديثة في تكوين العمال أي ما يعادل نسبة 54,28%، أما فئة المحايد فقد مثلوا 10 أفراد أي ما يعادل نسبة 28,57%، أما فئة الغير موافقين فقد قدر عددهم ب 06 أفراد أي ما يعادل نسبة 17,14%، وهنا تفسر الباحثة من خلال المعاينة الميدانية بأن مؤسسة سونلغاز تستخدم فعلا تقنيات حديثة في تكوين العمال وتم تأكيد ذلك من خلال أن إدارة المؤسسة تسعى بشكل دوري لتحديث تقنياتها هذا من جهة ومن جهة أخرى ما يؤكد ذلك هو آراء موظفي سونلغاز.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (07) يمثل مدى وجود عمليات لتقييم الكفاءات لمعرفة الإحتياجات التكوينية

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
54,28%	19	موافق
31,42%	11	محايد
14,28%	05	غير موافق
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (07) مدى وجود عمليات لتقييم الكفاءات لمعرفة الإحتياجات التكوينية حيث إكتسحت فئة الموافقين نسبة 54,28% بينما فئة المحايدين كانت نسبتها 31,42% أما الغير موافقين فقد مثلوا نسبة 14,28% ومن خلال المعاينة الميدانية تبين أن مؤسسة سونلغاز تنظم بشكل دوري إجتماعات تناقش فيها أداء الموظفين ومنه معرفة الإحتياجات التكوينية وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن المؤسسة تهتم فعلا بعمليات التكوين.

جدول (08) يمثل قيام مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال بهدف ترقيةهم وتنمية كفاءاتهم ومهارتهم

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
57,14%	20	موافق
25,71%	09	محايد
17,14%	06	غير موافق
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (08) قيام مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال بهدف ترقيةهم وتنمية كفاءاتهم ومهارتهم حيث مثلت نسبة الموافقين 57,14% بينما المحايدين مثلوا نسبة 25,71% أما الغير موافقين فقد قدرت نسبتهم ب 17,14%، ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال المعاينة الميدانية حيث تم ملاحظة أن العمال يملكون أكثر لبرامج التكوين على حد قولهم، لأن هذه البرامج تؤمن لهم ترقية في المنصب هذا من جهة ومن جهة أخرى تنمي كفاءاتهم ومهاراتهم.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (09) يمثل نوع التكوين الذي يتلقه العمال في مؤسسة سونلغاز

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
60%	21	تكوين أساسي
14,28%	05	تكوين مستمر
25,71%	09	تحسين مستوى
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (09) نوع التكوين الذي يتلقه العمال في مؤسسة سونلغاز حيث أكد 21 فرد أنهم يتلقون تكوين أساسي أي ما يعادل نسبة 60%، بينما أكد 05 أفراد على أن التكوين المستمر هو التكوين المعتمد أي ما يعادل نسبة 14,28%، كما أقر 09 أفراد بأنهم يتلقون تكوين يهدف لتحسين المستوى أي ما يعادل 25,71%، ويمكن تفسير ذلك باختلاف المستويات التنظيمية والإدارية فكل مستوى إداري أو تنظيمي يتطلب نوع تكوين معين.

جدول (10) يمثل طبيعة التكوين الذي يتلقه عمال مؤسسة سونلغاز

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
45,71%	16	تكوين بموقع العمل
54.28%	19	تكوين خارج العمل
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (10) طبيعة التكوين الذي يتلقه عمال مؤسسة سونلغاز حيث صرحت نسبة 54,28% بأن يتلقون تكوين خارج العمل أما نسبة 45,71% أكدوا على أنهم يتلقون تكوين بموقع العمل، ويمكن تفسير ذلك من خلال طبيعة المنصب فهناك مناصب تتطلب تكوين خارجي وذلك لصعوبة مهام ووظائف هذه المناصب.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (11) يمثل طبيعة مشاركة العمال في البرامج التكوينية

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
28,57%	10	بناء على طلبك
25,71%	09	في إطار الترقية
45,71%	16	سياسية المنظمة
100 %	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (11) طبيعة مشاركة العمال في البرامج التكوينية حيث أكدت نسبة 45,71% على أن سياسية المنظمة تفرض مشاركة العمال في البرامج التكوينية بينما نسبة 28,57% أقرت بأنه تتم المشاركة بناء على طلبهم، أما نسبة 25,71% أكدوا على أن مشاركتهم في البرامج التكوينية تتم في إطار الترقية، ويمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى سياسية المؤسسة التي تفرض أحيانا التكوين نظرا لضعف أداء العمال وأحيانا أخرى تفرضه لغاية الترقية وأحيانا تنظمه بناء على طلب العمال.

جدول (12) يمثل الأساليب المساعدة على التكوين

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
20%	07	أسلوب المحاضرات
20%	07	أسلوب المؤتمرات والندوات
34,28%	12	أسلوب الزيارات الميدانية
8,57%	03	التكوين بالكومبيوتر
17,14%	06	التكوين التكنولوجي
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (12) الأساليب المساعدة على التكوين حيث أكدت نسبة 34,28% على أن أسلوب الزيارات الميدانية يعتبر من الأساليب التي تلعب دورا هاما في عمليات التكوين أما 20% أقرت بأن أسلوب المحاضرات هو الأنسب والمساعدة على التكوين، وبنفس النسبة تم التأكيد على أن أسلوب المؤتمرات والندوات هو المساعدة، أما التكوين التكنولوجي فقد حظي بنسبة 17,14%، أما التكوين بالكومبيوتر فقد حظي بنسبة 8,57%، ويمكن تفسير ذلك بطبيعة نظام المؤسسة وطبيعة المنصب المراد

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

شغله فهناك مناصب تتطلب تكوين تكنولوجي متقدم خاصة عند العمل على الآلات وهناك بعض المناصب تتطلب تكوين نظري مثل المحاضرات والمؤتمرات والندوات.

جدول (13) يمثل قيام مؤسسة سونلغاز بإقتطاع من المرتب الشهري للعمال بهدف تكوينهم

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
20%	07	نعم
80%	28	لا
100 %	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (13) قيام مؤسسة سونلغاز بإقتطاع من المرتب الشهري للعمال بهدف تكوينهم حيث أكدت نسبة 80% بأن مؤسسة سونلغاز لا تقوم بإقتطاع من مرتبهم الشهري بهدف التكوين بينما نسبة 20% أكدت بأن المؤسسة تقوم فعلا بإقتطاع من المرتب الشهري بهدف التكوين، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالرجوع إلى ميزانية المؤسسة حيث نجد أن مؤسسة سونلغاز تخصص بصفة سنوية ميزانية محددة لتكوين العمال دون خصم أي مبلغ من مرتبهم الشهري.

جدول (14) يمثل مشاركة عمال سونلغاز في تقديم أفكار جديدة بهدف تطوير المنظومة

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
54,28%	19	نعم
45,71%	16	لا
100%	35	المجموع

يمثل جدول رقم (14) مشاركة عمال سونلغاز في تقديم أفكار جديدة بهدف تطوير المنظومة حيث أكدت نسبة 54,28% بأنهم يشاركون فعلا في تقديم أفكار جديدة بهدف تطوير المنظومة أما نسبة 45,71% فقد أقرت بأن المؤسسة لا تسمح لهم بتقديم أفكار جديدة، ويمكن تفسير ذلك بالرجوع إلى سياسة المؤسسة الداخلية فمؤسسة سونلغاز حسب النتائج تسمح لعمالها بتقديم أفكار جديدة من شأنها تطوير المنظومة وتنميتها.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (15) يمثل وجود مخطط يوضح للعمال المسؤوليات والواجبات المنوطة بهم

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
77,14%	27	نعم
22,85%	08	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (15) وجود مخطط يوضح للعمال المسؤوليات والواجبات المنوطة بهم حيث أكدت نسبة 77,14% على وجود هذا المخطط، بينما نسبة 22,85% كانت إجابتهم بالنفي ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال المعاينة الميدانية التي أكدت بأن مؤسسة سونلغاز تحاول فعلا تسهيل مسؤوليات وواجبات عمالها حيث لاحظنا وجود مجموعة من اللوائح والإجراءات التنظيمية والمخططات التوضيحية.

جدول (16) يمثل منطق العمال حول فكرة إتقان العمل واجب

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
14,28%	05	خلفي
0%	00	مهني
85,71%	30	هما معا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (16) منطق العمال حول فكرة إتقان العمل واجب حيث أكدت نسبة 85,71% على أن إتقان العمل واجب خلفي ومهني معا، بينما أكدت نسبة 14,28% على أنه خلفي فقط، وشكلت نسبة 0% الإجابة مهني، ويمكن تفسير هذه الإجابة بالإستناد إلى طبيعة مجتمعنا العربي المسلم الذي يعتبر أن إتقان العمل واجب خلفي ومهني معا.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (17) يمثل مدى سعى العمال لتحسين أدائهم

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
94,28%	33	نعم
5,71%	02	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (17) مدى سعى العمال لتحسين أدائهم حيث أكدت نسبة 94,28% على أنهم يسعون بصفة مستمرة لتحسين أدائهم بينما نسبة 5,71% أكدت عكس ذلك، وتدل هذه النتيجة على جدية وكفاءة عمال مؤسسة سونلغاز الذين يحاولون إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية من خلال تحسين أدائهم.

جدول تابع لسؤال (17) يمثل هدف العمال من تحسين الأداء

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
68,57%	24	الترقية
31,42%	11	زيادة في الرتبة
0%	لايوجد إجابات أخرى	إجابات أخرى
100%	35	المجموع

يعتبر هذا الجدول تابع للجدول رقم (17) حيث يمثل هدف العمال من تحسين أدائهم حيث أكدت نسبة 68,57% من العمال على أن هدفهم من تحسين الأداء هو الترقية، بينما 31,42% أقر بأن هدفهم هو الزيادة في الرتبة، وتدل هذه النتيجة على رغبة العمال في التدرج في السلم التنظيمي والوصول إلى المراتب العليا.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (18) يمثل أداء العمال لأعمالهم في الوقت المطلوب

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
97,14%	34	نعم
2,85%	01	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (18) أداء العمال لأعمالهم في الوقت المطلوب حيث أكدت نسبة 97,14% على أنهم ينجزون أعمالهم في الوقت المطلوب بينما نسبة 2,85% أكدت عكس ذلك، وتدل هذه النتيجة على أن العمال يسعون لكسب رضا رؤسائهم في العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى السعى للوصول إلى مراتب قيادية وتنظيمية عليا.

جدول (19) يمثل كيفية قضاء العمال لوقتهم داخل المؤسسة

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
94,28%	33	كله في العمل
5,71%	2	تصفح مواقع التواصل
00%	00	تفقد الزملاء بين الحين والآخر
00%	00	قضاء أشياء شخصية
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (19) كيفية قضاء العمال لوقتهم داخل المؤسسة حيث أكدت نسبة 94,28% على أنهم يقضون معظم وقتهم في العمل، بينما أكدت نسبة 5,71% على أنهم بين الحين والآخر يتصفحون مواقع التواصل، بينما مثلت الإجابات تفقد الزملاء بين الحين والآخر وقضاء أشياء شخصية نسبة 00%، وتدل هذه الإجابات على جدية وكفاءة عمال سونلغاز الذين يقضون معظم أوقاتهم في العمل.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (20) يمثل وجود تنسيق في علاقات العمل بين العمال

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
68.57%	24	نعم
31,42%	11	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (20) وجود تنسيق في علاقات العمل بين العمال حيث أكدت نسبة 68,57% على أنه يوجد تنسيق في علاقات العمل بين العمال بينما نسبة 31,42% نفت ذلك، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال طبيعة المؤسسة بإعتبارها مؤسسة إقتصادية فهذا يفرض على العمال التضافر والتعاون من أجل إنجاز المهام هذا من جهة ومن جهة أخرى الحفاظ على المؤسسة من الزوال.

جدول (21) يمثل إهتمام العمال بهندامهم ولباسهم الخاص بالعمل

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
80%	28	نعم
20%	07	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (21) إهتمام العمال بهندامهم ولباسهم الخاص بالعمل حيث أكدت نسبة 80% على أنهم يهتمون بهندامهم ولباسهم الخاص بالعمل، أما نسبة 20% أكدت عكس ذلك، حيث تدل هذه النتيجة على الإنضباط الذي يتحلى به العمال، ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضا بالإستناد إلى الملاحظة الميدانية حيث تم ملاحظة أن العمال يهتمون بهندامهم ولباسهم الخاص بالعمل.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (22) يمثل مدى مساهمة البرامج التكوينية في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
94,28%	33	نعم
5,71%	02	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (22) مدى مساهمة البرامج التكوينية في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز حيث أكدت نسبة 94,28% على أن البرامج التكوينية تساهم فعلا في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز بينما نسبة 5,71% نفت ذلك، ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى السياسة الداخلية للمؤسسة التي تخصص ميزانية سنوية لتكوين العمال بصفة دورية وهذا مايفسر فعالية البرامج التكوينية في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز وهران.

جدول (23) يمثل مدى تحفيز البرامج التكوينية لرغبة عمال سونلغاز لشغل مناصب تتطلب مهارة

وكفاءة مهنية

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
85,71%	30	نعم
14,28%	05	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (23) مدى تحفيز البرامج التكوينية لرغبة عمال سونلغاز لشغل مناصب تتطلب مهارة وكفاءة مهنية حيث أكدت نسبة 85,71% على أن البرامج التكوينية تحفز رغبتهم في شغل مناصب تتطلب مهارة وكفاءة مهنية بينما نسبة 14,28% نفت ذلك، وتدل هذه النتيجة على كفاءة ومهارة عمال سونلغاز حيث يحولون دوما التدرج في السلم التنظيمي وشغل مناصب تتطلب جهد ومهارة وكفاءة مهنية.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (24) يمثل مدى تحفيز البرامج التكوينية لعمال سونلغاز على إكتساب المزيد من الخبرة

والكفاءة المهنية

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
88,57%	31	نعم
11,42%	04	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول رقم (24) مدى تحفيز البرامج التكوينية لعمال سونلغاز على إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية حيث أكدت نسبة 88,57% بأن البرامج التكوينية تحفزهم على إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية في حين نسبة 11,42% نفت ذلك، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال السياسية الداخلية التي تنتهجها مؤسسة سونلغاز والقائمة على التخطيط المحكم للبرامج التكوينية وهذا مايفسر تحفيز هذه البرامج للعمال على إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية.

جدول (25) يمثل البرامج التكوينية والفرق الذي تحدثه في مستوى الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز

النسب المئوية %	التكرارات	الإجابة
80%	28	نعم
20%	07	لا
100%	35	المجموع

يمثل الجدول (25) البرامج التكوينية والفرق الذي تحدثه في مستوى الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز حيث أكدت نسبة 80% على أن البرامج التكوينية تحدث فرق في مستوى كفاءتهم المهنية في حين نسبة 20% نفت ذلك، ويمكن تفسير ذلك من خلال نجاح وإستمرارية المؤسسة لأعوام، فالمؤسسة الناجحة هي المؤسسة التي تسعى للتخطيط لبرامج تكوينية محكمة من شأنها إحداث فرق في أداء العمال ومستوى كفاءتهم.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانبا - وهران -

جدول (26) يمثل مساعدة البرامج التكوينية في مواجهة المشكلات التي تواجه العمال في مناصب

عملهم

الإجابة	التكرارات	النسب المئوية %
نعم	24	68,57%
لا	11	31,42%
المجموع	35	100%

يمثل الجدول رقم (26) مساعدة البرامج التكوينية في مواجهة المشكلات التي تواجه العمال في مناصب عملهم حيث وافقت نسبة 68,57% على أن هذه البرامج تساعد فعلا في مواجهة المشكلات التي تواجههم في مناصب عملهم بينما نفت نسبة 31,42% ذلك، ويمكن تفسير ذلك من خلال الجداول (23،24،25) حيث أكدت هذه الجداول على فعالية البرامج التكوينية في التحفيز وإحداث الفرق في مستوى الأداء والكفاءة ومنه فهي ذات فعالية في مواجهة معظم المشكلات التي تواجه العمال في مناصب عملهم.

جدول (27) يمثل مساعدة البرامج التكوينية على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية

الإجابة	التكرارات	النسب المئوية %
نعم	23	65,71%
لا	12	34,28%
المجموع	35	100%

يمثل الجدول رقم (27) مساعدة البرامج التكوينية على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية حيث أكدت نسبة 65,71% على أن البرامج التكوينية تساعد فعلا في التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية في حين نسبة 34,28% نفت ذلك، ويرجع ذلك إلى السياسات التنظيمية السائدة في مؤسسة سونلغاز وهران والقائمة على الإعداد الجيد للبرامج التكوينية وإستخدام أفضل التقنيات في ذلك وهذا ما يفسر مساعدة هذه البرامج على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

جدول (28) يمثل الطرق لجعل برامج التكوين أداة يمكن من خلالها التحسين من جودة الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز

الإجابة	التكرارات	النسب المئوية %
البحث العلمي	08	22,85%
توفير الوسائل العلمية المتطورة	08	22,85%
تكثيف البحوث حول التكوين	13	37,14%
عصرنة البرامج التكوينية	06	17,14%
المجموع	35	100%

يمثل الجدول رقم (28) الطرق لجعل برامج التكوين أداة يمكن من خلالها التحسين من جودة الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز حيث إكتسح تكثيف البحوث حول التكوين نسبة 37,14%، بينما تحصل البحث العلمي وتوفير الوسائل العلمية المتطورة على نسبة 22,85%، بينما قدرت نسبة عصرنة البرامج التكوينية ب 17,14%، وتدل هذه النتيجة على وعي العمال وإدراكهم لأهمية التكوين والعمل على تكثيف الجهود حوله هذا من جهة ومن جهة أخرى يدرك أيضا عمال مؤسسة سونلغاز وهران مدى أهمية التكوين كونه يساعدهم على تجاوز المشكلات والعوائق التي تواجههم في محيط عملهم وهذا مايفسر إصرارهم على تكثيف الجهود حول التكوين.

• نتائج الدراسة:

- بعد تحليل الجداول تم الخروج بمجموعة من النتائج لعل أهمها مايلي:
- تستخدم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران التقنيات الحديثة في تكوين عمالها.
- تنظم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران إجتماعات دورية تقيم فيها الكفاءات من أجل معرفة الإحتياجات التكوينية.
- تنظم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران برامج تكوينية حسب التقارير الدورية لأداء المؤسسة.
- تمتلك مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران أساليب وتقنيات مساعدة على التكوين ويحدد الأسلوب والتقنية حسب طبيعة ومدة التكوين.
- تساهم البرامج التكوينية التي تنظمها مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية للعاملين فيها.

الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا - وهران -

- تساعد البرامج التكوينية التي تنظمها مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية وتجاوز مختلف المشكلات التي تواجه العمال في مناصب عملهم.
- وعي عمال مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران وإدراكهم لأهمية التكوين وفعاليتها في تطوير مستوى أدائهم وكفاءتهم المهنية.

خلاصة الفصل

من خلال المعاينة الميدانية والأسئلة المدرجة في الإستمارة يمكن إستخلاص أن التكوين في مؤسسة سونلغاز وهران يؤدي مفعوله وفعاليتها لتلبية ومساعدة العمال والموظفين العاملين للمؤسسة على تجنب مختلف المشكلات والأخطار المهنية المحيطة بهم، إلى جانب ذلك يمكن القول بأن البرامج التكوينية تلعب دورا أساسيا ومحوريا في تطوير مستوى أداء العمال وكفاءتهم المهنية.

ملخص الدراسة:

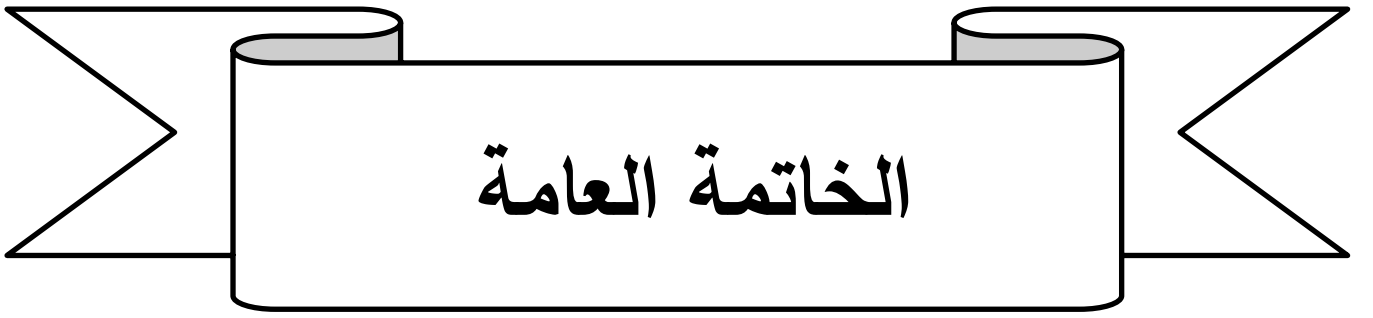
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة التكوين بالكفاءة المهنية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية وإستخدمت مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران كنموذج لإجراء هذه الدراسة حيث تم أخذ عينة تقدر ب (35) مبحوث وتم إختيارهم بطريقة قصدية تخدم أهداف البحث ووزعت عليهم إستمارة بحث كما إستعملت الملاحظة كدليل لمعرفة مدى صدق إجابات موظفي مؤسسة سونلغاز السانيا وهران.

وتم تفرغ بيانات الإستمارة في جداول بسيطة أي ما يعني أن المنهج المستخدم للدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي وكانت النتائج مترجمة إلى جداول بنسب مئوية يمكن فهمها وقراءتها بإعتماد على (5) متغيرات ديموغرافية وهي الجنس والسن والحالة العائلية والخبرة وأخيرا طبيعة المنصب داخل المؤسسة.

وتم التوصل إلى عدة نتائج أهمها مايلي:

- تستخدم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران التقنيات الحديثة في تكوين عمالها.
- تنظم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران إجتماعات دورية تقيم فيها الكفاءات من أجل معرفة الإحتياجات التكوينية.
- تنظم مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران برامج تكوينية حسب التقارير الدورية لأداء المؤسسة.
- تمتلك مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران أساليب وتقنيات مساعدة على التكوين ويحدد الأسلوب والتقنية حسب طبيعة ومدة التكوين.
- تساهم البرامج التكوينية التي تنظمها مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية للعاملين فيها.
- تساعد البرامج التكوينية التي تنظمها مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية وتجاوز مختلف المشكلات التي تواجه العمال في مناصب عملهم.
- وعي عمال مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران وإدراكهم لأهمية التكوين وفعاليته في تطوير مستوى أدائهم وكفاءتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: التكوين، الكفاءة المهنية، مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران.



الخاتمة العامة

يلعب التكوين أهمية كبيرة في عصرنا الحالي، إذ أن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعا بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعليم مهارات وعلوم جديدة، وكذلك تقوية الضعف لدينا أو لدى العاملين في المؤسسة، ويتطلب تحقيق النجاح الإعتماد على البرامج التكوينية التي تنظمها المؤسسة والتي تهدف في مجملها إلى تحقيق التكامل والتوافق بين المتطلبات المهنية لعمالها وإستراتيجيات المؤسسة، إلى جانب ذلك تمنح البرامج التكوينية العمال الكفاءة المهنية اللازمة للقيام بالوظائف المسندة إليهم، وفي الأخير يمكن القول بأن البرامج التكوينية عنصر من العناصر الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق التطور والإرتقاء في المؤسسات الجزائرية ناهيك على أنها تعد وسيلة من الوسائل الأساسية لإكتساب الخبرة والكفاءة المهنية، كما تسمح العملية التكوينية للمؤسسة بتطوير أنظمتها مستقبلا.

قائمة المراجع:

1. علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطالب، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط 07، الجزائر، 1991.
2. جيل فيربول، معجم مصطلحات علم إجتماع، ترجمة أنسام محمد، دار ومكتبة الهلال للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2011.
3. عبد القادر دربالي، الحبيب ثابتي، أبوبكر الجويبر، نظرية المنظمات، سلسلة إصدارات مخبر تحليل وإستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، معسكر، الجزائر، 2019.
4. عبد الكريم بوحفص، تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
5. بلقاسم سلاطينة وآخرون، علم الإجتماع الإعلامي، دار الفجر للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2012.
6. محمد بالرابح، التكيف المهني، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية، جامعة واهرن، 2010.
7. لحبيب بلية بن محمود، وظيفة التكوين والتدريب في إدارة الموارد البشرية، دار الراية، الأردن، 2018.
8. علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار غريب للطباعة والنشر، مصر، 1985.
9. مرابط عياش عزوز، الكفاءة المهنية، دار اقرأ للكتاب، القاهرة، مصر، بدون تاريخ.
10. ثابتي الحبيب، لقام حنان، الدليل المنهجي لإعداد موازنات الكفاءات، خلية النشر العلمي، الجزائر، 2021.
11. روشام بن زيان، أثر استراتيجية التكوين على تطور المؤسسات الاقتصادية بمنطقة بشار - الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 05، العدد 08، 2015.
12. خالد رجم، محمد سمير بن عياد، هواري منصوري، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجية التكوين دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية بحاسي مسعود، مجلة دفاتر، المجلد 15، العدد 01، 2019.
13. نورة عمر أحمد الصانع، مدى مساهمة التكوين في التحصيل الأكاديمي لدى عينة من طالبات الماجستير بمقرر قراءات باللغة الإنجليزية في تقنيات التعليم، مجلة كلية التربية، الجزء الثالث، 2021.

14. بلقايد براهيم، التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحدة وهران، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 08، العدد 01، جامعة البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، 2021.
15. معمر لباد، مودة رمزي، دور التكوين بمعاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في إعداد الطالب الجامعي لخوض مجال التدريب الرياضي، مجلة التميز، المجلد 03، العدد 01، جامعة نور البشير، البيض، 2021.
16. سليمان محمد الياسين، أنس صالح الضلاعين، مستوى الكفاءة المهنية المدركة وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة العاصمة (الأردن)، المجلة الدولية للبحوث النفسية والتربوية، المجلد 02، العدد 02، 2023.
17. مها محمد المشهراوي، شيماء محمود حرارة، الكفاءة المهنية الإرشادية المدركة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة شمال غزة، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 06، العدد 01، 2024.
18. سعد محمد علي وهاب، سمية علي كاظم، الكفاءة المهنية للمدقق الداخلي وتأثيرها في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 18، العدد 74، 2022.
19. كمال منصوري، محمد قريشي، تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي - دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة-، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 06، 2016.
20. حسين بلال، عاشور توفيق، الكفاءة المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومساهمتها في التقييم التحصيلي أثناء الفصل في مرحلة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية البويرة، مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 10، العدد 02، 2023.
21. زعبيط مريم، تحويل المكتسبات أحد مؤشرات مواءمة محتوى البرامج التكوينية لإحتياجات المتكون، مجلة أم الله نفسية وتربوية، المجلد 1، عدد 11، 2021.
22. شيخي عبد العزيز، الشايب محمد الساسي، واقع التكوين أثناء الخدمة من وجهة نظر أساتذة التعليم الابتدائي 'دراسة ميدانية بمدينة غرداية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 07، عدد 30، 2018.

23. بن دادة لخضر، سياسات التكوين في الوطن العربي، وأثرها على عملية التغيير الإجتماعي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 01، 2024.
24. نورة بنت سعد بن سلطان القحطاني، مهارات القرن ٢١ في التكوين الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من طلبة أفضل الجامعات السعودية حسب تصنيف QS 2021 للجامعات العالمية، مجلة كلية التربية، العدد الخامس والأربعون، الجزء الثالث، 2021، ص 72. أحمد صيد، مفهوم الكفاءة وأنظمة بنائها في المقاربة بالكفاءات، مجلة الباحث، المجلد 15، العدد 01، 2023.
25. نهلة ناقة، سوسيولوجيا الكفاءات من مفهوم التأهيل إلى مفهوم الكفاءة، مجلة الحقيقة، العدد 43، 2018.
26. محمد غماري، دور الممارسة القيادية الداعمة في بناء الكفاءة المهنية للعامل، مجلة قيس للدراسات الانسانية والاجتماعية، المجلد 06، العدد 02، 2022.
27. أسماء نمديلي، دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية للموارد البشرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد 09، العدد 04، 2018.
28. نور الدين زمام، حميدة جرو، المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 11، العدد 02، 2016.
29. عجيلة حنان، عجيلة محمد، متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر - منظور الأخلاقيات -، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 06، العدد 02، 2022.
30. قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة، مجلة البحوث، العدد 17، 2014.
31. مالك يوسف مالك بخيت، مريم قسطاس عبد الستار حميد، أرباب المهن والحرف في المجتمع الأندلسي خلال عصري الإمارة والخلافة، مجلة البحوث، العدد 17، 2014.
32. مالك يوسف مالك بخيت، مريم عادل عبد الرحيم قسم الله، الكفاءة المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدي الاخصائيين النفسيين العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الخرطوم، مجلة دراسات في علم النفس الصحة، المجلد 08، العدد 02، 2023.

33. حمد بن صالح بن سعد الطويل، الدوافع "تعريفها - أهميتها - أنواعها - وظائفها - نظرياتها"، مجلة كلية التربية بينها، العدد 106، الجزء الثاني، 2016.
34. ترزورلت عمروني حورية، مزياني الوناس، التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 03، العدد 03، 2010.
35. كشاط أنيس، برباش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، 2017.
36. نعيمة دين، علاقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، مجلد 06، عدد 02، 2020.
37. أمل أحمد عبدربه بصبوص، أثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد أربع وخمسون، 2023.
38. جعلاب نورالدين، التكوين والتدريب، قراءة في المفاهيم والمنطلقات، وبحث في الاتجاهات والاستراتيجيات، المجلة الدولية للإتصال الاجتماعي، المجلد 09، العدد 03، 2022.
39. الربيع الصقع، بين التربية وفلسفة التربية (سؤال المفهوم وطبيعة العلاقة)، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، المجلد 08، العدد 01، 2023.
40. ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 02، 2020.
41. عدة قاسم، تكوين المعلمين وإشكاليته، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 02، 2011.
42. بكرابي عبد العالي، بوحفص مباركي، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الاخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 32، 2018.
43. عمر بلخير جواد، فتحي أرزي، دور التكوين في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 05، العدد 01، 2014.

44. عبيدة سعاد، قوجيل سهام، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية - دراسة حالة وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، المجلد 14، العدد 02، 2020.
45. إبراهيمي عبد الله، حميدة المختارة، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 244، 2005.
46. شافية بن حفيظ، فتيحة زايدي، واقع التكوين في المؤسسات الجامعية الجزائرية جامعة قاصدي مرباح ورقلة نموذجاً، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، المجلد 03، العدد 04، 2023.
47. دحماني رشيد، يحيوي سليمان، سياسة التكوين في المؤسسة طريقة منهجية وسياق عقلاني، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 12، العدد 02، 2023.
48. مخلوفي كنزة، ثابتي الحبيب، الأساليب التكوينية الحديثة كأداة لترقية مستوى جودة التكوين دراسة حالة مؤسسة صناعة قارورات الغاز وحدة معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 06، العدد 03، 2017.
49. زينب عبد النوري، إسماعيل قيرة، إستراتيجية التكوين كآلية للاستثمار في تطوير الموارد البشرية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية المجلد 17، العدد 01، 2023.
50. درية حيدر صديق، هنادي عبد المنعم الأحمر، دور التحليل الاستراتيجي الإداري والمالي في تحسين أداء المنظمة، مجلة أمارابات العلمية المحكمة، المجلد 13، العدد 43، 2022.
51. نعيمة دين، علاقة تحليل الوظائف بعمليات تسيير الموارد البشرية، مجلة مقاربات، مجلد 06، العدد 02، 2020.
52. عثمان فكار، قنري حورية، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 05، 2016.
53. فوزية قديد، نعيمة العربي، تقييم البرامج التكوينية وفق نموذج كيرك باتريك، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 05، العدد 01، 2021.
54. محمد الصالح جدي، دور التكوين في ضمان جودة الخدمة العمومية، دائرة البحوث والدراسات والقانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 01، 2022.

55. ساسي فضيلة، دور التكوين في تطوير كفاءات العمال في المؤسسة، مجلة مجتمع تربية عمل، المجلد 05، العدد 02، 2020.
56. بوغريس لامية، التدريب ومدى مساهمته في تحسين اداء المؤسسة العمومية - دراسة حالة وزارة البيئة والتهيئة العمرانية بالجزائر -، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 01، 2008.
57. حمزة هداچ، عمار رواب، التكوين أثناء الخدمة في الحقل المدرسي الرياضي، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 15، العدد 02، 2020.
58. زرقط خديجة، دراسة تقييمية للتكوين الأولي في المدارس العليا (ENS) للأساتذة الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 09، 2018.
59. زغود سهيل، إستراتيجية التكوين ودورها في تنمية المورد البشري داخل المؤسسة الاقتصادية، مجلة الإقتصاد الصناعي، المجلد 05، العدد 01، 2015.
60. حبيش علي، أوكيل رابح، الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 21، 2019.
61. أحمد جلول، بعض مشكلات التكوين الجامعي بالجزائر - الحلول والاقتراحات -، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 23، 2017.
62. قاسم، نادر فتحي، الخصائص السيكومترية المقياس الكفاءة المهنية، مجلة كلية التربية، العدد التاسع والثلاثون، الجزء الأول، 2015.
63. جناد ابراهيم، الكفاءة المهنية وعلاقتها بأخلاقيات المهنة الصحفية في الجزائر، مجلة الحوار الثقافي، المجلد 05، العدد 01، 2016.
64. ناهد محمد عبد الفتاح مصطفى، تحسين الكفاءة المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي على ضوء رؤية مصر 2030، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد السابع عشر، العدد التاسع، 2023.
65. فاخر عاقل، العمل العمل، مجلة العربي، العدد 156، بدون تاريخ.

66. كاظم محمد جبار، غافل نغم شريف، الرضا عن الحياة وعلاقته بالأفكار التطفلية لدي طلبة كلية الهادي، مجلة نابو للبحوث والدراسات، المجلد الثاني والثلاثون، العدد الواحد والاربعون، 2023.
67. المفتي عبد المنعم، الرضا عن الحياة لدي طلبة قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة سطيف، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، مجلد 16، العدد 03، 2019.
68. عرابي محفوظ، بن حميدة هشام، دور إدارة الوقت في تفعيل الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة الوطنية للدهن بالأخضرية، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 04، العدد 07، 2019.
69. أبو بكر بوسالم، رحيمة غضبان، إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 04، العدد 06، 2017.
70. صباح حمايتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر، مجلة صوت القانون، المجلد التاسع، العدد 01، 2022.
71. غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 02، 2017.
72. أبو بكر بوسالم، رحيمة غضبان، إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 04، العدد 06، 2017.
73. محمد مريد عراك، أريج جواد جبر، الكفاءة المهنية لدى مدرسي الفيزياء للمرحلة الثانوية، مجلة إشراقات تنموية، العدد الرابع والثلاثون، 2022.
74. بويحياوي ابراهيم، بن أحمد نوال، أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 02، العدد 06، 2016.
75. عبد الرزاق حمر العين، ممارسات تنمية الكفاءة المهنية للموارد البشرية في ظل أسس علم النفس، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 09، العدد 04، 2021.
76. عبد المالك حقيق، سارة عبيدات، تأثير التشارك المعرفي في تطوير الكفاءات الجماعية - دراسة ميدانية في شركة ميديترام بالجزائر العاصمة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 06، ورقلة، الجزائر، 2014.

77. يونس قرواط، محمد صلاح، حنان زلاقي، تطوير الكفاءات البشرية والمزايا الناجمة عنها "التدريب والتعلم كألية التطوير الكفاءات البشرية"، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 4، العدد 2، 2019.
78. شيماء حسين ربيع، العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد الثامن عشر، جامعة الفيوم، 2020.
79. عبد الوهاب دادن، رشيد حفصي، تحليل الأداء المالي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية باستخدام طريقة التحليل العملي التمييزي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 07، العدد 02، صادرة عن جامعة غرداية، 2014.
80. صالح بلاسكة، نور الدين مزياني، مساهمة المقارنة المرجعية في قيادة وتقييم أداء المؤسسات، دراسة مقارنة لشركتي الحضنة-المراعي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 04، صادرة عن جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، ديسمبر 2013.
81. مشرور محمد الأمين، بوثلجة حسين، ثابتي الحبيب، تثمين مكتسبات الخبرة المهنية كمنهج لتطوير الكفاءات الحرفية دراسة حالة تثمين الخبرات الحرفية بولاية معسكر، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 05، العدد 04، 2016.
82. ذهبية سيد علي، أهمية التدريب في المؤسسة، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 04، العدد 01، 2016.
83. نجلاء فتحي محمد، الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال، بحق مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الصحة النفسية، جامعة حلوان، مصر، 2022.
84. رحمتك نور عزيزي، الكفاءة المهنية المدرس اللغة العربية في المدرسة العالية الحكومية الثانية بانيوماس، رسالة مقدمة لكلية التربية والعلوم التدريسية الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو لتوفية أحد الشروط للحصول على درجة الماجستير، الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو، أندونيسيا، 2018.

85. المسوس يعقوب، تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي (دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة)، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم في علم النفس، جامعة وهران 2، 2015-2016.
86. قريشي محمد الجموعي، قياس الكفاءة الاقتصادية في المؤسسات المصرفية دراسة نظرية وميدانية للبنوك الجزائرية خلال الفترة 1994-2003، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2005-2006.
87. دعاء رضا رياض محمد، التأصيل النظري لمفهومي الكفاءة والفعالية وتحليل طبيعة العلاقة بينهما بحث في تطور الفكر الإداري، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، 2015.
88. مريم شريط، أخلاقيات المهنة الطبية بين التمثل والممارسة دراسة ميدانية بمستشفى عبد القادر محاد بالجلفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه LMD في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الشهيد محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021.
89. أحلام عبايدية، محددات الاختيار المهني لدى الطلبة الجامعيين، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006-2007.
90. نور الدين تاويريت، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي - مساهمة في بناء نموذج متكامل للتقييم التنظيمي -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2005-2006.
91. حميدة جرو، مواءمة استراتيجيات التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، 2014-2015.
92. بودوح غنية، إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية - المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة أنموذجا -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012-2013.

93. رحمانى لىلى، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران، 2008-2009.
94. نجاه بزايد، التكوين وإستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سوناطراك، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس العمل و التنظيمي، جامعة وهران سانيا، 2010-2011.
95. عمارة حسيبة، تكوين موظفي ومنتخبي الجماعات المحلية في الجزائر دراسة حالة بعض بلديات ولاية الجزائر الدويرة بابا حسن الدرارية و العاشور (2008-2017)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الجماعات المحلية، جامعة الجزائر -3-، 2017-2018.
96. بوعبد الله سمير، إشكالية التكوين وترقية الأداء في الادارة العامة الجزائرية - دراسة حالة المديرية العامة للجمارك-(2015-2005)، أطروحة دكتوراه علوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص رسم السياسات العامة، جامعة الجزائر - 3 -، 2017-2018.
97. بن فرحات مولاي الحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011-2012.
98. فاطمة ظريف، التكوين كأداة لتكوين العنصر البشري المسير في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تخصص تسيير واقتصاد المؤسسة، جامعة ابن خلدون، تيارت، 2006-2007.
99. علي القمودي محمد فتح الله، كفاءة السلوك المهني كمحدد لفاعلية مدربي الألعاب الفردية والجماعية في الأندية الرياضية بمدينة سبها، بحث متقدم لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية، كلية التربية البدنية، جامعة سبها، 2021-2022.
100. خالد حماد محمد العنزي، النظام القانوني لترقية الموظف العام دراسة مقارنة بين الأردن والكويت، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011-2012.

101. ندى ناصر محمد مصطفى الخطيب، إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، بحث مقدم لاستكمال المتطلبات للحصول على درجة الماجستير في التربية قسم الصحة النفسية، جامعة حلوان، مصر، 2021.
102. حميش كهينة، مساهمة إدارة الكفاءات في تحقيق التوافق بين الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، 2021-2022.
103. أبو القاسم حمدي، تنمية كفاءات الأفراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات. دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية الأغواط من سنة 1999 حتى 2005، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، 2003-2004.
104. هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة -دراسة حالتي مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية بتلمسان وشركة تسويق وتوزيع المنتجات البترولية المتعددة نفضال تلمسان-، رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -، 2010-2011.
105. بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور - خنشلة -، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، 2013-2014.
106. عبد الجليل طواهرير، محمد منير بن عبد الهادي، محاضرات في هندسة التكوين، مطبوعة بيداغوجية موجه لسنة أولى ماستر إدارة الموارد البشرية، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019-2020.
107. علاء الدين أمزيان، عبد الكريم الحدادي، تأهيل الموارد البشرية تنمية وتطوير الكفاءات نموذجا، منشورات جامعة عبد المالك السعدي، تطوان، المغرب، بدون تاريخ.
108. قويدر خيرة، خصائص العملية التكوينية، محاضرات مقياس هندسة التكوين، موجه إلى طلبة السنة الأولى ماستر ارشاد وتوجيه، منشورات جامعة وهران 2، بدون تاريخ.

109. منصوري سميرة، التربية والتكوين في الجزائر، منشورات جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2021 - 2022.
110. الطاهر بودويرة، حموي نور الهدى، دور برامج التكوين في تأهيل الكوادر البشرية لاستخدام التكنولوجيا الحديثة : دراسة ميدانية بمكتبات جامعة قسنطينة 2، ورقة علمية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي : المكتبات ومؤسسات المعلومات في ظل التكنولوجيات الحديثة : الأدوار، التحديات والرهانات مع الإشارة إلى مدينة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، بدون تاريخ.
111. صولح سماح، هندسة التكوين، منشورات جامعة بسكرة، الجزائر، 2019-2020.
112. صولح سماح، تطوير الكفاءات، منشورات جامعة بسكرة، الجزائر، 2020-2021.
113. قسم الصحة النفسية، الصحة النفسية والإرشاد النفسي، منشورات جامعة المنيا، مصر، 2022.
114. أبو القاسم حمدي، إدارة الكفاءات والتطوير التنظيمي، مطبوعة محاضرات مقدمة لطلبة شعبة علوم التسيير، السنة الأولى ماستر إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، 2018-2019.
115. الجريدة الرسمية ، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007 ، القانون 07-11 المتعلق بالنظام المحاسبي المالي المادة 03، ص 03.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

إستمارة بحث ضمن عنوان:

علاقة التكوين بالكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا

وهران

تحية طيبة وبعد:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة علاقة التكوين بالكفاءة المهنية لدى عمال مؤسسة سونلغاز وعن مدى تطبيق البرامج التكوينية داخل المؤسسة من أجل هذه الغاية أضع بين أيديكم هذا المقياس ويرجى الإجابة عن جميع فقراتها وذلك بوضع إشارة x أمام العبارة المناسبة محددًا أنسب الإجابات بالنسبة لك متوخيا الصدق والمصادقية علما أن إجابتك ستكون لغرض بحث علمي أكاديمي وبكل سرية وشكرا على تعاونك معنا.

تحت إشراف الأستاذة:

د. بداش وردة

من إعداد الطالبة:

حفيدوا بوبكر زهرة.

السنة الجامعية 2023-2024

المحور(01) البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن: [30-28]
 [35-30]
 [36 فما فوق]
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج
4. عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
5. طبيعة المنصب: دائم مؤقت

المحور(02) التكوين:

6. هل تستخدم مؤسسة سونلغاز تقنيات حديثة لتكوين العمال؟
 موافق محايد غير موافق
7. هل تتم عملية تقييم الكفاءات لمعرفة الإحتياجات التكوينية؟
 موافق محايد غير موافق
8. هل تقوم مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال بهدف ترقيةهم وتنمية كفاءاتهم ومهاراتهم؟
 موافق محايد غير موافق
9. ماهو نوع التكوين الذي تلقته؟
 تكوين أساسي تكوين مستمر تحسين المستوى

10. هل التكوين الذي تلقيته كان؟

- تكوين بموقع العمل تكوين خارج العمل

11. هل مشاركتك في البرامج التكوينية كانت؟

- بناءا على طلبك في إطار الترقية سياسة المنظمة

12. في رأيك ماهي الأساليب المساعدة على التكوين؟

- أسلوب المحاضرات أسلوب المؤتمرات والندوات أسلوب الزيارات الميدانية التكوين بالكومبيوتر التكوين التكنولوجي

13. هل تقوم المؤسسة بإقتطاع من مرتبك الشهري عند القيام بتكوين؟

- نعم لا

ما رأيك.....

المحور(03) الكفاءة المهنية:

14. هل تشارك في تقديم أفكار جديدة من شأنها تطوير إجراءات العمل؟ نعم لا

15. هل يوجد في مؤسستكم مخطط يوضح للعمال المسؤوليات والواجبات المنوطة بهم؟

- نعم لا

16. هل تعتقد أن إتقان العمل واجب: خلقي مهني هما معا

17. هل تسعى لتحسين أدائك في العمل؟. نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب(نعم) هل من أجل: الترقية زيادة في الرتبة

أخرى أذكرها.....

18. هل تقوم بأداء عملك في الوقت المطلوب؟ نعم لا

19. كيف تمضي وقت عملك داخل المؤسسة؟

- كله في العمل تقعد الزملاء بين الحين والآخر
 تصفح مواقع التواصل قضاء أشياء شخصية

20. هل هناك تنسيق في علاقات العمل بين العمال؟ نعم لا

21. هل تهتم بهندامك وترتدي لباسك الخاص بالعمل؟ نعم لا

المحور(04) فعالية التكوين في تطوير الكفاءات المهنية:

22. هل برامج التكوين تساهم في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال مؤسسة سونلغاز؟

- نعم لا

23. هل برامج التكوين تعزز رغبة عمال مؤسسة سونلغاز لشغل مناصب تتطلب مهارة وكفاءة مهنية؟

- نعم لا

24. هل برامج التكوين تحفز عمال مؤسسة سونلغاز على إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية؟

- نعم لا

25. هل برامج التكوين أدت إلى إحداث فرق في مستوى الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز؟

- نعم لا

26. هل برامج التكوين تساعد عمال مؤسسة سونلغاز على إيجاد حلول للمشكلات المهنية التي تواجههم

في مناصب عملهم؟

- نعم لا

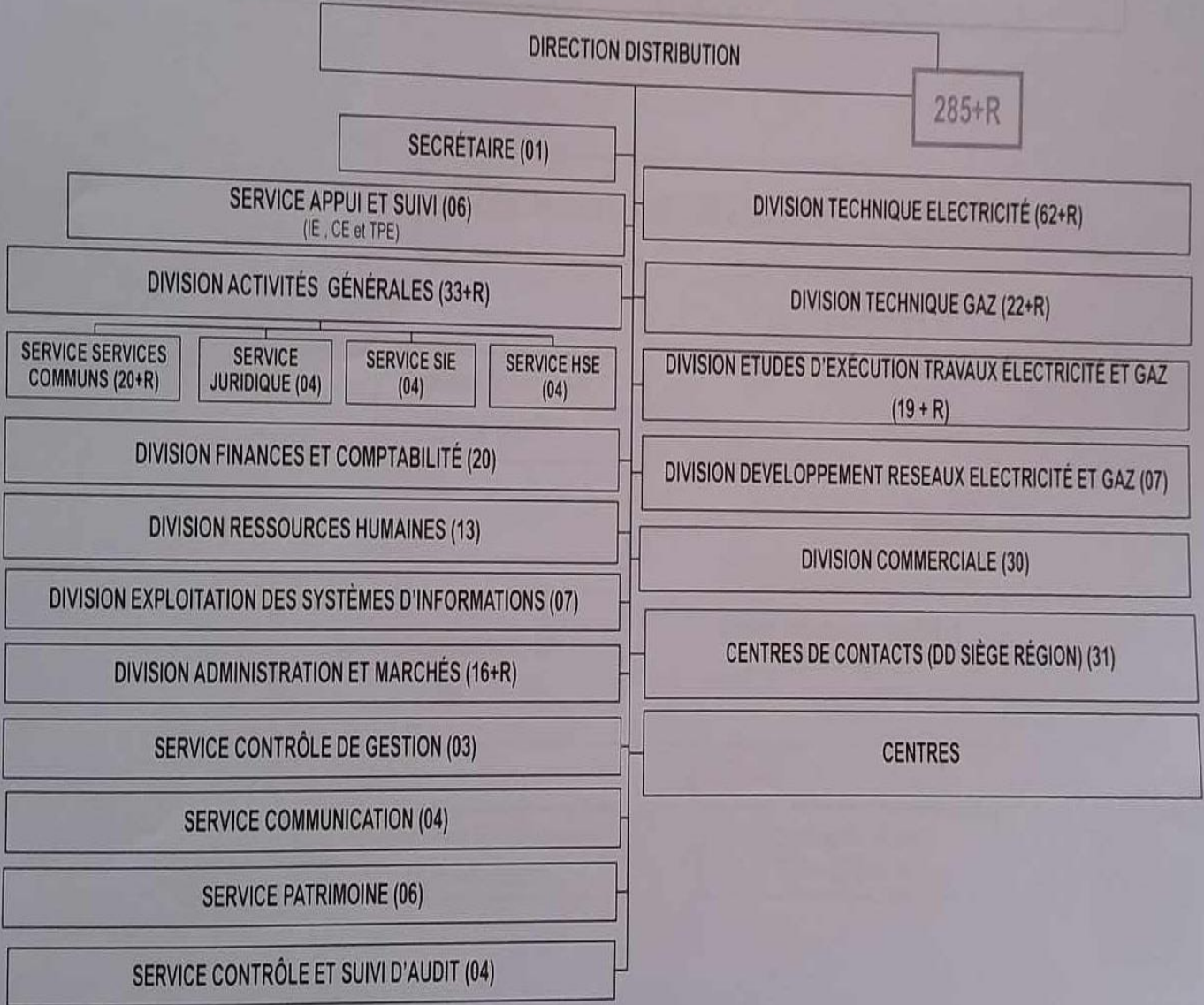
27. هل تساعد برامج التكوين على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية؟

- نعم لا

28. في رأيك ماهي الطرق لجعل برامج التكوين أداة يمكن من خلالها التحسين من جودة الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز؟

- البحث العلمي
- تكثيف البحوث حول التكوين
- توفير الوسائل العلمية المتطورة
- عصرنة البرامج التكوينية

DIRECTION DISTRIBUTION



الهيكل التنظيمي لمؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز

السانيا وهران

المحتويات

إهداء

- 1-.....المقدمة العامة
- 2-..... المقدمة
- 4-.....أولا - الإشكالية
- 5-.....ثانيا - الفرضيات
- 5-.....ثالثا - تحديد المنهجية
- 5-.....❖ التقنيات أو الأدوات المستخدمة لجمع البيانات
- 6-.....رابعا - أسباب إختيار الموضوع
- 6-.....خامسا - أهمية وأهداف الدراسة
- 7-.....سادسا - مجالات الدراسة
- 9-.....سابعا - الصعوبات
- 9-.....ثامنا - الدراسات السابقة
- 18-.....تاسعا - التعليق على الدراسات
- 19-.....عاشرا - تحديد المفاهيم
- 24-.....إحدى عشرة - النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة
- 29-.....الفصل الثاني: ماهية التكوين
- 30-.....• تمهيد
- 30-.....• المفاهيم المرتبطة بالتكوين
- 32-.....• العناصر الأساسية لتكوين
- 33-.....• أسس التكوين
- 34-.....• أهمية وأهداف التكوين
- 37-.....• شروط التكوين وأهم خصائصه
- 40-.....• المراحل الأساسية لتكوين
- 44-.....• أنواع التكوين
- 45-.....• أساليب وطرق التكوين
- 48-.....• مقومات نجاح التكوين، حوافزه، وأهم إستراتيجياته

المحتويات

- التحديات والمعوقات التي تواجه التكوين وسبل مواجهتها.....-51-
- دور التكوين في تطوير الكفاءات المهنية بمؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران..-52-
- خلاصة الفصل.....-53-
- الفصل الثاني: ماهية الكفاءة المهنية.....-54-
- ✓ تمهيد-55-
- ✓ مفهوم الكفاءة المهنية وأهم خصائصها.....-55-
- ✓ المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية.....-57-
- ✓ مكونات الكفاءة المهنية.....-63-
- ✓ أهمية وأهداف الكفاءة المهنية.....-65-
- ✓ شروط إكتساب الكفاءة المهنية.....-67-
- ✓ أنواع الكفاءة المهنية وأهم أبعادها.....-68-
- ✓ الأمور التي يجب مراعاتها عند قياس الكفاءة المهنية.....-69-
- ✓ طرق تطوير الكفاءة المهنية.....-70-
- ✓ العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية.....-71-
- ✓ تقييم الكفاءة المهنية.....-73-
- ✓ تقييم الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران.....-75-
- ✓ المعوقات التي تواجه تطبيق الكفاءة المهنية في مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران وأهم الحلول لمواجهتها.....-76-
- ✓ خلاصة الفصل.....-79-
- الفصل الثالث: علاقة التكوين بالكفاءة المهنية (دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران).....-80-
- تمهيد.....-81-
- تعريف مؤسسة توزيع الكهرباء سونلغاز السانيا وهران.....-81-
- المديریات التابعة لها.....-81-
- مهام المؤسسة.....-81-
- أهداف المؤسسة.....-81-

المحتويات

- نتائج الدراسة-96-
- خلاصة الفصل-97-
- ملخص الدراسة-98-
- الخاتمة العامة-100-
- قائمة المراجع-101-
- الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....-118-

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
-64-	يلخص مكونات الكفاءة المهنية	01
-82-	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
-82-	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	03
-83-	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	04
-83-	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	05
-84-	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المنصب	06
-84-	يمثل استخدام مؤسسة سونلغاز لتقنيات الحديثة في تكوين العمال	07
-85-	يمثل مدى وجود عمليات لتقييم الكفاءات لمعرفة الإحتياجات التكوينية	08
-85-	يمثل قيام مؤسسة سونلغاز بتكوين العمال بهدف ترقية كفاءاتهم ومهارتهم	09
-86-	يمثل نوع التكوين الذي يتلقاه عمال مؤسسة سونلغاز	10
-86-	يمثل طبيعة التكوين الذي يتلقاه عمال مؤسسة سونلغاز	11
-87-	يمثل طبيعة مشاركة العمال في البرامج التكوينية	12
-87-	يمثل الأساليب المساعدة على التكوين	13
-88-	يمثل قيام مؤسسة سونلغاز بإقتطاع من المرتب الشهري للعمال بهدف تكوينهم	14
-88-	يمثل مشاركة عمال سونلغاز في تقديم أفكار جديدة بهدف تطوير المنظومة	15
-89-	يمثل وجود مخطط يوضح للعمال المسؤوليات والواجبات المنوطة بهم	16
-89-	يمثل منطق العمال حول فكرة إتقان العمل واجب	17
-90-	يمثل مدى سعي العمال لتحسين أدائهم	18
-90-	يمثل هدف العمال من تحسين الأداء	19
-91-	يمثل أداء العمال لأعمالهم في الوقت المطلوب	20

21	يمثل كيفية قضاء العمال لوقتهم داخل المؤسسة	-91-
22	يمثل وجود تنسيق في علاقات العمل بين العمال	-92-
23	يمثل إهتمام العمال بهندامهم ولباسهم الخاص بالعمل	-92-
24	يمثل مدى مساهمة البرامج التكوينية في تطوير وتنمية الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز	-93-
25	يمثل مدى تحفيز البرامج التكوينية لرغبة عمال سونلغاز لشغل مناصب تتطلب مهارة وكفاءة مهنية	-93-
26	يمثل مدى تحفيز البرامج التكوينية لعمال سونلغاز على إكتساب المزيد من الخبرة والكفاءة المهنية	-94-
27	يمثل البرامج التكوينية والفرق الذي تحدثه في مستوى الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز	-94-
28	يمثل مساعدة البرامج التكوينية في مواجهة المشكلات التي تواجه العمال في مناصب عملهم	-95-
29	يمثل مساعدة البرامج التكوينية على التقليل من الحوادث والأخطاء المهنية	-95-
30	يمثل الطرق لجعل برامج التكوين أداة يمكن من خلالها التحسين من جودة الكفاءة المهنية لعمال سونلغاز	-96-

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
-40-	يوضح خصائص التكوين	01
-43-	يوضح المراحل الأساسية لتكوين	02
-50-	يمثل ملخص حول إستراتيجيات التكوين	03
-57-	يمثل خصائص الكفاءة المهنية	04
-63-	يمثل المبادئ الأساسية للكفاءة المهنية	05
-65-	يمثل قطبي الكفاءة المهنية الباطني والظاهري	06
-72-	يمثل العوامل المؤثرة في تطوير الكفاءة المهنية	07
-75-	طرق تقييم الطاقات الكامنة للكفاءات المهنية	08
-77-	يبين فاعلية التدريب في تطبيق الكفاءة المهنية	09
-79-	يبين فاعلية التكوين في تطبيق الكفاءة المهنية	10