



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل



دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية

دراسة ميدانية لعينة من المترشحين بمركز التكوين المهني والتمهين مناد محمد بواد الخير

"ولاية مستغانم"

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم والعمل

إشراف الأستاذ
د/قرينعي قرادي

من إعداد الطالبة
بلعطيل أسماء

أ. السعيد الكويكع عن

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د/ مشري فريدة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر ب	د/ قرينعي قرادي
مناقشا	أستاذة محاضرة أ	د/ كرابية أمينة

السنة الجامعية 2021-2020م

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

قل ربي زدني علما.

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك عليّ وعلى والديا وأعمل صالحا ترضاه وأدخلني

برحمتك في عبادك الصالحين". الآية 19 من سورة النمل.

-إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب

اللحظات إلا بذكرك، ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

أولا الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى الذي هدانا وأعاننا ووفقنا ويسر لنا طريق العلم

والمعرفة لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف "قريني" الذي لم يبخل عليا

بنصائحه القيمة، أتقدم له بجزيل الشكر إلى أستاذتنا الغالية "مناد سميرة" على

نصائحها التي لم تبخل بها علينا، كما أتقدم بجزيل الشكر إلى قسم علم الاجتماع

رئاسة وأستاذة لما قدموه من وفوائد علمية.

الإهداء:

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود وقرّة عيني، إلى الزهرة التي لا تذبل، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء، إلى الينبوع الذي لا يمل، إلى من حاكت سعادي بخيوط منسوجة من قبلها إلى أمي الحنونة حفظها الله وأطال في عمرها.
-إلى من أكتب اسمه بكل افتخار إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى من كان دعاءه سر نجاحي وحنانه بلسم جراحي إلى راحة نفسي وملاذي الآمن على مرشدي وقدوتي في الحياة، إلى من وقف بجانبني لحظة سعادة، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد طريق العلم، إلى الألماس الذي لا ينكسر، إلى من سعي وشقى لأنعم بالراحة والهناء، الذي لم يبخل عليا بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح، إلى الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بالدين والحكمة والأخلاق إلى أبي الغالي حفظه الله وأطال في عمره، إلى من حبهم يجري في عروقي إلى أحبباء قلبي أشقائي "إبراهيم" و"إسماعيل".

إلى من سمحت لي الحياة بمصاحبتهم صديقاتي الغاليات: العالية، أسيا، أحلام، فاطيمة، سليمة، وإلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي وإلى كل من أحبهم قلبي وذكرهم لساني ولم يكتبهم قلبي أهدي هذا العمل المتواضع.

المحتويات	الصفحة
شكر وتقدير	
المحتويات	
فهرس الجداول	
مقدمة	أ-ب
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
إشكالية الدراسة	3
الفرضيات	4
أهمية الدراسة	4
أسباب إختيار الموضوع	5
أهداف الدراسة	6
الإطار المفاهيمي للدراسة	7-6
الدراسات السابقة	18-11
الفصل الثاني: أساسيات حول التكوين المهني	
المبحث الأول: ماهية التكوين المهني	
المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني	21
المطلب الثاني: نشأة وتطور التكوين المهني	23-21
المطلب الثالث: النظريات المفسرة لتكوين المهني	26-23
المطلب الرابع: أنواع التكوين المهني	27-26
المطلب الخامس: وظائف التكوين المهني	28-27
المطلب السادس: أهداف التكوين المهني	29-28
المطلب السابع: أهمية التكوين المهني .	29
المطلب الثامن: مبادئ التكوين المهني	29
المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر	
المطلب الأول: تطور التكوين المهني في الجزائر	33-32
المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني في الجزائر	36-33
المطلب الثالث: مشكلات ومعوقات التكوين المهني	40-37
الخلاصة:	40
الفصل الثالث: أساسيات حول تنمية الموارد البشرية	
المبحث الأول: ماهية تنمية الموارد البشرية	
المطلب الأول: تعريف تنمية الموارد البشرية	45

46-45	المطلب الثاني: السياق التاريخي لتنمية الموارد البشرية
47-46	المطلب الثالث: أهم المداخل النظرية في دراسة الموارد البشرية
48-47	المطلب الرابع: المرتكزات الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية
49-48	المطلب الخامس: وسائل تنمية الموارد البشرية
49	المطلب السادس: خصائص تنمية الموارد البشرية
50-49	المطلب السابع: أهمية تنمية الموارد البشرية
	المبحث الثاني: أسباب وأهداف تنمية الموارد البشرية
52	المطلب الأول: أسباب تنمية الموارد البشرية
53-52	المطلب الثاني: أنشطة تنمية الموارد البشرية
53	المطلب الثالث: المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية
54-53	المطلب الرابع: نتائج تنمية الموارد البشرية
55-54	المطلب الخامس: دور الموارد البشرية
56-55	المطلب السادس: أهداف تنمية الموارد البشرية
57	الخلاصة:
	الفصل الرابع: الإطار الميداني للدراسة
59	تمهيد
	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية
61	المطلب الأول: منهج الدراسة
62-61	المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات
62	المطلب الثالث: عينة الدراسة
63	المطلب الرابع: مجالات الدراسة
	المبحث الثاني: عرض نتائج البحث ومناقشتها
79-65	المطلب الأول: تفرغ البيانات وتحليلها
81-79	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضيات
82-81	المطلب الثالث: النتائج العامة
85-84	خاتمة
87-86	قائمة المراجع
	الملاحق قائمة المراجع
	دليل الإستمارة
	الملخص

فهرس الجداول الميدانية:

الرقم	العنوان للجدول	الصفحة
01	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس	65
02	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب السن	65
03	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة المدنية	66
04	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	66
05	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب النمط التكويني	67
06	جدول يبين توزيع المبحوثين حسب التخصص المهني	68
07	جدول يحدد أسباب إلتحاق المتكون بالتكوين المهني	69
08	جدول يبين يحدد سبب إختيار التخصص	69
09	جدول يبين دور التكوين المهني في رفع القدرات وتحسين مهارات المتربصين	70
10	جدول يبين أهمية التكوين المهني في الحياة المهنية	71-70
11	جدول يوضح توظيف المتكونين لما يتلقونه في التكوين المهني أثناء التربص	71
12	جدول يوضح مدى مساهمة التكوين المهني في بناء المشروع الشخصي	71
13	جدول يوضح مدى تمكين التكوين المهني من دخول عالم الشغل	72
14	جدول يوضح إمكانية التكوين المهني في تحسين العلاقات بين المتربصين	72
15	جدول يبين إعتماذ التكوين المهني على التكوين النظري والتطبيقي بشكل متوازي	73
16	جدول يوضح التكوين الجيد وتأثيره على قدرات ومهارات المتربصين	73
17	جدول يبين نوعية البرامج المتوفرة بالمركز	74
18	جدول يوضح تطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يلائم عالم الشغل	74
19	جدول يوضح نسبة معالجة برامج التكوين نواحي ضعف المتربصين	75
20	جدول يبين مساهمة التكوين المهني في إكساب المعرفة اللازمة من أجل إستخدام الأجهزة المحيطة	75
21	جدول يبين كفاية التخصصات	76-75
22	جدول يوضح مدة التكوين	76-75
23	جدول يبين نسبة كفاية مدة التكوين المهني	76

77	جدول يبين المسؤول عن التكوين	24
77	جدول يبين شروط التكوين الفعال	25
78	جدول يبين نسبة استخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التكوينية	26
79-78	جدول يبين تقييم المتكولين لبرامج التكوين المهني	27
79	جدول يبين الصعوبات التي تواجه المتربصين	28

مقدمة

مقدمة:

إن التغيرات والتحولات التي طرأت في الفترات الأخيرة، والتي مست عدة جوانب ومجالات، خاصة منها الصناعية والفكرية والتكنولوجية وفي خصم هذه التغيرات والتطورات التي مست المجتمع، أصبحت عملية التنمية لا تقتصر على كل ما هو مادي من موارد مادية، ورؤوس أموال، بل أصبحت الجهود والإهتمامات منصبة حول العنصر البشري الذي يعتبر أساس كل تطور وتقدم بل، ويعتبر من أهم العوامل المساندة على قيام المجتمع في مختلف مناحيه، ومختلف مؤسساته، ومن خلال ذلك يمكن القول أن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى وبطريقة مباشرة على قدرات العاملين وكفاءاتهم ومؤهلاتهم، وبذلك تعتبر تنمية العنصر البشري من أهم عناصر التنمية الاقتصادية، فقد أضحى هذا الأخير يمثل المورد الرئيسي والأساسي في عمليتي النمو والتطور، بإعتباره المصدر الأساسي في العملية الإنتاجية، لذلك تسعى معظم المجتمعات جاهدة في تسخير كافة الطرق والسبل، من أجل إكساب أفرادها مختلف المهارات والخبرات الأساسية حتى يتسنى لها الإستفادة منهم، وتوفير الظروف المناسبة التي تجعله عنصرا فعالا ومنتجا، ومن أهم الطرق والوسائل المساهمة في عملية تنمية الموارد البشرية التكوين المهني .

وفي هذا السياق برزت أهمية إعداد وتكوين وتنظيم الأفراد، فالتكوين المهني يعد من أهم الطرق التي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأمور الأساسية كالتعليم وتلقين المهارات الأساسية، فقد حظي هذا الموضوع إهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في مختلف الميادين، إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسؤولة على تكوين الأفراد في مختلف المستويات المعرفية والمهاراتية والسلوكية، فقد عرف التكوين المهني منذ القدم، وازدياد الاهتمام الرسمي به في السنوات الأخيرة، نتيجة لتغيرات والتحولات التي شهدتها المجتمعات، من تطور تكنولوجي، وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، الأمر الذي إستدعى تكوين يد عاملة قادرة على إستيعاب هذه التغيرات والتطورات، لذلك أصبح التكوين المهني من أهم المرتكزات الأساسية التي تسعى إلى عملية التنمية البشرية، ومن هنا أصبح التمويين المهني ضمن النشاطات التنموية، نتيجة لدور الذي يقوم به لرفع قيمة اليد العاملة وعليه، و من خلال هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية تشخيص الواقع الفعلي للدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني في عملية تنمية قدرات الموارد البشرية، ولتحقيق هذا المتبقي قسمت الدراسة إلى 04 فصول وهي على النحو التالي: بحيث شمل الفصل الأول

الإطار العام للدراسة، حيث تعرضنا فيه إلى طرح إشكالية البحث، فرضيات وأهمية وأهداف الدراسة وأسباب إختيار الموضوع والإطار المفاهيمي للدراسة والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد خص لأساسيات حول التكوين المهني وينقسم هذا الفصل بدوره إلى مبحثين، فقد إحتوى المبحث الأول ماهية التكوين المهني، أما المبحث الثاني تناول التكوين المهني في الجزائر .

أما الفصل الثالث فقد تطرقنا إلى أساسيات حول تنمية الموارد البشرية .

أما الفصل الرابع فقد تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية وعرض وتحليل البيانات.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

إشكالية الدراسة:

الفرضيات :

- أهمية الدراسة
- أسباب إختيار الموضوع
- أهداف الدراسة
- الإطار المفاهيمي للدراسة
- الدراسة السابقة

الإشكالية:

-تعتبر تنمية العنصر ابشري من أهم عناصر التنمية الاقتصادية فقد أضحي هذا الأخير يمثل المورد الرئيسي والأساسي في عمليتي النمو والتطور باعتباره المصدر الأساسي في العملية الإنتاجية، لذلك تسعى معظم المجتمعات جاهدة في تسخير كافة الطرق والسبل من أجل إكساب أفرادها مختلف المهارات والخبرات الأساسية حتى يتسنى لها الإستفادة منهم.

وفي هذا السياق برزت أهمية إعداد وتدريب الأفراد ويعد التكوين المهني من أهم الطرق التي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأمور الأساسية، كالتعليم وتلقين المهارات الأساسية، لهذا يعد التكوين المهني إحدى المواضيع التي نالت إهتمام العديد من الباحثين في مختلف التخصصات والمجالات، إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسؤولة على تكوين الأفراد في مختلف المستويات المعرفية والمهاراتية والسلوكية.

فالتكوين المهني عرف منذ القدم "وإزدياد الإهتمام الرسمي بالتكوين المهني من خلال التغيرات والتحويلات العميقة التي شهدتها ويشهدها العالم، من تأثيرات في مفاهيم الإدارة الحديثة، حيث أصبح الإبداع والأداء الفعال والمهارة هي الصفات الغالبة في كل عمل.

الأمر الذي إستدعى تكوين يد عاملة قادرة على إستيعاب هذه التغيرات والتحويلات، لذلك أصبح التكوين المهني من أهم المرتكزات الأساسية التي تسعى إلى عملية التنمية البشرية، بحيث يقوم بتأهيل الشباب من مختلف الأعمار والمستويات في جميع الميادين والتخصصات من خلال تقديم معرف نظرية وتطبيقية، تزود المتكويين بمهارات وخبرات عديدة وكذلك صقل خبرات أخرى تمكنهم من الإستعداد للحياة المهنية، لما يخدم إحتياجات سوق العمل من يد عاملة مؤهلة لتساهم بصورة فعالة في تحقيق الفعالية والكفاءة الإنتاجية " ومن هنا أصبح التكوين المهني ضمن النشاطات التنموية نتيجة لدور الذي يقوم به لرفع قيمة اليد العاملة .

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تثير إشكالية بحثية مفادها تقصي دور مراكز التكوين المهني في عملية تنمية قدرات الموارد البشرية وعليه نطرح الأسئلة التالية:

التساؤل الرئيسي:

-ماالدور الذي تلعبه مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية؟

التساؤلات الفرعية :

-مامدى مساهمة مراكز التكوين المهني في تحسين مهارات المتربصين؟

-ما نوع وطبيعة برامج التكوين المهني ؟

الفرضيات :

الفرضية الرئيسية :

تلعب مراكز التكوين المهني دورا أساسيا ومهما في تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية ذلك بإعتماده على برامج متنوعة ومختلفة

الفرضيات الجزئية :

- تساهم مراكز التكوين المهني في تحسين المهارات وتنمية قدرات الموارد البشرية

- تتعدد طبيعة وبرامج التكوين المهني وتختلف أنواعها

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في هذا الموضوع باعتباره أحد المواضيع الواسعة في عدة مجالات وخاصة مجال علم إجتماع علم اجتماع التنظيم والعمل، بحيث تقوم هذه الدراسة على إعطاء نظرة واسعة عن أهمية مراكز التكوين المهني في ودورها في تنمية الموارد البشرية .

- كذلك يكتسب موضوع التكوين المهني أهمية كبيرة من كونه موضوع ذات طبيعة حيوية في الواقع، وليس مجرد بحث نظري، لكونه يقدم رؤية واضحة حول دور مراكز التكوين في تنمية الكفاءات وتطويرها

- كذلك نسعى من خلال دراستنا هذه إلى تبيان أهمية تنمية الموارد البشرية باعتبارها أهم عنصر في العملية الإنتاجية، وعلى هذا الأساس، فقد تم تسليط الضوء على الدور تقوم به مراكز التكوين المهني في تكوين يد عاملة مؤهلة قادرة على فرض نفسها في عالم الشغل والتكيف مع مختلف التغيرات التي تطرأ عليه.

- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذا الموضوع الذي يعتبر في الحقل العلمي الأكاديمي، لتقدم دراسات مماثلة.

- كذلك التعريف بمراكز التكوين المهني وأهميتها كمؤسسة أساسية في المجتمع .

أسباب ودوافع إختيار الموضوع:

-تعدد أسباب إختيار أي بحث علمي بمثابة الحافز والدافع الذي يسير مجموعة من الهواجس لدى الباحث للقيام بمختلف الدراسات العلمية، وتمثل أسباب التي وفقنا لإختيار الموضوع هذا الموضوع أسباب موضوعية وأخرى ذاتية .

أ) الأسباب الموضوعية:

➤ الحاجة إلى إعطاء المزيد من الدراسات الموضوعية حول التكوين المهني ودوره في تنمية الكفاءات والموارد

البشرية

➤ محاولة إثراء هذا الموضوع بالمعلومات في مجال علم الاجتماع، التنظيم، العمل .

➤ قابلية الموضوع للإنتاج (سواء تعلق) والدراسة سواء تعلق الأمر بالجانب النظري والميداني .

➤ تقديم رؤية موضوعية واضحة حول دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية .

ب) الأسباب الذاتية:

➤ الإهتمام الشخصي بالموضوع نظرا لحيويته في إطار تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل .

➤ فضول معرفي ورغبة شخصية في تقديم معطى علمي وتحليلي لهذا الموضوع في إطار مذكرة تخرج.

أهداف الدراسة:

-إرتأينا من خلال هذه الدراسة لتطرق لجملة من الأهداف والتي من بينها مايلي:

- محاولة اكتشاف ومعرفة منظومة التكوين المهني .
- تبيان الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية ومدى تجسيد هذا الدور في أرض الواقع
- كذلك محاولة إثراء هذا الموضوع.
- تبيان أهمية مراكز التكوين في صقل القدرات والخبرات
- إبراز مكانة التكوين المهني كوسيلة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية.
- المساهمة في التعريف بمراكز التكوين المهني وأهميتها كمؤسسة فعالة في المجتمع.
- المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بهذا الموضوع الذي يعتبر إضافة في الحقل العلمي .

تحديد الإطار المفاهيمي للدراسة:

-تعتبر مرحلة تحديد المفاهيم من أهم المراحل الأساسية التي يعتمد عليها أي بحث، فهي تلك المفاهيم التي تناولها الباحث في دراسته، والتي من شأنها إزالة الغموض والالتباس الذي يعتبر البحث.

1- مفهوم التكوين :

(أ) التعريف اللغوي:

"كون، يكون، تكوين، وكون الشيء أي لم أجزاءه لبعضها البعض، والتكوين هو إحداث الشيء من العدم." - ويعرف أيضا :

"إن التكوين كمفردة لغوية، اسم مشتق من الفعل "كون" التي تعني عادة أنشأ، صنع، شكل، والمكون للشيء لا ينتهي إلى ذلك إلا بعد إحداث تغيرات ومعالجة لمادته الأولية من خلال عمليات الإضافة والتصحيح التي تدخل على الحالة الأولية التي يكون عليها هذا الشيء، هذا لما يتعلق الأمر بالمادة، اما عندما يتعلق الأمر بالإنسان فالمقصود عادة هو التكوين المعنوي والتعديل والتغيير، قد يعني اكتساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديدة بما يجعله قادر على القيام بالنشاطات

(ب) التعريف الإصطلاحي:

-لقد تعددت التعاريف حول التكوين والتي من بينها :

-عرف التكوين على أنه :جملة المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في تخصص معين، هذا التعريف يعكس بصدق النظرة التقليدية التلقينية للفصل التكويني التي سادة في ظل فلسفة المعالم الثابتة والحقائق المطلقة وهو يمثل التيار التكويني القائم على تبليغ المعرفة.

-وعرف التكوين على أنه "جملة النشاطات والوضيعات البيداغوجية والوسائل الديداكتيكية التي تهدف إلى إكتساب الفرد المعارف والإتجاهات والمهارات الجديدة حتى يكون قادرا على تضمينا من مسابقه لمكون الأهداف في الممارسة التكوينية غير أنه يؤكد بشكل أكبر على الوسائل والنشاطات وهو بذلك يعكس فلسفة التيار التكويني المتمركز حول نشاط المتكون.

-يعرف (M.Munger) التكوين على أنه سيورة التعليم التي تهدف إلى تمكين الفرد من تحصيل المعارف الضرورية لإشباع حاجاته وحاجات المؤسسة التي ينشط فيها نستخلص مما سبق من تعريف التكوين بأنه نشاط يتمركز حول تبليغ المعرفة للأفراد ومحاولة إكسابهم مهارات جديدة تساعدهم على أداء المهام وتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة .¹

- ويعرف التكوين أيضا بأنه تلك البرامج المعدة لتسهيل التعليم، أي النجاحات التي يمكن تحقيقها في المهنة الممارسة بشكل مستمر لكون هذا الأخير لا يملك نقطة نهاية، أو هو ذلك التطبيق لأعمال مخططة بهدف الحفاظ على المستوى أو تحسينه بغرض تحقيق أهداف المؤسسة .

وعليه فإن التكوين هو العملية التي من خلالها تتمكن المؤسسة من الحصول على المعارف الضرورية لأفرادها بشكل دائم، لتمكينهم من تحقيق نجاحات في المهام الموكلة إليهم، ومن ثمة تحقيق أهداف المؤسسة .²

نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين هو عبارة عن نشاط مخطط، وعملية مستمرة يتم من خلاله تحسين قدرات الأفراد، بغرض تحقيق أهداف المؤسسة.

ويعرف كذلك "بأنه عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج مصممة من أجل تعليم الموظف وإكسابه معارف وسلوكيات ومهارات جديدة، متوقع أن يحتاجها في أداء مهام ووظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر على نشاط المؤسسة."³

¹ - بوعبد الله الحسن، ناني نبيلة، مقارنة منظومية للبرامج التكوينية، منشورات مخبر، الجزائر، دون طبعة، 2010، ص06، 07.

² -إسماعيل حجازي، معاليم سعاد، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة لنشر وتوزيع، الأردن، عمان، الطبعة الأولى، 2013، ص42.

³ - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، دار وائل لنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2005، ص43.

- نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين هو عبارة عن نشاط وعملية يتم التخطيط لها، ويتم التكوين وفق برامج مصممة تهدف إلى إكساب الأفراد مهارات ومعارف وسلوكيات فهو عملية شاملة تهدف إلى إحداث تغييرات للأفراد في عدة جوانب والتي من بينها الجانب المعرفي، الجانب السلوكي والجانب المهاري.

- وعرفه الكاتب "RAYMANT" بأنه مجل العمليات القادرة على جعل الأفراد يؤدون الوظائف الحالية والتي قد يكلفون بها مستقبلا من أجل السير الحسن للمؤسسة بمهارة.¹

(ج) التعريف الإجرائي:

- هو نشاط يهدف إلى إكساب الأفراد عدة مهارات وخبرات تساعدهم على أداء المهام، فهو عملية تقوم على التخطيط ويتميز بالشمولية لكونه يمس عدة جوانب، الجانب المعرفي والجانب السلوكي والجانب المهاري للفرد.

2- مفهوم التكوين المهني:

- لقد تعددت التعريف حول التكوين المهني والتي من بينها مايلي:

- يعرف عقيد محمد جمال برعي التكوين المهني بأنه النظام الذي يتبع في دراسة فن الضنون أو مهنة من المهن أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.²

نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين المهني هو عملية يتم وفقها إعداد الأفراد وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة التي تساعده على إتقان فن من الفنون أو التعلم مهنة من المهن.

كما يعرفه عبد الرحمان محمد عيسوي "بانه نوع من التعلم وإكتساب المهارات والخبرات والمعارف المتعلقة بمهنة معينة."³

- نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين المهني هو عبارة عن عملية تعلم تسعى إلى اكساب الأفراد المهارات والمعارف من أجل إتقان مهنة معينة.

- ويعرفه بوفلحة غياث: "على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة."⁴

1 - بن يمينة السعيد، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص92 .

2 - سلاطية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة تشغيل الشباب في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة 1995-1996، ص 29.

3 - قويلج منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بسكرة 2013-2014، ص 09.

4 - بوفلحة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، دار العرب لنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2002، ص 79.

نستخلص من هذا التعريف بأن التكوين المهني هو عبارة عن نشاط، يسعى إلى تعليم الأفراد مجموعة من المعارف والمهارات والإتجاهات التي تجعلهم قادرين على أداء مهنة من المهن.

-التعريف الإجرائي:

التكوين المهني هو عبارة عن نشاطات يهدف إلى إحداث تغيرات في الأفراد في مختلف الجوانب، وذلك عن طريق إكسابهم مهارات وخبرات في مجال من المجالات، فهو عملية تأهيل قدرات الأفراد المهنية، فهو يعني بعملية تهيئة الأفراد مهنيًا وجعلهم صالحين لأداء عمل معين.

3- مفهوم التنمية :

(أ) التعريف اللغوي:

"التنمية مشتقة من النمو: نما ينمو بمعنى زاد وكبر وارتفع الشيء من موضعه إلى موضع آخر، بمعنى زاد وكثر.¹

(ب) التعريف الإصطلاحي:

-هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية شاملة تستهدف التحسين المستمر لرفاهية السكان بأسرهم والأفراد جميعهم.

فهي عملية التغيير والتطوير والتحسين الواعي والمقصود والمنظم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية بهدف الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوبة.

-وتعرف التنمية وفق التصور الحديث بأنها حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وإدارية متداخلة ومستمرة تشكل كل منها وبدرجة متفاوتة عاملاً مستقلاً وتابعا في آن واحد.²

نستخلص مما سبق بأن التنمية هي عملية تهدف إلى التغيير نحو الأحسن في مختلف المناحي

الاجتماعية والاقتصادية والسياسية

-التعريف الإجرائي:

التنمية هي عملية شاملة ومتداخلة تمس مختلف المجالات، وتسعى إلى التطوير والتغيير الإيجابي، وتنقل المجتمع من حالة متدهورة إلى وضع أفضل، وتتم عن طريق مجموعة من الجهود، فهي عملية منظمة.

4- مفهوم الموارد البشرية:

¹ - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2006، ص 20.

² - ليلي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، دار الراجحة لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 14-15 .

-تستخدم المؤسسات على إختلافها نوعين من الموارد لتحقيق أهدافها، الموارد المادية والموارد البشرية وهذا النوع الأخير هو المحرك والمستخدم للنوع الأول.

ويقصد بالموارد البشرية في المؤسسات جميع الأفراد الذين يعملون بها.

بينما يقصد بها في الدولة جميع الأفراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة وقيمون بها بصفة دائمة.

-غير أننا نرى بأن الموارد البشرية تشمل جميع السكان المقيمين في دولة معينة سواء كانوا أصليين أو غير أصليين.

-يعتبر المورد البشري من أعلى الموارد، فهو القادر على تحويل الموارد الطبيعية الأخرى إلى طاقة منتجة ونافعة، ذلك

أن الإنسان هو صانع هذا التحول في الموارد الأخرى وهو الموظف لها.¹

-كما تعرف بأنها "مجموعات من الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم

بها المؤسسات وتقسم الموارد البشرية إلى خمس مجموعات وهي: الموارد الإحترافية، الموارد القيادية، الموارد

الإشرافية، باقي الموارد المشاركة، الاتحادات العمالية".²

-التعريف الإجرائي:

يعتبر المورد البشري أهم وأثمن الموارد على الإطلاق فهو المحرك الأساسي للموارد الأخرى، فهو الركيزة الأساسية التي

تقوم عليها أغلب النشاطات .

فيمكن تعريف الموارد البشرية هم ذلك الجموع من الأفراد الموجودين في أي مؤسسة أو أي دولة أو أي نقطة من

العالم.

5- مفهوم تنمية الموارد البشرية: تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها، إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق

واحتمياجات المجتمع على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور إستغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن

زيادة طاقاته وجهوده.³

-نستخلص من هذا التعريف بان تنمية الموارد البشرية هي عملية إعداد العنصر البشري وذلك عن طريق زيادة

معارفه وتطوير قدراته من اجل إستغلاله للموارد الطبيعية بشكل صحيح.

وكذلك تعرف بأنها "تغيير مستويات المعرفة والمهارات والاهتمامات والقيم والاتجاهات والميولات والقدرات

والخبرات والمعارف الخاصة بأبناء المجتمع"⁴

¹ - لعلي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 15-16 .

² - حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشر من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص 17.

³ - لعلي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 16.

⁴ - عبد الرحمان العيساوي، الكفاءة الإدارية، الدارالجامعية، مصر، 1998، ص 129.

- نستخلص من هذا التعريف بأن عملية تنمية الموارد البشرية هي عملية شاملة تمس كل الجوانب المتعلقة بالأفراد. ويعرفها عبد الرزاق جلي " بأنه لا يشمل مفهوم تنمية الموارد البشرية المهارات والقدرات والإتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو الإقتصادي وإنتاجية العمل والكفاءة فقط بل يشمل أيضا نطاق أوسع يضم العناصر الإجتماعية والثقافية، كالمصائب الفكرية الضرورية للمواطن أو الإبتتاح الفكري والتي تمكن الفرد أن يعيش حياة أفضل وتحقيق المزيد من الرخاء الإجتماعي.¹

- نستخلص من هذا التعريف بأن تنمية الموارد البشرية على تنمية القدرات والمهارات من اجل تعزيز وتطوير الجانب الإقتصادي بل تتعدد إلى نطاق أوسع وأشمل وهو تنمية الموارد البشرية في الجانب الفكري والثقافي من أجل تعزيز الجانب الاجتماعي لدى الفرد وتطويره وافتتاحه.

-التعريف الإجرائي:

تعتبر تنمية الموارد البشرية عملية مهمة فهي تسعى إلى الرفع من مستوى قدرات ومهارات الأفراد وزيادة معارفهم وخبراتهم، فهي عملية تسعى إلى تحسينهم وتغييرهم نحو الأفضل، فهي نشاط مستمر ومنظم وشامل يمس مختلف الجوانب المتعلقة بالفرد كالمسلوكية والفكرية والمعرفية والمهاراتية والثقافية.

الدراسات السابقة:

-تعد الدراسات السابقة إحدى المصادر الأساسية التي يلجأ إليها الباحث وهي واحدة من الخطوات الضرورية في إنجاز مذكرات التخرج، فهذه الدراسات تتمثل في مجمل ومختلف الوسائل الجامعية والأطروحات وكل ما كتب سابقا حول موضوع البحث الذي يقوم به الطالب.

-ففي واقع الأمر لا يوجد موضوع جديد مئة بالمائة بل هناك الكثير منالدراسات المشابهة والقريبة من الموضوع الذي يكون الطالب بصدد دراسته لذا توجب على الطالب البحث بجدية عن الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوعه.

-ونحن في دراستنا حاولنا الوقوف على بعض الدراسات المحلية وأخرى عربية التي تناولت جانب من جوانب موضوعاتنا.

01)-الدراسات الجزائرية:

-الدراسة الأولى:

¹ - عبد الرزاق الجلي، علم إجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 402.

دراسة حميداني شافية وقرين عبد الرزاق، دراسة تحت عنوان دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر سنة 2016/2015.

-إنطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يساهم التكوين المهني في تلبية إحتياجات السياسات التشغيلية في الجزائر؟
ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية :

✓ فيما تتمثل أهمية التكوين المهني؟

✓ ماهي مختلف السياسات والبرامج التي وضعتها الجزائر للقضاء على البطالة؟

✓ ماهي الحلول والتدابير التي تفعل نشاط قطاعالتكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر؟

-إعتمدت هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

فرضية أساسية مفادها:

- كلما قام قطاع التكوين المهني بدوره الأساسي في تأطير اليد العاملة المؤهلة والمكونة، كلما ساهم ذلك في نجاح وتلبية إحتياجات السياسات التشغيلية

الفرضيات الفرعية:

- كلما ساهم التكوين المهني في تقديم يد مؤهلة ومؤطرة كلما زادت فرص نجاح السياسات التشغيلية .
- كلما قامت الجزائر بإنشاء أجهزة دائمة للتشغيل كلما تراجعت نسب ومؤشرات البطالة.
- كلما زادت نسب الشراكة والتعاون بين قطاع التكوين المهني وسياسة التشغيل كلما نقصت المشاكل والعراقيل التي يواجهها قطاع التشغيل.

هدفت هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف والتي من بينها، إبراز دور التكوين المهني في تلبية إحتياجات مؤسسات التشغيل من اليد العاملة المؤهلة والمؤطرة الجاهزة لدخول سوق العمل.

تطلبت هذه الدراسة إلى إستخدام عدة مناهج والتي من بينها : المنهج التحليلي والمنهج الوصفي، والمنهج الإحصائي.

-ومن بين الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة من أجل جمع المعلومات هي المقابلة، وذلك بإجراء مقابلة مع إطارات مختلفة في مديريةية التكوين المهني والصندوق الوطني لتأمين على البطالة.

-توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى عدة نتائج :

- فقد أكد المبحوثين الذين قابلتهم على العلاقة التي تربط قطاع التكوين المهني ومؤسسات التشغيل بإعتبار أن قطاع التكوين المهني هو الممول الأساسي لليد العاملة لهذه المؤسسات التشغيلية حتى تستطيع تنفيذ السياسة التشغيلية المسطرة من قبل الحكومة.
- تكمن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، كون هذه الدراسة تطرقت إلى أحد الجوانب المهمة التي تعتبر عنصرا أساسيا في دراستنا، والتي تكمن في دور التكوين المهني.
- إلا أنها تختلف في جانب آخر كون هذه الدراسة تطرقت إلى جانب آخر وهو علاقة التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، بينما دراستنا الحالية تهدف إلى الوصول إلى دور مراكز التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

-الدراسة الثنائية:

- 2014/2013 دراسة مقدار أصلية وبطين عائشة تحت عنوان التكوين المهني ودوره في تنمية الموارد البشرية إنطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي الآتي:
- مامدى مساهمة التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية وإندماج المتكويين في سوق العمل؟
 - تفرغت الدراسة إلى الأسئلة الآتية:
 - ماهو التكوين المهني؟
 - ما مدى مساهمة التكوين المهني في تنمية العنصر البشري؟
 - ماهو واقع التكوين المهني في الجزائر؟
 - إعتمدت الدراسة على الفرضيات التالية:

- ❖ إرتفاع مستوى التكوين المهني يساهم في رفع قدرات ومهارات المتكويين ويساعدهم على الإندماج في سوق العمل.
- ❖ هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهمية التكوين المهني في الجزائر ومدى مساهمته في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة والكفؤ.
- ❖ اعتمدت هذه الدراسة على منهجين، فقد أستخدم المنهج الوصفي في الجانب الجانب النظري، اما في الجزء الميداني أستخدم منهجا تحليليا، وذلك من أجل فحص النتائج المتحصل عليها.

ومن أهم النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة بينت هذه الدراسة بان التكوين المهني يعتبر أداة فعالة في تنمية الموارد البشرية فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف، هذا ما يثبت صحة الفرضيات الأولى فالتكوين المهني هو أحد أوجه التطور والرقي.

- كما بينت هذه الدراسة أن التكوين المهني يسهل إدماج المتكويين في سوق العمل، كما أن التقليل من معدلات البطالة يقتضي بالضرورة وجود علاقة تربط بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل.

- تكمن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية كون هذه الدراسة تطرقت إلى عدة جوانب وأساسيات يمكنها مساعدتنا في دراستنا الحالية، ضمن خلال هذه الدراسة يمكن تكوين فكرة أولية حول التكوين المهني نظرا لعرضها أساسيات حول التكوين المهني والتي من خلالها يمكن معرفة أهمية التكوين المهني .

-إلا أن هذه الدراسة تختلف كذلك في جوانب أخرى عن الدراسة تختلف كذلك في الجوانب أخرى عن الدراسة الحالية فهذه الدراسة تطرقت إلى آخر وهو محاولتها لمعرفة مدى اندماج المتكويين في سوق العمل.

-أما دراستنا الحالية تسلط الضوء على دور مراكز التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة:

دراسة قوبجيجيل منير، دراسة تحت عنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، سنة 2013-2014.

-انطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي :

-هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟ .

اعتمدت هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

-هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

-يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.

-هدفت هذه الدراسة إلى محاولة الوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني بغية التعرف على حيثيات سياسة الدولة واحتياجات سوق العمل.

- كذلك هدفت إلى التعرف على النظام الاجتماعي من خلال التكوين المهني كمدخل "سوسيو" تربوي.

-عينة الدراسة:

ثم إستخدام عينة عشوائية طبقية

-إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي.

ومن بين الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، الملاحظة، المقابلة، الإستمارة.

-توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج والتي من أهمها أن هناك تطابق بين التعليم أثناء التمهين وبرامج التكوين المهني .

بينت هذه الدراسة بأن 80% من المترشحين يفضلون تعلم المهنة في مراكز التكوين وعند صاحب العمل .
- كذلك بينت هذه الدراسة بأن لسياسة التكوين المهني علاقة بسوق العمل في الجزائر وعليه تبين بأن التكوين المهني يساهم في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على شهادات مهنية لدخول سوق العمل .

-تكمّن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، فقد ساعدتنا هذه الدراسة فيما يخص الجانب النظري، نظراً لتطرقها لتكوين المهني.

-ولكن في نفس الوقت تختلف من عدة نواحي عندراستنا الحالية، فهذه الدراسة تطرقت إلى العلاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، اما دراستنا الحالية فتشمل دور مراكز التكوين المهني في تنمية القدرات.

الدراسة الرابعة:

دراسة رحامي ليلي، تحت عنوان تقييم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، سنة 2009-2088.

-انطلقت هذه الدراسة من التساؤلات التالية:

-هل ساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم، لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية؟

-هل هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية؟

-واعتمدت هذه الدراسة على الفرضيات التالية:

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

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

-هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية الاحتياجات المهنية للمتخرجين .

-التعرف على مدى فعالية أداء خريج بالتكوين المهني .

عينة الدراسة: أجريت هذه الدراسة على خريجي التكوين المهني العاملين وكذلك مشرفيهم ومجموعة من الأساتذة في التكوين المهني.

-إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الإحصائي.

-إستخدمت الطالبة من أجل جمع المعلومات كل من المقابلة والإستمارة.

-توصلت هذه إلى عدة نتائج أهمها:

- ✓ لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية، هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما إكتسبوه من معارف ومهارات، لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية.
- ✓ تكمن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية كون أن هذه الدراسة تطرقت إلى أساسيات حول التكوين المهني الذي يعد جانبا مشتركا مع دراستنا الحالية.
- ✓ لكن هذه الدراسة تختلف وإلى حد ما مع دراستنا الحالية فهي تختلف من حيث المضمون والهدف، فهي ركزت على مدى فعالية أداء المتخرجين من التكوين المهني.
- ✓ أما دراستنا الحالية فهي تسلط الضوء على دور مراكز التكوين المهني في تنمية المعارف والمهارات خلال عملية التبرص.

الدراسة الخامسة:

دراسة ميلاط صبرينة، تحت عنوان التكوين المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز سنة 2006/2007.

-إنطلقت هذه الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي هل هناك علاقة بين التكوين والفعالية التنظيمية ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية أهمها :

- هل التكوين المستمر للعمال يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج .
 - هل هناك علاقة بين زيادة المهارات العامل وبين إرتفاع الروح المعنوية له.
 - إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل.
- اعتمدت هذه الدراسة على عدة فرضيات:
- الفرضية الرئيسية: هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية، يندرج تحت هذه الفرضية عدة فرضيات : هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الإنتاج.
 - يؤدي التكوين المهني إلى إرتفاع الروح المعنوية لدى العمال .
 - هناك علاقة إرتباطية بين التكوين والرضا الوظيفي .
 - هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الرضا وتناقص حدة الصراع في المؤسسة وتأدية الأعمال المطلوبة.
 - المنهج المستخدم: تم استخدام في هذه الدراسة طريقة المسح بالعينة وهو أحد أساليب المنهج الوصفي .
 - أدوات جمع البيانات:

إستخدمت في هذه الدراسة عدة أدوات من أجل جمع المعلومات: الملاحظة، المقابلة، الإستمارة، السجلات والوثائق.

عينة الدراسة: إستخدمت الطالبة عينة عشوائية طبقية منظمة.

النتائج المتوصل إليها:

لتكوين المهني أهمية في نجاح المؤسسة من خلال سعيه لتنمية الخبرات والمهارات، يساهم التكوين المهني في تحقيق الفعالية التنظيمية.

-تكمّن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، كون أن هذه الدراسة ساعدت على تكوين فكرة حول أهمية ودور التكوين المهني، كونها تطرقت إلى أساسيات حول التكوين المهني .

-أما الاختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية : كون أن هذه الدراسة سعت إلى معرفة أثر التكوين المهني على العامل داخل المؤسسة على خلاف هذه الدراسة التي تحاول إبراز دور مراكز التكوين في تنمية الموارد البشرية.

02) -الدراسات العربية:

-الدراسة الأولى:

دراسة أحمد السيد محمود فرج، دراسة تحت عنوان تقييم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الإجتماعية تتمحور أسئلة الدراسة حول:

-هل حققت مراكز التكوين المهني، بمحافظة الدقهلية، الأهداف التي أنشئت لأجلها؟

-ما هو الدور الذي يلعبه الأخصائي الاجتماعي بمراكز التكوين المهني، بمحافظة الدقهلية في تحقيق أهداف تلك المراكز؟

-ما الصعوبات التي تحول دون تحقيق مراكز التكوين المهني بمحافظة الدقهلية؟

-هدفت هذه الدراسة إلى معرفة هل مراكز التكوين المهني قامت بتحقيق الأهداف المنشودة، وهدفت كذلك إلى معرفة أهم الصعوبات التي تواجه هذا النوع من المراكز، وذلك من أجل التوصل إلى مجموعة من الحلول.

-المنهج المستخدم: تم إعتداد منهج دراسة الحالة .

-أدوات جمع البيانات : إعتد الباحث على عدة أدوات وذلك من أجل مساعدته في جمع كم من المعلومات حول الدراسة، والتي من بينها: الإستمارة، المقابلة ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

➤ أن البرامج المقدمة داخل مراكز التكوين لا تكفي لتنمية القدرات والمهارات.

➤ حققت المراكز بعض أهدافها، وإستطاعت معالجة بعض المشكلات.

- أما فيما يخص العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية، فقط ساعدت هذه الدراسة حول تكوين فكرة أولية وأساسية حول دور وأهمية مراكز التكوين المهني، الذي يعتبر جانبا أساسيا في دراستنا هذه .
- أما الإختلاف بين هذه الدراسة والدراسة الحالية ستظهر جليا من خلال الإختلاف بين الأهداف لكلا الدراستين، ويختلف كذلك من حيث مكان الدراسة.

الفصل الثاني

أساسيات حول التكوين المهني

الفصل الثاني: أساسيات حول التكوين المهني

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

المطلب الثاني: نشأة وتطور التكوين المهني .

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للتكوين المهني .

المطلب الرابع: أنواع التكوين المهني

المطلب الخامس: وظائف التكوين المهني

المطلب السادس: أهداف التكوين المهني

المطلب السابع: أهمية التكوين المهني

المطلب الثامن: مبادئ التكوين المهني

المبحث الثاني: التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول: تطور التكوين المهني في الجزائر

المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني في الجزائر

المطلب الثالث: مشكلات ومعوقات التكوين المهني في الجزائر

تمهيد:

لقد أصبح التكوين المهني، من مقومات التنمية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحاضر، فقد تطلب هذا العصر إعداد أفراد قادرين على حمل مشعل التقدم والازدهار، ويعد التكوين المهني هو الوسيلة التي تهيء الفرد لأداء مهامه، ولي التعمق والتوسع أكثر في هذا المفهوم خصصنا الفصل الثاني لأساسيات حول التكوين المهني وصولا إلى النظريات المفسرة للتكوين المهني، وأنواعه، ووظائفه الأساسية، وأهدافه وأهميته، ومبادئه ثم تطرقنا إلى التكوين المهني في الجزائر في المبحث الثاني، من حيث تطوره وأنماطه، والمعوقات والمشكلات التي واجهته.

المبحث الأول

ماهية التكوين المهني

المطلب الأول: مفهوم التكوين المهني:

"يشير مصطلح التكوين المهني في العموم إلى عملية تأهيل قدرات العمال المهنية وتطويرها، ويبدو أن المصطلح ظهر مع نهاية القرن 19 م تزامنا مع الثورة الصناعية خاصة في أمريكا الشمالية وأوروبا فهو بذلك حديث النشأة ويعرف عند بعض الدول العربية بالتدريب المهني كما هو الشأن بالنسبة لليبيا، كما يعرف بالتربية المهنية كنا في الأردن، حيث يشتمل المفهوم التقليدي للتربية المهنية هنا على التوجيه المهني وتعلم المهني بمعناها الواسع، سواء من حيث بناء المنهاج أو إعداد الكتب المدرسية ومحتواها أو عملية التعليم والتعلم في كافة المستويات التعليمية التي يتم فيها تعلم المهن .

-وقد تعددت التعاريف بخصوص هذا المصطلح :

*بحيث يعرفه بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة .

-ويعرفه أحمد السيد محمد فرح " يعرف التكوين المهني بإعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف وذلك مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراسة اللازمة حتى يمكن أن يساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يتم ذلك داخل مفاهيم التعليم أو في مراكز خارج تلك المعاهد.

المطلب الثاني: نشأة وتطور التكوين المهني

-إن التكوين المهني قدم عرفته المجتمعات القبلية إذ كان أفراد القبيلة يتدربون على الحرف، كما عرفته القرون الوسطى حيث كان المعلمون في مختلف الحرف يقدمون نوعا من التعليم لصبيات الحرفة.

-فقد مر ذلك بمرحلتين في تطورها:

➤ مرحلة ما قبل الصناعية:شهدت هذه المرحلة نمطين للإنتاج وهما:

الإنتاج المنزلي والإنتاج الحرفي الطوائفي.

أ) الإنتاج المنزلي: يمكن القول أن تعلم الحرف خلال هذه العصور الأولى احتفظ بنوع من التدريب الفردي فإذا كانت التربية تهدف إلى إعداد، حيث كانت الحرف تتوارث أبناء على آباء وتعلم عن طريق المحاكاة والتعلم والتلقين، والمشرف على تعلم الحرف وهو الأب، صاحبة السلطة في المنزل، بما إن حياة الإنسان إتسمت

بالبساطة، في تلك الفترة كان الهدف من كل هذا هو توفير ضروريات الحياة كالأكل واللباس والمأوى لإشباع حاجيات أفراد الأسرة ومواجهة أخطار الطبيعة.

ب) الإنتاج الحرفي الطوائفي : فإلى جانب هذا النمط من الإنتاج ظهر نمط الإنتاج الحرفي وهو نظام الطوائف الحرفية، وقد ظهر في العصر الوسيط، وكان يتميز بعلاقات إجتماعية كبيرة حيث كان أصحاب الحرف والمهنة يقومون بتدريب شبان القبيلة كل حسب تخصصه، والطائفة الحرفية تعني منظمة عمالية تمارس حرفة معينة تحت إشراف ورقابة الطائفة وقادتها، ويمر التدريب في الطائفة بثلاثة مراحل وهي :

-مرحلة التلمذة: مرحلة الصانع أو صاحب الحرفة، مرحلة المعلم.

-مرحلة التلمذة : الصبي أو التلميذ في هذه المرحلة يلتزم بقضاء فترة تكوينية تتراوح نابين ثلاثة إلى سبع

سنوات يتعلم من خلالها تقنيات ومهارات خاصة بالحرفة التي هو بصدد تعلمها.

-مرحلة الصانع (صاحب الحرفة): بعد إنقضاء فترة التكوين يصبح المتكون صانعا ماهرا يستطيع ان يعمل

مستقبلا.

-مرحلة المعلم: بعد أن يكتسب الصانع خبرة كافية في ميدان عمله يمكن أن يصبح معلما.

➤ المرحلة الصناعية:

-لقد تحسنت طرائف التكوين في المجتمع العمالي الحديث بعد ظهور الثورة الصناعية وإختراع الآلة وانتقال الحرفي القروي إلى المدينة استلزم إنشاء المدارس الصناعية، ومراكز التأهيل والتكوين لإعداد العامل لمهنته المستقبلية وتمكينه من انتقائها على النحو الذي هو عليه، والعمل على تطويرها والتعرف على ما يتم فيها من تطور في جهات أخرى وخطت فرنسا أيام نابليون خطوة عملاقة في هذا المجال، وقفت على إثرها أوروبا وأمريكا ثم ظهرت في ألمانيا مدارس صناعية تعني تنمية المهارات المختلفة واللازمة للمجتمع صناعي متقدم ثم أنشأت إنجليترا كليات للصناع كما أقيمت في أمريكا معاهد للميكانيكيين، فكان هذا كله من المظاهر الكبرى للعناية بإعداد الصناع والعمال المهرة .

-وعلى هذا فقد عرف التكوين المهني اهتماما كبيرا بفضل الصناعة وظهور المجتمع الصناعي، وزاد الاهتمام به بعد

التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية في شأنه ومن بينها :

*التوصية رقم 57 لسنة 1939 .

*التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.

*التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين بما فيهم العجزة .

*التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة.

*التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التدريب المهني كما أصدرت في دورتها الستين في 1975 إتفاقية

وتوصية حول دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية.

- كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976 وقد أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكل من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة - نستخلص مما سبق بأن التكوين المهني قدس قدم البشرية، فقد وجد التكوين المهني مع ظهور الإنسان وتحدد حسب التفكير البشري إلى أن وصل لما هو عليه اليوم، ولعل ظهور المجتمع الصناعي في أوروبا والتحولت التي واكبته كان لها الأثر الإيجابي في تطور التكوين المهني وظهور مدارسه.¹

المطلب الثالث: النظريات المفسرة لتكوين المهني

1) النظرية العلمية:

تعد النظرية العلمية إحدى النظريات التي تناولت موضوع التكوين المهني بفهم جديد وقراءة قدمها "هبوز" لمفهوم المهن وشكلها وتغييرها، اتخذت منحى في الدراسات الاجتماعية التي أصبحت تعبر أهمية كبيرة للمتغيرات التالية :

- تشخيص واقع البناء المهني إبتداء من عملية التكوين وانتهاء بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة .

- تبيان الجوانب الإيجابية ومحاولة علاج الجوانب الغير السوية في ظاهرة المهن من خلال عملية المتابعة والتأهيل .

- مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية .

- دراسة المهن وفق تسلسلها الهرمي

- تفسير المهنة كظاهرة اجتماعية سواء من ناحية البنائية أو الوظيفية.

* إلى جانب هذا تركز النظرية العلمية بزعامة "تايلور" على عملية المهن ودراسة الوقت والحركة واستخدام الحوافز الاقتصادية، غير أن القضية المحورية التي تعكس آثارها في هذا السياق تتعلق بأطروحة هذه النظرية حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بأطروحة حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالمخطط التنظيمي للمؤسسة، وإذا كانت هذه النظرية تسعى إلى إكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج، فإن عملية التكوين الداخلي يعتبر جزء من هذه العملية وعليه فإن إهتمام النظرية العلمية بتحديد نظم العمل .

- وماهي أنسب الطرق للأدائه والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق لا يستبعد مسألة التكوين المهني ؟

¹ - قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 46 إلى 49.

-وما تعبير النسق المغلق إلا دلالة على اعتبار هذا التكوين كمطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الاستغناء عنه مطلقا وهذا ما تؤكدُه إحدى المبادئ الأساسية للإدارة العلمية هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء المؤسسة المختلفة، بحيث ركزت على الجانب الفني للعمل وكانت الفكرة الأساسية هي أنه يمكن تحقيق زيادة إنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتدريب الفني وتحليل العمل إلى جزئياته ودراسة كل جزئية على حدة، تحدد حركاته الأساسية والزمن الذي يستغرق أدائه وتصميم المصنع بالشكل الذي يضمن إنسياب الخدمات وتحرك العامل لأداء واجبه، فقد إهتمت هذه النظرية ' بدراسة الوقت والحركة كما يجب أن تصاحب الإنتاجية تعلم مستمر وإعادة تصميم عمل مثل تعليم العامل الطريقة الجديدة للقيام بها وذلك ما فعله "تايلور" .

2) نظرية العلاقات الإنسانية:

-إن عملية التكوين المهني ترتبط بكل من المؤسسات التعليمية والصناعية، فإن نظرية العلاقات الإنسانية، التي إهتمت بدراسة السلوك الإنساني وتأثير الجماعات التي ينتمي إليها العمال في سلوكهم وعلى هذا الأساس ينظر رواد هذه المدرسة إلى التكوين المهني على هذا الأساس ينظر رواد هذه المدرسة إلى التكوين المهني على أنه جزء من المكانة الاجتماعية للعمال فقد اهتمت بتفاعل العاملين في جميع أنواع المجالات ومنها :

- ✓ بيئة العمال الاجتماعية والعاملين مشاعرهم الإنسانية .
- ✓ إهتمام المدير بحاجات العاملين ومقابلتها، مثل: المشاركة في إتخاذ القرارات .
- ✓ أن رفع الكفاءة الإنتاجية يتم من خلال الإهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل العمل .
- ✓ إن التكوين المهني بإعتباره عملية تكوينية تساهم في تحقيق الإتساق والتوازن في التنظيم.

وقد دعمت مدرسة العلاقات الإنسانية شؤون العاملين برسم سياسات منها :

- سياسة إختيار العمال وتوظيفهم .
- سياسة تدريبهم والرفع من مستوياتهم .
- سياسة التقويم وتحديد الأجور والمكافآت.
- سياسة الترقيات.
- سياسة الخدمات الاجتماعية .

-إن ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية تعد بمثابة ثورة ورد فعل على المدرسة الكلاسيكية المتعلقة بالنظرية العلمية.

3) البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية الوظيفية إلى المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبياً تسعى إلى تحقيقها، وإن هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق أن يوجهها إذا ما أراد البقاء وطالما أن نجاح مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فإن البنائية الوظيفية أعارت أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة، وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الأفراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على توازن واستقرار النسق.

- إن عملية التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة، فمن خلال إعداد الأفراد وسن السياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول إلى الغايات المحددة وعلى هذا الأساس يصبح التكوين إحدى متطلبات الوظيفة المصاحبة للتكامل لتحقيق أهداف التكامل فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها وأهدافها وهذا ما يسعى إلى تحقيقه أنصار إتجاه النسق الاجتماعي للذين حاولوا الإجابة عن سؤالين هما:

■ كيف يضمن النسق إستقراره لكي يحقق أهدافه؟

■ كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به؟

- دراسة العلاقات التبادلية بين أربع متغيرات أساسية: التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، الشكل التنظيمي إلا أنهم أعاروا أهمية خاصة إلى مسألة إعداد المشاركين في التنظيم وهذا الإعداد يتطلب تكويناً مستمراً ومن ثم يمكن القول بأن البنائية الوظيفية نظرت إلى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم يحقق التناغم والتوازن.

4) النظرية الماركسية:

ركزت الماركسية على دراسة الصراع القوة والتغير وأعارت أهمية كبيرة للجانب الإقتصادي ولقضية الإغتراب والإستغلال، وإذا ما أمعنا النظر في المحاولات النظرية التي قدمت في هذا الإطار لوجدنا تناول مسألة إعداد العمال وتوعيتهم للمشاركة بفعالية وإدراك لتحسين وضعهم المستغل. إن عملية التكوين المتواصلة هي إحدى الشروط الأساسية لضمان إستقرار الصراع والتغيير وإلى جانب هذا يؤكد أنصار هذا المدخل على الوظيفة المزدوجة للتكوين فهي من ناحية تحقيق التوازن ومن ناحية أخرى تزكي الصراع حول المكائات والهيمنة.

وبناء على ماتقدم يبدو جلياً أن أغلب التصورات النظرية ركزت على دراسة العلاقات الوظيفية المتبادلة بين التكوين، المهنة، والبناء الاجتماعي، كما اهتمت بمسؤولية تسيير وإدارة نظام التكوين المهني .

ففي بعض الدول تقع هذه المسؤولية على عاتق مؤسسات متخصصة، في حين تقع البعض الآخر تحت رعاية هيئات سياسية.

-ومهما يكن من أمر الاختلاف بين هذه الرؤى، فإنها تؤكد فعالية النظام الثنائي للتكوين، وهذا راجع إلى أن الشاب يكتسب تدريب تطبيقيا وعمليا قبل أن يندمج في الحياة العملية، فالحافز إذا معتبر سواء أكان للمتكون أو بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، لأن التكوين المهني يكون أكثر تدريبا، ومستواه من التأهيل أعلى مما لو إتبع المتكون نظاما آخر للتكوين.

-وبالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فالاستثمارات تكون أكثر فاعلية ومردودية لأنها تستحوذ على يد عاملة مدربة سبق لها وإن تكونت في ميدان العمل، وبدون شك هذه هي العوامل التي أعطت للاقتصاد فعاليته، وإزدهاره وهذا راجع إلى أن المتكونين يكتسبون خبرات تطبيقية وتدريبية قبل الدخول إلى الحياة العملية والمهنية، وعلى هذا الأساس فإن دراسة ظاهرة التكوين المهني لا بد أن تتم في ضوء علاقتها بالسياسة الاجتماعية والتنظيمية.

-نستخلص مما سبق بأن هذه النظريات وعلى رغم من إختلاف إتجاهاتهم وأهدافهم، إلا أنها إلتقت في نقطة أساسية وضرورية وهي إعتبار عملية التكوين المهني، نشاط أساسي ومهم يساعد على إكتساب مهارات فهذه النظريات حاولت إعطاء نظرة اساسية تساعد على فهم عملية التكوين المهني .

وعليه يمكن إعتبار أن هذه النظريات تكاملية سعت إلى تفسير عملية التكوين المهني، وحث على أهميته.¹

المطلب الرابع: أنواع التكوين المهني:

-يعتبر التكوين المهني عملية تشمل جميع أفراد المجتمع انطلاقا من الشباب البطل الذي لا يمارس أي مهنة إلى العاملين في الميادين المختلفة ودون إهمال فئة العاجزين وهذا لرفع مستواهم ليشغلون المهن المختلفة كل حسب تخصصه بما يتناسب وقدراتهم، ومن بين أنواع التكوين المهني الشائعة والمعمول بها نجد كل من :

■ تكوين مهني قبل العمل:

فالعامل الحديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل، قبل أن يستلم مهامه ويوجه للصغار الداخلين لسوق العمالة، وفي هذا النوع من التكوين يزود العامل بمعلومات مفصلة عن كل ما يتعلق بالعمال .

■ التكوين أثناء العمل:

¹ -قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 37 إلى ص 42.

وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذي يزاولونه حتى يظل العامل على إتصال دائم بالتطورات والتجديدات التي شملت عمله ويخص هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية ويسمى بالتكوين المستمر

■ تكوين المتخلفين:

ويسمى أيضا بالتأهيل المهني وهو تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة تساعد على أن يكون شخص منتجا ومعتدا على نفسه.¹

المطلب الخامس : وظائف التكوين المهني:

تتمثل وظائف التكوين المهني المهني فيما يلي :

أ) التعود أو تكوين العادات: من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للفرد، فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكريا أو حركيا يركز الفرد إنتباهه قدر المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط وإدراكه وستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى حيث أنه من بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعمله مع قليل من الانتباه والاهتمام، هذا التعود يحرر شعور العامل، ويفسح المجال أمامه للتطلع لأعمال تحتاج على إنتباه وإدراك أكثر.

ب) تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإدراكه يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي والعقلي المبذول ف أداء العمل، على عكس بداية التكوين أين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها، وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.

- الدقة والسرعة في العمل:

التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد بالعمل بصورة فعالة بل، يظهر التغيرات التي تطرأ خلال الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل ويصبح هناك وقتا إضافيا وتصبح الحركات، ويكسب المهارة.

- رفع الروح المعنوية :

¹ - فوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 49 إلى ص 50.

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على إختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالإطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم وإعتزازهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة إنسجام نفسي ورضا يجعل الجو الإنساني في العمل ذاته صالحا لقيام علاقات تعاونية طيبة تخلق وسطا لنمو الشخصية وتحقيق الصحة النفسية.¹

* نستخلص مما سبق بأن التكوين المهني يقوم بعدة وظائف أساسية وفعالة والتي من شأنها جعل المتكون يتعود العمل، وبالتالي يسهل عليه أداءه، ويصبح يقوم به بكل دقة وسرعة ومرونة، ويساهم كذلك في التقليل من الجهد الجسمي والعقلي وكذلك يسعى إلى رفع الروح المعنوية للأفراد وتعزيز الثقة بأنفسهم.

المطلب السادس: أهداف التكوين المهني :

-المساعدة على التأقلم مع الوظائف الجديدة عن طريق تعلم طرق وتقنيات جديدة، وأقلمة المعارف المتوفرة لدى الأفراد مع هذه الأخيرة لتمكينهم من التحكم فيها.

-تغيير السلوك الخاص بالفرد، أو أسلوب الجماعة كتطوير مستوى العلاقات الإنسانية .

-تمكين الأفراد من تحسين مردودهم .²

-تمكين الفرد من إستيعاب ثقافة مهنية مختصة مرتبطة بمهنة معينة، معترف بها بصفة رسمية من طرق النظام التكويني التابعة له.

-العمل على التحسين الدائم للمستوى المعرفي النظري ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.

-العمل على تحسين مستوى الأداء العملي التطبيقي لعمليات والمهام المهنية المرتبطة بالمهنة.

-تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع الذي يعيش فيه وبالتالي تحقيق الإدماج الإجتماعي المطلوب.

-تحقيق مستوى ودرجة من المواطنة للفرد على إعتبار أن حصول الفرد علة مهنة ومنصب عمل، يشكل بدايات

تحديد الوضعية الإجتماعية لهذا الفرد وبالتالي الإنطلاقة نحو معايشة المواطنة بصفة فعلية في جوانبها العائلية والتربوية والإنتاجية والسياسية.

¹ - فوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 52 إلى ص 54.

² - إسماعيل حجازي، معالم سعاد، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، مرجع سابق ص 49، 50 .

- تمكين الفرد من الوصول إلى قدرة إنتاجية معينة في مجاله المهني الخاص.
- المشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي العام للمجتمع.
- إحداث التغيير المرغوب في طبيعة الفرد بالشكل الذي يجعله قابلاً للتقويم وأكثر استعداداً لتغيير طباعه لصالح عمله ومؤسسته
- تقوية الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه.
- ويهدف التكوين كذلك إلى نشر الثقافة الصناعية .
- توفير المتكويين المحليين.
- الرفع من مستوى الشباب لمحاولة إدماجهم اجتماعياً، ومهنيًا.
- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- مساعدة أولئك الذين يزعمون ترك التعليم المدرسي في أية مرحلة من مراحله دون أن تتوفر لديهم البيئة والصلاحية لمزاولة مهن بعينها، على إكتساب الإتجاهات العقلية، وطرق التفكير الكفيلة بزيادة قدراتهم وإمكانياتهم وتسهيل اختياراتهم لمهنة أو لالتحاقهم، بعمل لأول مرة، وتمكينهم من مواصلة تدريبهم المهني وتعليمهم الشخصي.¹

المطلب السابع: أهمية التكوين المهني :

- زيادة الإنتاجية: إن تأثير تكوين الأفراد يظهر جلياً من خلال حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف أو مواقع، وهذا يوجب على الفرد إتقان عدة مهارات.
- إنخفاض حوادث العمل :
- من الواضح أن حوادث العمل تحدث عندما لا يكون العامل ويأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل وهذا ما يخفض بشكل أو بآخر من تكرار حوادث العمل.
- رفع معنويات الأفراد:
- إن إكتساب الفرد المهارات والمعلومات فيما يخص نشاطه العملي يؤدي إلى زيادة الثقة في نفسه، وهذا ما سيؤدي إلى تحقيق الإستقرار النفسي للعامل، وبالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية.²

¹ - سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 98 إلى ص 100 .

² - عمر الوصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، دار وائل لنشر، الطبعة الأولى، 2005، ص 436 .

المطلب الثامن:

مبادئ التكوين المهني :

"ومن المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني مايلي:

- التكرار والمران.
- الإرشاد والتوجيه .
- الدافع والحافز .
- الطريقة الكلية والجزئية في التعلم.
- مراعاة الفروق الفردية.

¹-السعيه مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية، بالمكتبات والمرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية الطبعة الأولى، 2012،ص 85 .

المبحث الثاني

التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول: تطور التكوين المهني بالجزائر:

لم يهتم الإستعمار الفرنسي في الجزائر بالتكوين المهني إلا بعد إندلاع الثورة التحريرية 1954-1962 والتي كانت من نتائجها ظهور بعض مراكز التكوين التقني إلى الوجود.

من أجل تطوير هذا الجانبين للمنظومة التربوية للجزائر المستقلة، قامت السلطات السياسية، ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني وساعده على القيام بالدور المنوط به، لقد كانت هذه الإجراءات تهدف إلى توظيف مكوينين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين، مما أدى إلى إيجاد المحافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات وذلك سنة 1963، كما أن أهداف هذه المحافظة دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار وتهيء الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالإقتصاد الوطني.

-إلا أن الانطلاقة الحقيقية للتكوين المهني لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع للحزب وإنعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية والمنعقدة سنة 1979 مع بداية المخطط الخماسي الأول والتي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني بالجزائر، وهكذا تقرر بناء 276 مركز تكوين مهني بالجزائر، في غضون خمس سنوات مدة المخطط وذلك لتضاف إلى 69 مركز للتكوين المهني التي كانت موجودة عبر الوطن قبل إنطلاقة المخطط¹.

وفي سنة 1990 فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين، وهم أولا مؤسسات التكوين، المؤسسات الاقتصادية، المجموعات، الإدارة؛ وقد نتج عن هذا التفكير جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي يؤكد على أهمية الدور المنوط بالتكوين المهني في النمو الإقتصادي والاجتماعي للبلاد وقد عمد هذا هذا المخطط على الخصوص على إنشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة، ويتمثل في المجلس الوطني الإستشاري للتكوين المهني، الذي أوصى بإنشاء مجالس محلية إستشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية، حسب النشاطات الموجودة، توسيع أنماط التكوين الى جانب التكوين الإقليمي، تنويع الشعب والتخصصات لهدف تكييف جهاز التكوين المهني حسب حاجات الإقتصاد المحلي²، "وفي سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعاد جديدة للقطاع وتحديدًا في 07 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، ووزارة التربية الوطنية، وقد تم إتفاق على إنشاء شهادتين هما: شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني،

¹ - بوفلحة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية 1990، ص73، 74.

² - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، ص103.

وفي سنة 2002، شهد هذا القطاع تطور ملحوظا حيث بلغ مجموع الهياكل القاعدية لقطاع التكوين المهني 581، بالإضافة إلى مجموع الملاحق الذي بلغ عددها 222 ملحق، وفي سنة 2003 تم إبرام إتفاقية بين الجزائر والإتحاد الأوروبي، بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ التطبيق منذ جانفي 2003 وإمتدت إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو، كان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكيف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي أيام 08، 09، 10 أفريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية "عبد العزيز بوتفليقة" بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

- في سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

- وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 333/11، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في المؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات¹.

المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني :

- يظهر أن أنماط التكوين المهني متنوعة ومتعددة في هذا القطاع، وهذا ما يجعله يمثل إسقاط لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستويات التأهيلية، ثم كذلك لضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين، واختيار نمط تكوين من بين هذه الأنماط يكون وفق ظروف المتربص وإمكانياته تم البرجة المختلفة لهذه الأنماط من قبل قطاع التكوين وتمثل أنماط التكوين المهني القائم اليوم في الجزائر حسب ما يلي:

أ) التكوين الإقامي :

يجري هذا النوع من التكوين داخل هياكل متخصصة، ومجهزة لذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ويضمن التكوين الإقامي داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التربص.

ب) التمهين :

¹ - أزين خالد سيف الدين، سلامي منير، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاوالتية، مجلة، أداء المؤسسات العدد 02، 2012، ص

-إن التكوين عن طريق التمهين يعبر عن نمط التكوين المباشر للمتربص في الوسط المهني الواقعي والهدف إذن من هذا النمط هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في الإتصال المباشر مع المهنة، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أوخاصة أوداخل مصالح إدارية.

تم إدخال التكوين عن طريق التمهين بموجب القانون 81-07 المكنل بالمرسوم 81-392 المؤرخ في 27 جوان 1981 وقد مكن عدد كبير من الشباب من تعلم ممارسة حرفة وذلك بتوظيفهم في المؤسسات العمومية أوالخاصة ومتابعة تعليم نظري مدته أربع ساعات في الأسبوع ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة العمل أو المصنع ويكتسب بذلك المتمهن كفايات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر، مع ظروفها الملموسة، أما في مايتعلق بالجانب النظري وفي هذا النمط التكويني بالذات أي التمهين، فهو جانب معرفي يتم بناءه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية وفي منطق براجماتي بحث، وهو على شكل دروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة فيحصل عليها المتمهن على مستوى مراكز التكوين المهني بمدة أربع ساعات كحجم ساعي اسبوعي كما تم ذكره ويخصص للمتمهن نظام متابعة ومراقبة ملاحظا أو مراقبا واحدا لكل 100 متمهن، يقوم هذا المراقب بمتابعة عمليات التدريب وتقديم التوجيهات والنصائح الضرورية لهؤلاء المتربصين عندما يلتقي بهم في المركز فيتم التشاور عن كل مايجد لكل متربص من تجارب مهنية، يعرف كذلك نمط التكوين عن طريق التمهين بالتكوين التناوبي حدثت عن هذه التسمية بسبب وضعية المتمهن الذي نجده يتناوب بين مؤسسة التكوين الأصلية ومؤسسة التمهين، أما شروط الألتحاق بهذا النمط التكويني بالنسبة للسن بين 15 و25 سنة، نلاحظ هنا أن الأولوية تعطى للشباب المبكر كي يتمكن من التسجيل في هذا التكوين والإستفادة ومنه ويتم مباشرة، التكوين بعد التوقيع الفعلي على عقد التمهين بين 3 أطراف هي: المؤسسة الإنتاجية أو الخدمائية، مركز التكوين المهني والمتربص، يحتوي هذا العقد على توضيحات تتعلق بالحقوق والواجبات فالنسبة للحقوق يظهر في هذا العقد أن المتربص يستفيد بشييه أجر، كما يستفيد من التخفيضات والإمتيازات المعمول بها في النظام المدرسي في المادة 16 منه، أما بالنسبة للواجبات فيظهر أن على المتمهن القيام بأداء المهام المسندة إليه في إيطار كل الأعمال المرتبطة بالتمهين موضوع العقد، كما يجب عليه إحترام شروط حدود العقد كما عليه مساعدة المستخدم في عمله بما يتناسب وقدراته الجسمية والذهنية ثم الإمتناع عن إحداث تلف وأضرار لوسائل وأجهزة العمل التي يستعملها، كما يجب عليه المواظبة على دروس التكوين التكميلي وفقا للمادة 18، يظهر كذلك من خلال العقد المزايا الممنوحة للمؤسسة المستخدمة حيث تتكفل الدولة بدفع أجر مسبق للمتمهن أثناء مدة تتراوح بين 06 و12 شهر، وذلك حسب التخصص، يتم ايضا إعفاء المستخدم من الاشتراكات الواجب

دفعها عن التمهين والمتعلقة بالضمان الاجتماعي والتأمينات من حوادث العمل، دفع المنح العائلية، كما تعفى كذلك المؤسسة المستخدمة من الدفع الجزائي برسم الضريبة على الأجر المسبق المقدم للمتمهن، أما بخصوص واجبات تمهين المؤسسة المستخدمة فتتمثل في السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح للمتربص باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد على المؤسسة كذلك أن تعلم الولي الشرعي للمتربص في حالة حدوث غياب متكرر أو في حالة تعرض المعني لحادث ما كما عليها أن تعلم اللجنة المسؤولة عن التمهين في الحالات التي تستوجب تدخلها وفق المادة 19 ويحتوي عقد التمهين على ستة مواد توضع كل مادة شروط العقد ثم واجبات وشروط الطرفين كما تم الإشارة إليها.

- يظهر بوضوح من خلال ما عرض أن نمط التكوين المتمثل في التمهين هو نمط يعتمد المباشرة، وممارسة العمليات المهنية بصفة فعلية ومتكررة، وهذا يفرض تحقيق كفايات مهنية عملية، أما بخصوص الساعات الأربعة التي يقضيها المتمهن داخل مركز التكوين المهني فهي تمثل حجم ساعي يمكن المتربص من تحصيل معلومات نظرية تقنية ذات العلاقة المباشرة بالعمليات المهنية التي تم التدريب عليها خارج المركز؛ بذلك يكتسب المتربص خلفية معرفية تعزز لديه الكفاية المهنية بشقيها العملي والنظري ومن مزايا وواجبات هذا النمط التكويني هو أنه اقتصادي وفعال خاصة إذا تم إستغلاله وتنظيمه بصفة جيدة من طرف كل من مسؤولي التكوين المهني من جهة، ومسؤولي المؤسسات الإنتاجية والخدمائية من جهة أخرى، وذلك بالقيام على أحسن وجه بالأدوار المنوطة بهم، يظهر أيضا أن هذا النموذج التكويني يتناسب وإمكانيات الدول النامية نظرا لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية والبيداغوجية اللازمة داخل مراكز التكوين المهني، فينجز عن ذلك نقص المعارف المطلوبة، ومن إيجابيات نموذج التمهين هو إمكانية تغطية عدد كبير من المهن والحرف التي يصعب تغطيتها عن طريق الأنماط التقليدية للتكوين كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية.

ج) التكوين المهني عن بعد:

- لقد تم إدراج نمط التكوين المهني عن بعد سنة 1984 وبممارسة عن طريق المراسلة والبريد، يسجل بعد ذلك المتكون كمتربص حر ثم يوجه إلى مركز مهني معين، يظهر ان التكوين المهني عن بعد موجه إلى كل من يرغب في إكتساب تأهيل مهني أو التحضير لإجراء إمتحانات مهنية، يهتم كذلك بهذا النمط التكويني كل مواطن يرغب في رفع وتحسين مستواه في المجال المهني ولتنفيذ هذا النمط من التكوين تم إنشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد، وبعد أربع سنوات من الإشتغال تمكن هذا المركز من تفعيل هياكله وأنشطته البيداغوجية، كما تمكن من إنشاء ملحقات دعم على المستوى الجهوي .

- إن الأسلوب المتبع في هذا التكوين الدروس بالمراسلة جعل مختلف الفئات العمرية تبحث عن التكوين أو تحسين المستوى المهني نظرا لسهولة التسجيل في هذا النمط التكوين عن بعد يضمن ويوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الأخرى.

(د) التكوين عن طريق الدروس المسائية:

- تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم وعرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادي، فتتم هذه الدروس بتكرس حجم ساعي مكثف ومدروس لغرض تحقيق الكفايات المهنية المراد إكتسابها، يتوجه إلى هذا النمط من تكوين العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدمية المختلفة، والذين يرغبون في إكتساب تأهيل معين، أو يطمعون إلى رفع مستواهم الأدائي، وكذا تحسين مساهمهم المهني .

(هـ) التكوين المتواصل :

- ينظم هذا النمط من التكوين لصالح الموظفين مهما كانت وظيفتهم، ويكون من النفروض، متواصلًا أثناء كل المسار المهني للعمال يسمى كذلك بالتكوين المتواصل قائما، ضروريا ومستمر عند فئة العمال إذا ظهرت الحاجة إلى ذلك، طيلة حياتهم المهنية وذلك نظرا للتطور الحاصل في مجال المهن والكفايات التابعة لها، حيث يلاحظ تجدد هائل على مستوى الوسائل، التقنيات والطرق الممارسة بالنسبة لكل مهنة، ويظهر هذا التجديد من فترة زمنية إلى أخرى نتيجة للبحوث العلمية والتكنولوجية الحاصلة عبر العالم.¹

- يهدف إذن هذا النمط التكويني إلى ضمان تأكيد الأداء الجيد للكفايات المهنية، تم إكتساب كفايات مهنية جديدة في إبطار الرسكلة، وهذا ما يضمن للعمال إمكانية التكيف مع مستجدات النمو المهني، فمن خلال التكوين المتواصل يتم تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات، إنتاجية كانت، خدمية، تربوية او تكوينية .

- نستخلص مما سبق بأن للتكوين المهني عدة أنماط وأنواع مختلفة، بحيث يحمل كل نمط من هذه الأنماط عدة ميزات وخصائص، الأمر الذي يجعلها تتماشى وفق ظروف المتربين وإمكانياتهم وعلى الرغم من إختلاف طريقة وأسلوب كل نوع من هذه الأنواع، إلا أنها في نهاية المطاف تسعى إلى هدف واحد وهدف مشترك وهو التطوير من مهارات الأفراد وتزويدهم بالخبرات والمعارف وتنمية قدراتهم.

¹ - سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهني لدى خريجي القطاع المكون، مرجع سابق، ص من

المطلب الثالث: مشاكل ومعوقات التكوين المهني في الجزائر:

-من الملاحظ أن التكوين المهني في الجزائر، ورغم الجهود المبذولة، لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي والاقتصادي والاجتماعي للبلاد وذلك لأن التكوين المهني بدأ تقريبا من العدم بعد الاستقلال، كما أن الاهتمام الجدي بهذا القطاع الحساس بدأ متأخرا، ونتيجة لكثرة الراغبين في الإنتفاع بالتكوين المهني، فإن هذا الأخير لم يتمكن من تلبية كل الرغبات، وبالتالي صار إنتقائيا، عوض أن يكون مفتوحا لكل راغب في ذلك وهو الهدف الذي يرجى تحقيقه في الأمد البعيد.

-إلى جانب هذا المشكل الذي يتمثل في قلة الهياكل لإستقبال، هناك مشاكل أخرى بيداغوجية وتنظيمية يمكن تلخيصها فيمايلي:

*الأجهزة المستعملة :

تستعمل مراكز التكوين المهني أجهزة وآلات مستوردة من مختلف دول العالم، وكثيرا ما يتكون المتربصون على آلات بتصاميم معينة، بينما يجدون آلات أخرى أكثر تطور عند إنتقالهم إلى ميدان الشغل؛ كأن تكون الآلات المستعملة في مراكز التكوين المهني من الدول الإشتراكية، بينما أجهزة العمل بالشركات من الدول الإشتراكية، بينما أجهزة العمل بالشركات من العالم الغربي وهي أكثر تعقيدا وتطورا، مما يؤدي إلى صعوبة العمل عليها والحاجة إلى مدة من الوقت قبل التكيف على إستعمالها.

-سرعة التطور التكنولوجي: في الوقت الذي يفكر فيه المسؤولون في الطرق تلبية متطلبات الأعداد المتزايدة من الراغبين في التكوين المهني، هناك التطور السريع للتكنولوجيا، والذي يحتاج إلى تغيير الأجهزة المستعملة في التكوين عن بعد كل فترة من الزمن، كما يجب تحديث معلومات المكونين لكي يواكبوا التطورات التكنولوجية الحديثة وبدون ذلك نبقى متخلفين، نكون تقنيات الماضي لأبناء المستقبل.

-قلة الإحتكاك بعالم الشغل:

لا توجد قوانين واضحة ترغم المؤسسات الوطنية والوحدات المحلية على ترغم المؤسسات الوطنية والوحدات المحلية على إستقبال المتربصين والسماح لهم بمعاينة الواقع العملي بالمؤسسات الإنتاجية، وحتى إن وجدت هذه القوانين فنادرا ماتطبق، وكل تعاون بين الوحدات الإنتاجية ومراكز التكوين المهني، إنما يكون نتيجة المعارف الشخصية لبعض المسؤولين عن التكوين، أكثر مما هو الحق بالنسبة للمراكز التكوينية، وإلزام بالنسبة للوحدات الإنتاجية.

-درجة إعتبار الشهادات:

يميز كثير من مسؤولي التوظيف بالمؤسسات الوطنية بين حاملي الشهادات المختلفة إذ أن بعضهم يتخرج من المتاقن التابعة لوزارة التربية الوطنية، وآخرون يتخرجون من مراكز التكوين المهني والتابعة لوزارة العمل والتكوين المهني؛ مما يؤدي إلى التنافس بين خريجي مختلف المؤسسات وحاملي مختلف الشهادات.

-لغة الدراسة:

هناك تناقض بين اللغة المستعملة في التدريس بالتعليم الأساسي أي اللغة الوطنية ولغة التكوين في غالبية التخصصات بمراكز التكوين المهني والتي هي اللغة الفرنسية، مما يؤدي إلى مشكلة قبول المعربين في بعض التخصصات وصعوبة متابعتهم للدروس النظرية، خاصة إذا عرفنا أن المستوى الثقافي في اللغة الفرنسية لتلاميذنا هو في إنخفاض مستمر.

-وجود بعض المتعاونين :

المكونيين من الدول الإشتراكية والذين لا يحسنون اللغة الفرنسية، ويستعملون مترجمين لإيصال المعلومات إلى المتربصين أنفسهم اللغة الفرنسية، مما يؤثر سلبا على فعالية التكوين.¹

-إعتبار مصلحة التكوين المهني غير منفتحة مثلها مثل المصالح الإدارية الأخرى، وبذلك تقل أهميتها وأهمية دورها.

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

لأنها واردة في الهيكل التنظيمي للوحدة وهمها الوحيد هو أخذ ملفات العمال الجدد إلى مصلحة المستخدمين

وإستقبالهم الأول.

-عدم كفاية الكثير من القائمين على هذه المصالح حيث يقومون بأعمال روتينية وإدارية تتماشى مع فهمهم لمهمة

مسؤول التكوين.²

-عدم تناسب عروض التكوين المهني مع الطلب الاجتماعي أي عدم قدرة هياكل التكوين المهني للاستجابة إلى

الطلب الاجتماعي، وذلك لوجود عدد هائل من المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي.

-عدم تناسب عروض التكوين المهني مع الطلب الاقتصادي من حيث تصنيفات المهن المعتمدة حاليا والتي

تحددت منذ عدة سنوات لا تستجيب إلى حاجيات الطلب الاقتصادي الحقيقية، مما يؤدي إلى عدم توفير اليد

¹ - بوفلحة غياث، التربية والتكوين بالجزائر نفس المرجع السابق، ص 74 إلى 76 .

² - غياث بوفلحة، مبادئ التسيير البشري، دار غرب، الجزائر، ص 50 .

الفنية في بعض التخصصات المهنية أو المستويات التأهيلية، وإخراج عدد يفوق حاجيات عالم الشغل في التخصصات الأخرى.

-تفاوت التجهيزات التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من حيث الكفاية والجاهزية ومواكبة الثقافة الحديثة، فنجد هناك نقص في الوسائل والآلات المستعملة مما يؤثر سلبا في جودة مخرجات التكوين؛ ومن الملاحظ أيضا أن هذه التجهيزات من حيث الكمية والنوعية والمواصفات لا يتم طلبها في الأصل في ضوء مستلزمات تنفيذ المناهج التكوينية.

-عدم وجود آلية واضحة لتحديث التجهيزات المستخدمة في سوق، أو صيانتها أو تجديدها، وبذلك تبقى التجهيزات المستخدمة في سوق العمل.

-كما تعاني مراكز التكوين المهني من نقص المخصصات المالية، إذ أن معظمها يعتمد بصورة كاملة على المخصصات الحكومية، مما يؤثر سلبا في جودة نواتج هذه الأنظمة، وفي قدرتها على مواكبة المتغيرات والمستجدات - كذلك يعاني التكوين المهني من قلة الإمكانيات المسخرة له وسوء إستغلال المتوفرة منها، إذ أن جل الإهتمام موجه إلى التربية العامة، في حين تقل موارد التكوين، خاصة أن تكلفة التكوين المهني جد مرتفعة في المهارات التقنية والتكنولوجية رفيعة المستوى، مقارنة بكلفة التعليم العام.¹

-نستخلص مما سبق بأن التكوين المهني في الجزائر قد واجهته عدة صعوبات ومشاكل، فقد شهد القطاع إختلالا وتأرجحا بين مختلف العقبات والمراحل.

"ولكن بالرغم من المشاكل التي تواجه عملية التكوين المهني بالجزائر إلا أنه قد قام بمجهودات جبارة لتغطية النقص في عذا المجال الحيوي، والدليل على هذا تضاعف مؤسسات الإستقبال والمكونين والمكونيين المتخرجين من خلال السنوات الأخيرة".²

¹ - رحمانى ليلي، تقوم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين، مرجع سابق، ص 23 إلى 26 .

² - بوفلحة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، مرجع سابق، ص 76 .

الخلاصة:

نستخلص مما سبق بأن التكوين المهني يعد واحدا من أهم الركائز الأساسية التي تسعى بطريقة أو بأخرى في إكساب الأفراد تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، والتكوين المهني يسعى إلى تطوير الأفراد في عدة جوانب منها المعرفية والمهاراتية والسلوكية، فهو بذلك جملة النشاطات التي تهدف إلى إكساب الأفراد معارف ومهارات وسلوكيات .

➤ أما التكوين المهني في الجزائر، فقد شهد عدة مراحل تطويرية، فالجزائر كغيرها من دول العالم سعت إلى مجموعة من الجهود والطاقت قصد النهوض به وتحقيق الأهداف.

الفصل الثالث:

أساسيات حول تنمية الموارد

البشرية

الفصل الثالث: أساسيات حول تنمية الموارد البشرية

المبحث الأول : ماهية تنمية الموارد البشرية.

المطلب الأول: تعريف تنمية الموارد البشرية.

المطلب الثاني: السياق التاريخي لتنمية الموارد البشرية.

المطلب الثالث: أهم مداخل النظرية في دراسة الموارد البشرية.

المطلب الرابع: المرتكزات الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية

المطلب الخامس: وسائل تنمية الموارد البشرية.

المطلب السادس: خصائص تنمية الموارد البشرية.

المطلب السابع: أهمية تنمية الموارد البشرية.

المبحث الثاني: أسباب وأهداف تنمية الموارد البشرية.

المطلب الأول: أسباب تنمية الموارد البشرية.

المطلب الثاني: أنشطة تنمية الموارد البشرية.

المطلب الثالث: المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية.

المطلب الرابع: نتائج تنمية الموارد البشرية.

المطلب الخامس: دور الموارد البشرية.

تمهيد:

لا شك أن العنصر البشري هو أساس الحضارة وعمادها فهو أثن الموارد على الإطلاق، فهو المحرك الأساسي للموارد الأخرى، فهو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها أغلب النشاطات، لذلك تسعى معظم المجتمعات بصفة عامة والمنظمات بصفة خاصة، إلى توفير الظروف الملائمة من أجل مساعدته على الابتكار والإبداع والإنتاج. ومن خلال هذا المنطلق ارتأينا أن يناول هذا الفصل أساسيات حول تنمية الموارد البشرية، وقد تم تقسيمه إلى مبحثين، بحيث تناول المبحث الأول، ماهية تنمية الموارد البشرية، من تعريف وسياقها التاريخي وأهم المداخل النظرية.

التي اهتمت بدراستها، وأهم مركزاتها ووسائلها وصولاً إلى خصائصها وأهميتها، وأما المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى أسباب وأهداف تنمية الموارد البشرية، فقد تناول هذا المبحث، أسباب وأنشطة تنمية الموارد البشرية، وصولاً إلى نتائج ودور وأهداف تنمية الموارد البشرية.

المبحث الأول:

ماهية تنمية الموارد البشرية

المطلب الأول: تعريف تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها "تغيير مستويات المعرفة والمهارات والاهتمامات والقيم والاتجاهات والميول والقدرات والاستعدادات والخبرات والمعارف الخاصة بأبناء المجتمع.¹

كذلك تعرف على أنها "العملية التي تهدف لتنظيم وتطوير الموارد البشرية من خلال التعليم، التدريب، التأهيل بهدف تحسين أداءها.²

- "كذلك تشير إلى تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، إذ تتمثل في أنشطة توفير المورد البشري ورفع قدراته وتطويرها، ثم تعظيم مساهمته في تحسين أداء المؤسسة وتطويرها".³

- تعرف كذلك "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم إنتقاؤها وإختيارها في ضوء ما أجري من إختيارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.⁴

المطلب الثاني: السياق التاريخي لتنمية الموارد البشرية:

منذ أواخر القرن التاسع عشر، تحدث عمليات الإنتاج الجديدة و الإنتاج، على نطاق واسع والأشكال التنظيمية المختلفة وأنماط العمل الجديدة، العمليات الأكثر تقليدية، حيث أزاحت المؤسسات الحديثة الكبيرة الصناعية، الأنماط المبكرة للملكية العائلية وأساليب الإدارة لصالح الأشكال الوظيفية الكبيرة، وفيما بعد، صور المنظمة متعددة الأقسام.

- وقد اعتمدت هذه الصور: "الحديثة" للمنظمة اعتمادا شديدا على البيروقراطية ومبادئ الإدارة العملية، حيث لم يعد المسؤولون فيها أفراد في العائلة.

- إن تنمية الموارد البشرية متجدرة في سياق تاريخي لممارسات إدارية لا يزال بالإمكان التعرف عليها بدرجة ما حتى يومنا هذا، قد مر تاريخ تنمية الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة خلال القرن العشرين بأربع مراحل رئيسية وهي كالتالي:

¹ - عبد الرحمان العيساوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعة، مصر 1998، ص 129.

² - سراج وهيب، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، سطيف، 2012، ص 24.

³ - علي لطفي وآخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية، إدارة تنمية تخطيط وتطير السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص 24، ص 25.

⁴ - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2008، 1، ص 126.

1/ منذ أوائل القرن العشرين حتى السبعينات، خلقت الإدارة الكلاسيكية "الإدارة العلمية" والعلاقات بطبيعة العمل .

2/ شهدت حقبة الثمانينات تأثير المنافسة الدولية وماتلى ذلك من إهتمام بالمناهج ذات الطابع الإستراتيجي الأكبر وظهور علوم كثيرة ما تم تفسيرها بصورة غامضة مثل :إدارة الموارد البشرية.

3/ من السبعينات إلى التسعينات ساعد التعلم التنظيمي ومفاهيم إدارة المعرفة والبحث عن الإبتكار والتحول في بلورة أسباب أهمية الموارد البشرية أو رأس المال البشري .

4/ يتميز النموذج التنظيمي السائد بإهتمام واضح بالغاية والمنظمة المرشدة التكاليف، والأمان الوظيفي، والحاجة إلى سياسات متكاملة والفروق بين المنظمات المنشودة والمحقة .

-إن المعرفة بالتاريخ الصناعي ربما تكون حيوية إذا كانا نريد فهم الظروف التنظيمية الراهنة، واكتساب الحكمة من خلال التأمل والتوصل إلى وجهات النظر "مستتير....." إلى معلومات سليمة، ومنذ أوائل القرن العشرين تخضع تقنيات الإدارة وأساليبها لفحص دقيق بصورة متزايدة ولاسيما في المجتمعات الصناعية بالمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، وتمارس تنمية الموارد البشرية على خلفية شد وجذب بين الاحتياجات الفردية والتنظيمية وتباين المداخل إلى تحقيق علاقات عمل متناغمة في بيئة العمل دائبة التغيير.¹

المطلب الثالث :المداخل النظرية لدراسة الموارد البشرية :

1/ الاتجاهالاقتصادي:

أعتبر هذه المدرسة الموارد البشرية، كمورد ضروري لتحقيق أهداف المنظمة ويتركز هذا الاتجاه على الجانب الاقتصادي حيث يتم تقسيم العمل بين العمال ويقاس أجر العامل على أساس النتائج المحققة ويميل هذا الاتجاه إلى نظرية الإدارة العلمية للعمل .²

2/مدرسة العمليات الإدارية :

يعتبر أنصار هذهالمدرسة، بأن الموارد البشرية، تشكل احد الوظائف الأساسية الخمسة الضرورية لبقاء المنظمة حية وناجحة وتتمثل هذه الوظائف الخمسة في وظيفة الإنتاج، التسويق، التمويل،الإدارة والتوظيف، فالموارد البشرية

¹ - جينفر جوي، ماثيوز وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص50 ص51

² -صلاح الدين عبد الباقي "إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث 2007،ص32 .

تجاوزت صفة المورد الذي يدخل في إنجاز المهام المطلوبة فقط، وأصبحت حسب هذه النظرية تهتم بالتخطيط والتنظيم وتنفيذ هذه المهام بصورة منظمة.¹

3/ الاتجاه التنظيمي:

- يعتبر أنصار هذه المدرسة المورد البشري أحد الموارد الأساسية لمنظمات الأعمال حيث يوفر المعارف والكفاءات والطاقات الضرورية لعمل هذه المنظمات، ويركز هذا الاتجاه على القوانين والإجراءات التنظيمية اللازمة لتحسين تسيير الموارد البشرية.

4/ الاتجاه الإستراتيجي:

- تعتبر الموارد البشرية حسب الاتجاه الإستراتيجي كمورد إستراتيجي تلفت حوله بقية الموارد الأخرى وعلى المنظمة إدماج العامل البشري في مشاريعها كما يجب أن تهتم هذه الأخيرة بتطوير كفاءات عمالها وتكوينهم وأخذهم بعين الاعتبار عند اختيار إستراتيجيتها.

5/ الفكر الإداري الحديث :

إن إهتمام الإدارة المعاصرة بقضايا الموارد البشرية يعتبر عن محاولة الإتجاه نحو التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد وبين التكلفة والعائد في التعامل مع الأفراد وتنطلق الإدارة الحديثة في اهتمامها بالتنمية البشرية من اعتماد علمي سليم أن الإنسان ليده طاقات وقدرات ذهنية تفوق الكثير ما يتم استغلاله أو الاستفادة به ويركز الفكر الإداري المعاصر أن هذا الجهد البشري لا يمكن أن يصل لتحقيق الأهداف لوحده، بل لابد من التخطيط والإعداد والتوجيه والتنمية المستقرة في إطار متطور لإدارة الموارد البشرية، لا تتناسق مع لإستراتيجيات المنظمة.²

المطلب الرابع: المراكز الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية:

تشير التقارير الصادرة عن الأمم المتحدة أن تنمية الموارد البشرية تركز على ثلاثة محاور أساسية تتمثل في الآتي:

✓ أن يعيش الناس حياة مديدة وصحية.

✓ أن يكتسبوا المعارف "التعلم".

✓ أن يحصلوا على الموارد العامة للأمم المتحدة مرتكزات التنمية الموارد البشرية في مايلي:

1) إعتقاد نهج شامل محكم الإعداد ومتكامل يجعل المنظور المتعلق بنوع الجنس في الصميم، ويراعي

إحتياجات الناس، رجال ونساء، ويضم مجالا حيوية من قبيل السكان والصحة والتغذية والمياه والمرافق الصحية

¹ - خضير كاظم محمود ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، ص 207.

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي "الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية"، الناشر العصرية، 2007، ص 89 .

والإسكان والاتصالات والتعليم والتدريب والعلم والتكنولوجيا وياخذ في الإعتبار أيضا الحاجة إلى توفير مزيد من فرص العمل في إطار بيئة تكفل الحرية السياسية، والمشاركة الشعبية، وإحترام حقوق الإنسان، والعدل والإنصاف وهي جميعا أمور أساسية لتقرير القدرة البشرية على مواجهة تحديات التنمية.

(2) تطبيق السياسات اللازمة لكفالة تنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب، وبالسعي حيثما أمكن إلى زيادة التقبل للابتكارات التكنولوجية، بما في ذلك الابتكارات في ميدان تكنولوجيا المعلومات.¹

المطلب الخامس: وسائل تنمية الموارد البشرية:

لاشك أن وسائل تنمية الموارد البشرية عديدة ومتنوعة ولعلها أبرزها التعليم والتدريب، وقد اختلف بعض المؤلفين في تحديد عدد من ونوع هذه الوسائل، إلا أننا سوف نحاول، التعرض لأهم الوسائل الأساسية التي قد تحقق الحد الأدنى من هذه التنمية، يتم الانطلاق بشكل توسعي إلى وسائل أخرى تشمل المحاور أو العناصر التي تم تحديدها في الإستراتيجية سابقة الذكر، جنوب السكن، التكنولوجيا، السياسية...، وتمثل هذه الوسائل في الأتي:

أ) التغذية: لاشك أن توفير الغذاء هو شرط أساسي ومطلب سابق على جميع وسائل تنمية الموارد البشرية، إذ يتعين أولا توفير الغذاء المناسب الصحي للمواطن والذي يمكنه من العمل بنشاط وحيوية، وكما نلاحظ في مختلف دول العالم خاصة في إفريقيا، أن سوء التغذية يؤثر سلبا على البنى الصحية للإنسان ومن ثم على مردوده في عمليات الإنتاج.

ب) الرعاية الصحية: تعتبر الخدمات الصحية من بين الوسائل الهامة في تنمية الموارد البشرية، ومن

خلال ما توفره للموارد البشرية من رعاية صحية وحمية ضد الأمراض.

ت) التعليم: تشكل سياسات التعليم الجيدة الركيزة الأساسية في تنمية الموارد البشرية، هذه السياسات

التي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأسس أو المفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه، إلى مجالات العمل المختلفة.

ث) التدريب: التدريب هو نشاط يهدف إلى تنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد

العاملين لتمكينهم من تحقيق ذواتهم من خلال مزج أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة مهنية ممكنة.

ج) الإعلام: يلعب الإعلام دورا هاما في تنمية الموارد البشرية من خلال ما يطرحه من قضايا تنموية واقعية

ومسائل تتعلق بتنمية الموارد البشرية.

¹ - لعلي بوكميش، مرجع سابق، ص 18، 19 .

ح) المؤسسات الثقافية والفكرية: والمقصود بها تلك المؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي يكون هدفها هو زيادة الوعي الثقافي وتنمية مدارك الإنسان معارفه في مجالات متنوعة وهذه المؤسسات لها دور في نشر الوعي ونشر المعرفة والثقافة من جهة والمساهمة في ترشيد الأفراد نحو حسن إستغلال أوقات فراغهم.¹

المطلب السادس: خصائص تنمية الموارد البشرية:

أ) تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية: فتنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمكن النظر لها على أنها عملية إستراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل في إطار إستراتيجية أكبر هي إستراتيجية المؤسسة، وعليه فإن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططات من برامج التدريب و التنمية المستمرة، التي تهدف لتطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، بهدف مساعدتهم على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وفي نفس الوقت تسعى هذه الإستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، بغرض رفع الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية باستمرار لتحقيق الرضا لدى زبائنها وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة وبالتالي ينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والطويل، هذه التغيرات التي تحتاج إلى تعليم الموارد البشرية، وإكسابها المهارات الجديدة والمتنوعة للتعایش معها، وعليه فإن هذه التغيرات التي تحدثها التنمية تساهم بحد كبير في تخفيض الضغوط على تشكيلها التغيرات على الموارد البشرية.

ب) تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة: تعتبر تنمية الموارد البشرية إستراتيجية وعملية منظمة تعتمد على التعلم، حيث تهدف بذلك إلى بناء معارف، مهارات وسلوكيات، واتجاهات لدى الموارد البشرية، بغرض تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية وبالتالي فهي تعبر عن مساعي جادة لإحداث الملائمة بين الخصائص الموارد البشرية من ناحية وبين خصائص أعمالها الحالية من ناحية أخرى، وجعل أدائها في تحسن مستمر.²

المطلب السابع: أهمية تنمية الموارد البشرية:

❖ إن أهمية تنمية الموارد البشرية يمكن اكتشافها ولمسها من خلال دور هذه التنمية في صيانة الموارد البشرية الموجودة في الدولة سواء من حيث ضمان حقها في الحياة وتحسين ظروفها الصحية والمعيشية وفسخ مجال التعليم

¹ - لعللي بوكميش، مرجع سابق، ص 83 إلى 85

² - سراج وهيبة، مرجع سابق، ص 29، 30 .

والتكوين لها وإبعاد شبح الجهل والامية عنها، أو من حيث فسح المجال لها للمشاركة بشكل فاعل في خدمة المجتمع وتسيير شؤونه وتطويره.

❖ ويمكن أن نكتشف أهمية تنمية الموارد البشرية من خلال الوقوف على الدور الهام الذي تلعبه هذه الموارد في مجال الإنتاجي، حيث أنها ساهمت وما تزال تساهم في زيادة الدخل القومي للمجتمعات البشرية عبر التاريخ، فالموارد البشرية هي القوة المحركة للموارد الأخرى، ولعناصر الإنتاج المتنوعة، فالذي كان يزرع الأرض هو بشر والذي يشغل الألة في المصنع هو بشر.

❖ وتعتبر التنمية البشرية من المقومات الأساسية للتنمية الشاملة في أي مجتمع، بل يمكن إعتبارها هي الأساس، فلا توجد تنمية حقيقية في أي مجتمع كان دون تنمية موارده البشرية وتطويرها، وفي هذا الإطار ظهر تقرير التنمية البشرية لعام 1996، أ، كل بلد نجح في المحافظة على تنمية إنسانية سريعة ونمو إقتصادي سريع إنما تم له ذلك بعد أن سرع التقدم في التنمية الإنسانية أولاً أو سعى إلى تحقيق الهدفين في آن واحد .

❖ أن الدول التي لا تملك موارد طبيعية كافية لا يمكن الحكم عليها بالفناء والفسل، إذا عرفت كيف تستثمر في تنمية مواردها البشرية، وخير مثال على ذلك اليابان المشهورة بشح مواردها الطبيعية، إستطاعت من خلال إعتماها على تنمية مواردها البشرية في تحقيق تقدم تكنولوجي هائل وإحتلال الرتبة الثانية عالميا من حيث القوة الاقتصادية بعد الولايات المتحدة الأمريكية .

❖ لقد أصبحت تنمية الموارد البشرية في الوقت الحاضر تكتسي أهمية بالغة بسبب تنامي التقدم العلمي والتقني وبسبب تزايد مساهمة اقتصاد المعرفة في الاقتصاد العالمي والناتج القومي للدول، وبسبب تدويل رأس المال البشري وتداول أسواق العمل وتزايد دور وأهمية اليد العاملة المؤهلة في العملية الإنتاجية، ناهيك عن انتشار المجاعات في أنحاء مختلفة من العالم، وعودة بعض الأمراض التي اختفت منذ زمن بعيد، إضافة إلى ظهور أمراض فتاكة عجز الطب الحديث عن إيجاد دواء شافي لها.

❖ إن هذه التحديات تجعلنا نؤكد بأن الموارد البشرية هي الثورة الحقيقية التي يجب المراهنة عليها في أي مجتمع كلن وتنميتها هو السبيل الأوحده للمجتمعات لمواجهة تلك التحديات والتغلب عليها.

1

¹ - لعللي بوكميش، مرجع سابق، ص 20 إلى 22 .

المبحث الثاني:

أسباب وأهداف تنمية الموارد البشرية

المطلب الأول: أسباب تنمية الموارد البشرية:

- تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة، وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم.
- توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا .
- تهيئة الفرص للموارد البشرية للإرتقاء إلى وظائف ذات مسؤوليات أكبر.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة.¹

المطلب الثاني: أنشطة تنمية الموارد البشرية:

أن تنمية الموارد البشرية نشاط مستمر ومنتظم، وتحتوي على أربعة أنشطة أساسية ومتكاملة ومتراطة وهي :

- 1) اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل والإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية اللازمة للنجاح في العمل والتدريب العملي لهؤلاء الأفراد، والتثقيف المستمر المنظم .
 - 2) أن عملية تنمية الموارد البشرية لا تقتصر على عملية التدريب، وحدها وإنما تستمر إلى النشاطات الأخرى وعليه فإنه، يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية أنها العملية التي تعمل على زيادة معارف ومهارات وقدرات وكفاءات الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة وذلك عبر النشاطات التالية: تقييم الأداء، التكوين المستمر، الترقية، الاتصال، العلاقات الإنسانية، زمن التقنيات الحديثة، والأكثر فاعلية في تنمية وتطوير الموارد البشرية، نجد أسلوب التنمية الذاتية، حيث أن صانع ومدير التنمية هو الفرد نفسه والتنمية الذاتية هي جزء لا يتجزء من التنمية الإدارية وذلك للترابط الحاصل بين استعمال المواد، فمواد التنمية الذاتية "المهارات والخبرات والأفكار المبدعة والخلاقة" تمول ليس فقط مرتكزات التنمية الإدارية "تكنولوجيا المعلومات المتبادلة" تخدم أهداف ومرتكزات التنمية الذاتية، كون هذه الأخيرة تحتاج إلى وسائل وبرامج وتقنيات التنمية الإدارية.
 - 3) والتنمية الإدارية هي الأداة الأكثر استخداما لإحداث تغيير هام وأحيانا جذري في الإدارة أنها تقوم على ربط موضوعات التنمية بأهداف وموارد المنظمة، بعد تحديد احتياجات التنمية والأسباب الداعية لها، أما الموضوعات فعديدة ومن بينها: بنية الإدارة، وإعادة هندستها، التحديث الإداري، والرقابي، وطرق والأساليب الحديثة للتنمية وتبادل الخبرات الناجحة والمتاحة محليا وعالميا.
- أن هذه النشاطات تسمح بتنمية قدرات ومهارات ومواهب الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة وتخلق ليها الحافز القوي على تحقيق أهدافها الشخصية إلى جانب أهداف المؤسسة وكل ذلك من خلال الزيادة في الإنتاج عن

¹-سراج وهيبة، مرجع سابق، ص 32 .

طريق ضمان التدريب لآراء الأفراد، للعمل بكفاية وفعالية، واقتصاد في النفقات التي يمكن أن تتكبدتها المنظمة نتيجة التغير أو الهدر أو الاستبدال في موارد معينة.¹

المطلب الثالث: المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية:

لتحقيق تنمية الموارد البشرية لابد من مراعاة مجموعة من المتطلبات وهي كالتالي:

❖ توفير الأفراد طوي خبرة معتبرة أو عالية على ثلاث مستويات:

✓ مستوى الإدارة العليا: والذي يتطلب خصائص حيوية وأساسية منها: القناعة بأهمية المدخل

الإستراتيجي والرغبة في الاستثمار فيه، تهيئة المناخ المناسب للعمل

✓ مستوى العمليات: تحديد المهارات الخاصة بالعلاقات بين الموارد البشرية خبرة فنية في وظائف معينة

وعمليات محددة للتدريب والتنمية.

✓ مستوى الوحدة: هذا المستوى يمكن من العمل مع المديرين المباشرين للمساعدة في وضع خطط

وسياسات لتنمية الموارد البشرية.

تنظم وظيفة تنمية الموارد البشرية بشكل يمكن من تحقيق الملائمة بين الخصائص الفردية واحتياجات المؤسسة.

- إدارة الموارد البشرية فعالة وإنجاز الأعمال والمهام الخاصة بهم بكفاءة عالية، وهذا يتطلب وجود مختصين على

درجة عالية من الخبرة العلمية

- رؤية مستقبلية وثقافية لتنمية الموارد البشرية وذلك عن طريق توفر قيم إيجابية عن أهمية المورد البشري للمؤسسة

ورؤية مستقبلية عن المساهمة المستمرة للتدريب وتنمية قوة العمل ودورها في إنجاز أهداف المؤسسة.

- الربط بين تنمية الموارد البشرية والمؤسسة، وذلك بتحديد احتياجات كل من المستوى الإستراتيجي لمقابلة تلك

الاحتياجات .

- تحديد هدف وسياسة لتنمية الموارد البشرية بمعنى التحرك من الرؤية المستقبلية، بسياسات تفرز بوضوح الهدف

من التنمية البشرية للمؤسسة.²

المطلب الرابع: نتائج تنمية الموارد البشرية:

"غالبا ماتقع الطموحات التنظيمية في تحسين الأداء وزيادة الإنتاج أو إضافة قيمة في قلب إستراتيجية الإدارة، هذا

الإنجاز الذي ترتبط به ممارسات تشجع الموارد البشرية على التفكير والمبادرة بتحسين النظم وتمنحهم السلطات

¹ - منير نوري، فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، مكتب المجتمع العربي، عمان، أردن، 2010، ص 314،

² - بربر كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات لبنان، 2000، ص 257.

والصلاحيات مايمكنهم من القيام بذلك، إذن أصبحت تنمية الموارد البشرية بندا ثابتا في الكثير من الأجنحة المؤسسية، وهو الوضع الذي قد يكون له عدة نتائج مثل:

- تنمية الموارد البشرية تزيد من جاذبية المؤسسة بالنسبة للموظفين المحتملين أو الأطراف الأخرى ذات المصلحة .
- في عصر ممارسات العمل المرنة، توسع قوى العمل الأساسية، قدراتها من خلال التنمية.
- تعمل تنمية الموارد البشرية على تحسين القدرات الشخصية للموظفين الهامشيين أو المستبعدين.
- الشركات الأصغر التي تطبق بالضرورة مناهج ذات طابع رسمي أقل تبدي إهتمام متزايد بتنمية الموارد البشرية.¹

المطلب الخامس: دور الموارد البشرية

- يوضح الاقتصادي "فريدريك هاريسون" في كتابه الموارد البشرية في ثروة الأمم أن :

- الموارد البشرية ليس رأس المال ولا الدخل ولا الموارد المالية، فهي التي تشكل القاعدة الأساسية لرفاهية وغي الشعوب، وهي وسائل إيجابية من شأنها تجميع الأموال واستغلال الموارد الطبيعية وإنشاء هيئات سياسية واجتماعية لدفع عجلة التنمية إلى الأمام، وذلك بالاستغلال الأمثل لعوامل الإنتاج،² ولكي نرى بوضوح أهمية العنصر البشري ودوره في العملية الاقتصادية يكفيننا أن نتصور نتيجة وضع الإمكانيات المادية التكنولوجية تحت تصرف أفراد لا خيرة بهم بكيفية استخدام هذه الإمكانيات، وهذا إثبات آخر للدور الإستراتيجي الذي تلعبه الموارد البشرية ذات المعرفة والخبرة القادرة على إدارة وتطوير ومتابعة التقدم العلمي والتكنولوجي في زيادة الإنتاج بل إن العنصر البشري ذاته هو أساس كل تطور علمي وتكنولوجي في زيادة الإنتاج بل إن العنصر البشري ذاته هو أساس كل تطور علمي وتكنولوجي قديم وحديث³ ولذلك فإن التقصير في تنمية الموارد البشرية يترتب عليه لانخفاض وسوء استخدام رأس مال المادي المتاح بالكفاية المطلوبة.

إن زيادات الحاصلة في الناتج القومي لبعض البلدان المتقدمة كانت كبيرة مقارنة بالزيادات في المستخدمات، من رأس مال المادي وساعات العمل والموارد الطبيعية .

-ومن هنا أستنتج أن الزيادة في الناتج القومي كان بفعل العنصر المتبقي والذي صار بعد ذلك مرادف لتعبير "رأس المال" .

¹ - حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 237 .

² - عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر 2003، ص 49 .

³ - أحمد مندور، أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية، دار الجامعة، بيروت 1990، ص 326 .

-فرأس المال البشري هو ما يمتلكه الفرد من قدرات ومهارات وطاقات تساعده على أن يكتسب دخلاً، ويكون هذا الأخير مقابل ما يقدمه من أي خدمة كانت عائد الرأس المال البشري الذي يمتلكه، ولذلك يمكن أن تعتبر الوقت الذي يمضيه في التعليم والتكوين واكتساب المهارات كعملية خلق رأس المال المادي والسلعي، وكل ما يؤدي إلى زيادة قدرة الأفراد المجتمع على العمل، نسميه استثمار، المختلفة التي يحتاجها العمل في النشاطات المختلفة خاصة بالإطارات المهنية القادرة على نقل المعلومات العلمية النظرية إلى تطبيقات عملية.¹

المطلب السادس: أهداف تنمية الموارد البشرية:

"إن تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل ووضع الإستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك، ونوعية بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته.²

- كما تهدف إلى حصول الأفراد الأكفاء في العمل في مختلف الوظائف من أجل إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة سلفاً وتحقيق انتماء وولاء الأفراد والمحافظة على رغبتهم في العمل فيها، وزيادتها كل ما أمكن ذلك.

وتساهم تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم في مواجهة التغيرات التكنولوجية والإدارية في البيئة من خلال توفير ظروف عمل جيد تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة وتزيد من إنتاجيتهم، ومكاسبهم الفردية واستخدام سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين، وتتفادى المهام التي تعرضهم للأخطار غير الضرورية وتوفر للعاملين فرص عمل جديدة تتيح لهم فرص التقدم والرقى.³

- تهدف تنمية الموارد البشرية في كل أساليبها وسياساتها إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرهم باستمرار، ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى ثلاثة عناصر :

1. الأهداف الاجتماعية: تتمثل في مساعدة الأفراد على إيجاد مناصب العمل التي تضمن لهم الربح والاستقرار، مما يخفف من الشعور بالتهميش والعزلة داخل المجتمع ويدفع بالأفراد نحو الحماس والثقة بالنفس والدخول إلى عالم الشغل بكل طاقة وإيجابية .
2. الأهداف الخاصة بالعمال: تتمثل في الأهداف الخاصة بوظيفة العامل والطموحات التي يريد الوصول إليها كالعمل على تقديم ترقية الأفراد مما يحقق لهم الشعور بالرضا والتحفيز على الأداء بإتقان أكثر .
3. الأهداف الخاصة بالمؤسسة :

¹ - أحمد مندور، نفس المرجع السابق، ص 327 .

² - عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 437

³ - محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة، الأردن، 2009، ص 79 .

- الإستفادة من العنصر البشري أو المورد البشري عن طريق تكوينه وتطويره من خلال فترات تكوينية محددة لتجديد الخبرة وضمان الكفاءة.
- مساعدة الأفراد من خلال تكوينهم على تنمية خطط التطوير وتصميم وتنفيذ البرامج الإدارية وبرامج التطوير التنظيمي.¹

¹ - أحمد الخطيب محمود، إدارة الوارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2001، ص 44 .

الخلاصة:

- نستخلص مما سبق بأن تنمية العنصر البشري تعتبر من أهم عناصر التنمية الاقتصادية، فقد أضحى هذا الأخير يمثل المورد الرئيسي والأساسي في عمليتي النمو والتطور بإعتباره المصدر الأساسي في العملية الإنتاجية، لذلك تسعى معظم المجتمعات جاهدة في تسخير كافة الطرق والسبيل من أجل إكساب أفرادها مختلف المهارات والخبرات الأساسية حتى يتسنى الإستفادة منهم.

الفصل الرابع

الإطار الميداني

الفصل الرابع:

تمهيد

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية

المطلب الأول: منهج الدراسة

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

المطلب الثالث: عينة الدراسة

المطلب الرابع: مجالات الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج البحث ومناقشتها

المطلب الأول: تفرغ البيانات وتحليلها

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضيات

المطلب الثالث: مناقشة النتائج العامة

تمهيد:

بعد تطرقنا للجانب النظري لموضوع دراستنا، وما تضمنه من فصول ومباحث، سيتم في هذا الفصل التطرق إلى الجانب الميداني للدراسة، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، بحيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي قمنا بها، حيث توجد خطوات منهجية مهمة على الباحث إتباعها في الدراسة الميدانية وسنوضح من خلال هذا المبحث أهم الخطوات، من تحديد عينة الدراسة، وأدوات الدراسة بالإضافة إلى المتضمنة الحدود الجغرافية للدراسة والحدود البشرية والزمانية للدراسة .

أما المبحث الثاني فقد تضمن تحليل وتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة .

المبحث الأول

الإجراءات المنهجية

المطلب الأول:

1/ منهج البحث:

إن البحوث العلمية لن تستطيع الوصول إلى مبتغاها بموضوعية ودقة، إلا إذا إستندت على مجموعة من القواعد العامة لتحقيق الهدف بأسلوب علمي، وهذا مايقصد به المنهج العلمي، ويمكن تعريفه بأنه "الطريق الذي يسلكه الباحث، فهو المعرفة العلمية المنظمة للأفكار من أجل الكشف عن حقيقة ظاهرة معينة" ¹

كما يعرفه محمد الغريب بأنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة، بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة" ²، ونظرا لطبيعة الدراسة الحالية التي تهدف إلى معرفة دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية، وعلى هذا الأساس فقد تم إستخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، فهذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كفيها أوكميا، فالمنهج الوصفي "يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة ويصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات متقنة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة." ³

المطلب الثاني:

2/ أدوات جمع البيانات :

لجمع البيانات الخاصة بعينة الدراسة لا بد من إستخدام أدوات علمية، وعليه فقد إعتدنا في دراستنا هاته على الإستبيان، الذي يتماشى وطبيعة دراستنا الحالية .

- فالإستبيان يعتبر أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من مصادرها ويعتمد الإستبيان على إستنطاق الناس المستهدفين بالبحث من أجل الحصول على إجاباتهم عن الموضوع والتي يتوقع الباحث أنها مفيدة لبحثه وتساعدته بالتالي على إختيار فرضياته. ⁴

¹ - بلقاسم سلاطنية، منهجية العلوم الإجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص35.

² - محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نفضة الشرق، القاهرة، 1987، ص 77.

³ - محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل لنشر، عمان، ط2، 1999، ص 35 .

⁴ - عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الإجتماع، الإشكاليات التقنيات، المقاربات، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط 1، بيروت،

-تعد إستمارة الإستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، خاصة في العلوم الإجتماعية فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع، والتي يتم إعدادها إعدادا محددًا وترسل بواسطة البريد أوتسليم إلى الأشخاص المختارين (المبحوثين) لتسجيل إجاباتهم، ثم إعدادها ثانية .¹

ومن هنا فهي من الأدوات الأساسية لجمع البيانات وفيها يحدد الباحث مجموعة من الأسئلة، توضح بناء على الفرضيات التي تمت صياغتها، ويتم توجيه هذه الأسئلة إلى أفراد المجتمع المبحوث .

-حيث إعتمدنا على الإستمارة الموزعة، وقد حدد عدد الأسئلة بـ 32 سؤال، وقد ضمن الإستبيان 3 وحوار أساسية، بحيث تضمن المحور الأول البيانات الشخصية للمبحوثين، أما المحور الثاني يتعلق ببيانات خاصة بمساهمة التكوين المهني في تحسين مهارات المتربصين، أما المحور الثالث بخاص بنوعية وطبيعة برامج التكوين المهني . ولقد تم توزيع الإستبيان على مجموعة من الطلبة بمركز التكوين المهني والتمهين.

المطلب الثالث:

عينة الدراسة :

-لا تخلو أي دراسة من العينة، وذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملا وتعرف العينة على أنها "المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي"² وتعرف كذلك "بأنها النموذج من الأفراد أو الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العمدية أو العشوائية الديموغرافية والإجتماعية والإقتصادية والثقافية والمهنية التي يهتم بها الباحث.³ وبما أننا في هذه الدراسة نحاول الكشف عن دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية، فإن مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته هم الطلبة بمركز التكوين المهني وبالتالي فإن عينة الدراسة هنا تعد بالعينة القصدية، لأننا قمنا بإستهداف أفراد العينة منذ بداية الدراسة. وشملت عينة بحثنا 67 مبحوثا.

1 - محمد شفيق، البحث العلمي والتطبيقات في مجال الدراسات الإجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، د-ط، 2000، ص 115.

2 - سلاطنية بلقاسم والجيلالي حسان، منهجية العلوم الإجتماعية، عين مليلة، دار الهدى، 2004، ص 318.

3 - بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995، ص 66.

المطلب الرابع :

مجالات الدراسة:

أ) المجال الجغرافي: ويقصد به ذلك النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، فقد أجريت دراستنا الحالية بمركز

التكوين المهني والتمهين "مناد محمد" المتواجد في واد الخير دائرة عين تادلوس ولاية مستغانم

ب) المجال البشري: يمثل مجتمع الدراسة العدد الإجمالي للمتربصين بمركز التكوين المهني والتمهين الذي يضم

حوالي 500 متربص متوزعين على نمطين وكل نمط يضم مجموعة من التخصصات .

ت) المجال الزمني للدراسة: وهو المجال المستغرق لإجراء الدراسة بمركز التكوين المهني والتمهين مناد محمد

مستغانم، إستغرقت المدة وفقا للمراحل الآتية :

➤ المرحلة الأولى: كانت عبارة عن مرحلة إستطلاعية بدأت بتاريخ 02 ماي، أين تمت الموافقة على

إجراء الدراسة الميدانية بالمركز.

➤ المرحلة الثانية : تم فيها توزيع الإستمارات، والتي كانت بتاريخ 05 ماي .

➤ المرحلة الثالثة: تم فيها إسترجاع الإستمارات من عند المبحوثين، كانت بتاريخ 09 ماي .

المبحث الثاني

عرض نتائج البحث

ومناقشتها

المطلب الأول : تفرغ البيانات وتحليلها

الجدول رقم 01 : يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	28	41.80
أنثى	39	58.20
المجموع	67	%100

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 1 أن مركز التكوين المهني والتمهين يضم كلا الجنسين ولكن بنسب متفاوتة، وكانت معظم أفراد العينة المبحوثة هم الإناث بنسبة 58.20 % مقابل نسبة الذكور التي بلغت حوالي 41.80 %، ويمكن إرجاع تفاوت هذه النسب بين الإناث والذكور إلى نوعية وطبيعة التخصصات الموجودة في مركز التكوين المهني والتمهين، والتي تمثل عامل جذب للإناث مثل الحلاقة والخياطة وغيرها.

الجدول رقم 02 : يبين توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
]20-16]	15	%20.90
] 25-21]	26	%38.80
] 30-26]	13	% 19.40
] 35-31]	10	% 14.92
] 40-36]	04	% 5.97
] 45-41]	0	0
] 50-46]	0	0
المجموع	67	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 أن أكثر نسبة تمثل الفئة من 21 إلى 25 سنة حيث تقدر بـ: 38.80 %، تليها الفئة]16 إلى 20 سنة بنسبة 20.90 %، تليها الفئة العمرية من 26 إلى 35 بنسبة 14.92 % تليها الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة بنسبة ضئيلة 5.97 % ومن هنا يبين لنا أن مركز التكوين المهني يضم

فئات عمرية مختلفة ونسبة متفاوتة، وأغلب هذه الفئات العمرية هم شباب الباحثون عن تكوين من أجل تنمية مهاراتهم

جدول رقم 03 يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	60	89.60%
متزوج	3	4.50%
مطلق	2	2.98%
أرمل	2	2.98%
مجموع	67	100%

نلاحظ من الجدول رقم 03 أن أغلبية الباحثين غير متزوجين، بحيث قدرت بنسبة 89.60% فهذا راجع إلى صغر سن الباحثين، وكذلك الزواج في غالبية الأحيان مرتبط بالتشغيل وغالبية الباحثين لا يزالون أي مهنة، فهذا ما يؤكد تواجدهم في التكوين المهني بغية الحصول على حرفة اليوم من أجل مهنة المستقبل فس حين أن نسبة الباحثين المتزوجين بلغت 4.50%، تليها فئة مطلق وأرمل بنسب متساوية وضيئة 2.98%

الجدول رقم 04 يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي :

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
إبتدائي	02	2.98%
متوسط	24	35.82%
ثانوي	25	37.31%
جامعي	16	23.90%
المجموع	67	100%

يتضح من خلال الجدول رقم 4 أن مركز التكوين المهني والتمهين يضم مختلف المستويات التعليمية، ولكن بنسب متفاوتة، بحيث نلاحظ بأن المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط هم أكثر هم المستويات التعليمية الطاغية في مركز

التكوين المهني والتمهين، فقد قدرت نسبة المستوى التعليمي الثانوي بـ: 37.31% وهي أكبر نسبة، يليها مستوى التعليم المتوسط ونسبة متقاربة هي والمستوى الثانوي بحيث بلغت 35.82% وهذا إن دل على شيء إنما يدل على رسوب وإخفاق هذه الفئة في التعليم ولم يتمكنوا من إكمال دراستهم التي تخولهم في الحصول على شهادة، من أجل ضمان عمل في المستقبل، لذلك كان مركز التكوين المهني هو الحل الأنسب والملائم من أجل التطوير من مهاراتهم وكذلك ضمان حصولهم على شهادة مهنية تخولهم من ممارسة مهنة في المستقبل، أما الفئة فهي المستوى الجامعي بحيث بلغت 23.90%، بحيث تحاول هذه الفئة إلى جانب مستواها التعليمي العالي، تحاول كذلك من التطوير في مهاراتها في مختلف التخصصات، ونلاحظ كذلك بأن مركز التكوين المهني والتمهين لا يضمن فقط الراسبين إنما يستقطب كذلك أصحاب الشهادات الجامعية .

-أما المستوى الابتدائي فنجدها نسبة ضئيلة تقدر بـ 2.98% .

الجدول رقم 05: يبين توزيع المبحوثين حسب النمط التكويني:

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
التكوين الإقليمي	52	77.61%
تكوين عن طريق التمهين	15	22.40%
تكوين عن بعد	0	0%
تكوين عن طريق الدروس المسائية	0	0%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05، أن التكوين المهني يضم نمطين من التكوين بحيث نرى بأن النمط الإقليمي هو أكثر الأنماط الطاغية في التكوين المهني والتمهين بحيث بلغت نسبة المبحوثين اللذين ينتمون إلى هذا النمط من التكوين بـ 77.61%، ويجري هذا النمط من التكوين داخل مركز التكوين المهني والتمهين، بحيث يضمن هذا النمط الإقليمي من مزاوله المتربصين تكوينهم داخل المركز، لذلك يطلق عليه إسم النمط الإقليمي، ويدعم كذلك بدورات تطبيقية، وذلك حسب طبيعة التخصص ومتطلباته أما، نمط التكوين عن طريق التمهين فقد بلغت نسبة 22.40% من المبحوثين يزاولون تكوينهم خارج مركز التكوين المهني والتمهين، فهذا النمط من التكوين، يعبر عن نمط التكوين المباشر للمتربص في الوسط التطبيقي الواقعي، ولكن هذا لا يمنع من تواجد المتربصين داخل مراكز التكوين المهني من أجل أخذ أهم التوجيهات النظرية .

الجدول رقم 06 : يبين المبحوثين حسب التخصص المهني

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
عون حفظ البيانات	10	14.92%
سكرتارية	7	10.44%
إعلام آلي	12	17.91%
دهن وتركيب الزجاج	2	2.98%
خياطة	6	8.95%
التركيب الصحي والغاز	2	2.98%
تسيير وقانون الأعمال	10	14.92%
محاسبة مالية	8	11.94%
ميكانيك إصلاح السيارات	4	5.97%
حلاقة	6	8.95%
مجموع	67	100%

- يتضح من خلال الجدول رقم 06 أن التكوين المهني والتمهين يضم مجموعة من التخصصات، والتي من شأنها إعطاء الفرصة للمتكونين للإلتحاق بأي تخصص يرغبون، ونلاحظ بأن توجيهات الطلبة كانت في مختلف التخصصات ولكن بنسب مختلفة، بحيث نرى بأن تخصص الإعلام الآلي يستحوذ على النسب الأكبر في التكوين، وذلك نتيجة للتطور التكنولوجي الهائل الذي أصبح يسدعي اليد الماهرة والمكونة على الحاسوب والكمبيوتر، فهذا العصر يعتبر عصر الآلة والسرعة، لتليها عون حفظ البيانات وتسيير وقانون الأعمال بنسب مماثلة بلغت حوالي 14.92% فقط كان الإقبال على هذا النوع من التخصصات نظرا لطلب المؤسسات وسوق العمل على أفراد مكونين في هذا النوع من التخصصات، ويليهما تخصص محاسبة بنسبة 11.94%، يليها تخصص السكرتارية وخياطة وحلاقة بنسبة تقريبا متفاوتة أي يتراوح بين 10.44% و 8.95% وهذه الأنواع من التخصصات تجذب في غالب الأحيان الإناث أكثر من غيرهم وذلك راجع لطبيعة التخصص ونوعه، أما باقي التخصصات المتمثلة في ميكانيك إصلاح السيارات ودهن وتركيب الزجاج، والتركيب الصحي والغاز، فقد تراوحت بين 5.97% و 2.98% وهذا النوع من التخصصات يجذب الرجال نظرا لطبيعته.

جدول رقم 07 :يحدد أسباب إلتحاق المتكون بالتكوين المهني .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
من أجل تعلم مهنة	20	29.90%
من أجل إكتساب الخبرات والمعارف الجديدة وتطوير المهارات .	18	26.90%
من أجل أخذ الشهادة المهنية التي ساعد في الحصول على عمل لاحقا .	15	22.39%
من أجل إتقان العمل مستقبلا	14	20.90%
المجموع	67	100%

-يتضح من خلال الجدول رقم 07 والذي يوضح أسباب إلتحاق المتكون بالتكوين المهني، ويبين من خلال هذا الجدول أن هناك كثير من العوامل والأسباب التي تجذب الأفراد نحو الإلتحاق بمركز التكوين المهني والتكوين، والتي من بينها تعلم مهنة وإكساب الخبرات والمعارف الجديدة وتطوير المهارات وكذلك أخذ الشهادة المهنية التي تساعد على الحصول على عمل مستقبلا وكذلك من أجل إتقان العمل مستقبلا فنلاحظ بأن النسبة بين هذه الأسباب تقريبا الأسباب تقريبا متقاربة، ونلاحظ بأن أكبر نسبتين هما من أجل تعلم مهنة، بحيث بلغت 29.90% ونسبة من أجل إكتساب الخبرات والمعارف الجديدة بلغت 26.90% تليها أخذ الشهادة بنسبة 22.39% وتليها إتقان العمل مستقبلا.

الجدول رقم 08 : يبين أسباب إختيار التخصص

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
إكتساب مهارات	30	44.80%
ميول شخصي	26	38.80%
كثرة الطلب على هذا التخصص في سوق العمل	11	16.41%

يوضح الجدول رقم 08 بأن أكبر نسبة إلتحقت بالتخصص من أجل إكتساب المهارات حيث قدرت بـ: 44.80% أما النسبة الثانية قدرت بـ: 16.41% تمثلت في إلتحاق المترشحين بالتخصص نتيجة لكثرة الطلب

على هذا التخصص في سوق العمل، ومن خلال هذه النسب، يتبين لنا أنه تتعدد الأسباب التي تدفع المتربصين لإختيار تخصص معين .

جدول رقم 09 يبين دور التكوين المهني في رفع القدرات وتحسين المهارات:

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	64	95.52 %
لا	1	1.5 %
إلى حد ما	2	3 %
المجموع	67	100 %

يبين من خلال بيانات الجدول رقم 09 بأن تقريبا كل المبحوثين يرون بأن مركز التكوين المهني يساهم في رفع القدرات وتحسين المهارات بحيث بلغت نسبة المبحوثين اللذين كانت إجابتهم بنعم 95.52 %، وهذا راجع إلى الدور الذي يلعبه مركز التكوين المهني في تزويد المتربصين بمختلف النشاطات والمهن والتخصصات، وكذلك مساهمته في التطوير من مهارات الفرد وقدراته بحيث يصبح أكثر كفاءة ومعرفة بالحرف المهنية المختلفة .

جدول رقم 10 يبين أهمية التكوين المهني في الحياة المهنية

أهمية التكوين المهني	الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	إتاحة الفرضية للفرد لإكتساب الخبرات	18	26.9 %
	تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمهنة معينة	12	17.91 %
	إكتشاف الطاقات الكامنة لدى الأفراد	10	14.92 %
	التحكم في الوسائل	10	14.92 %
	الدقة في الإنجاز	9	13.43 %
	السرعة في الإنجاز	8	11.94 %

لا	-	-	-
المجموع	-	67	% 100

يبين من خلال الجدول رقم 10، بأن كل الباحثين يرون بأن التكوين المهني مهم للحياة المهنية، حيث يتيح الفرصة للفرد للإكتساب الخبرات بنسبة 26.9 %، تليها تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمهنة معينة بنسبة 17.91 % تليها إكتشاف الطاقات الكامنة لدى الأفراد والتحكم في الوسائل بنسب متساوية بلغت 14.92 % تليها السرعة في الإنجاز بنسبة 11.94 % ومن خلال هذا نلاحظ بأن التكوين المهني مهم للحياة المهنية فهو يشعر الأفراد بالإستقلالوالإعتماد على أنفسهم، وكذلك يشعر الكثير من الأفراد الذين لايملكون درجات علمية عالية على عمل ينتمون إليه

جدول رقم 11: يوضح توظيف المتكويين لما يتلقونه في التكوين المهني أثناء التبرص .

توظيف المتكويين لما يتلقونه في التكوين أثناء التبرص	الإحتمالات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	من خلال إتقان العمل وأداءه	30	% 44.80
	السرعة في الإنجاز	20	% 29.90
	زيادة الإنتاج	17	% 25.40
لا	-	-	-
المجموع	-	67	% 100

يتضح من خلال الجدول رقم 11 بأن كل الباحثين أجمعو على أنهم يوظفون كل ما يتلقونه في التكوين أثناء التبرص بحيث بلغت النسبة 100 % ويتجلى هذا التوظيف من خلال إتقان العمل وأداءه بنسبة 44.80 % وكذلك السرعة في الإنجاز بنسبة 29.90 % إضافة إلى الزيادة في الإنتاج بنسبة 25.40 %

جدول رقم 12: يبين مساهمة التكوين المهني في بناء المشروع الشخصي

النسبة المئوية	التكرارات	
% 97.01	65	نعم
%3	02	لا
% 100	67	المجموع

- يبين من خلال الجدول رقم 12 بأن مركز التكوين المهني والتمهين يساهم في بناء المشروع الشخصي للمتكونين بنسبة 97.01%، فمن خلال المهارات والخبرات التي يكتسبها المتربصين يصبح لهم تطلعات حول بناء مشاريعهم الخاصة في المستقبل أي أن أغلبية المتربصين لهم إستعداد واضح ليكونوا مقاولين وبنشأون مؤسساتهم الخاصة مستقبلا، إذ أن فكرة ال المقاولاتية والمشروع الشخصي تعتبر فكرة جذابة بالنسبة إليهم بالإضافة إلى أن المتربصين يدركون طموحاتهم المهنية ويسعون إلى تحقيقها ويرون بأن المشروع الشخصي يضمن لهم تحقيق جملة من الطموحات .

- جدول رقم 13 يوضح تمكين التكوين المهني من دخول عالم الشغل

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	65	97.01 %
لا	02	3 %
المجموع	67	100 %

يبين من خلال بيانات الجدول 13، بأن التكوين المهني، يساهم من الدخول في عالم الشغل بنسبة 97.01% ومن هنا يمكن اعتبار أن مركز التكوين المهني، يعتبر أحد المرتكزات الأساسية الممولة لليد العاملة، من خلال تكوين المتربصين أكثر مرونة، الأمر الذي يسهل عليهم الاندماج المباشر في عالم الشغل .
-ومن هنا يتبين لنا بأن المعارف والخبرات التي يتلقاها المتربص تحوله من دخول عالم الشغل، أي أن جل المتربصين راضين عن تكوينهم.

جدول رقم 14: يوضح إمكانية التكوين المهني في تحسين العلاقات بين المتربصين.

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	46	68.70 %
لا	21	31.34 %
المجموع	67	100 %

يتبين من خلال الجدول رقم 14، بأن التكوين المهني يساهم بنسبة 68.70 % من تحسين العلاقات بين المتربصين، ومن هنا نلاحظ بأن مركز التكوين المهني إضافة إلى تزويد المتربصين بالخبرات والمعارف، فهو يحاول

كذلك تعزيز الروابط الإنسانية بين المتربصين، التي من شأنها تكوين علاقات مهنية وعلاقات شخصية أفضل، ومن هنا يتبين لنا أن العلاقة بين جيدة .

-بينما يرون مبحوثين آخرون وبنسبة **31.34 %**، بأن التكوين المهني لايساهم في تحسين العلاقات بين المتربصين، ومن هنا نلاحظ بأن هذه الفئة لاتسعى إلى تكوين علاقات صداقة، وإنما تسعى إلى أخذ المعلومات والمعارف لاغير، وترى بأن هذه العلاقات غير مهمة .

جدول رقم 15 :يبين اعتماد التكوين المهني على التكوين النظري والتطبيقي شكل متوازي .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	64	95.52 %
لا	03	4.50 %
المجموع	67	100 %

-يتبين من خلال الجدول رقم 15، بأن التكوين المهني يعتمد على طريقتين في التكوين وهما النظري والتطبيقي بحيث بلغت نسبة المبحوثين اللذين يرون بأن مركز التكوين المهني يعتمد على النظري والتطبيقي بـ: **95.52 %** فمن خلال التوجيهات والمعارف والخبرات التي أخذها المتربصين بشكل نظري، يسعى التكوين المهني إلى تطبيق المتربصين لمختلف المهارات التي أخذوها على أرض الواقع، وذلك من أجل تعزيز قدراتهم وتطويرها . أما نسبة **4.5 %** ترى بأن التكوين المهني لايعتمد على النظري و التطبيقي بشكل متوازي، وهذا راجع إلى طبيعة التخصص، التي تقتضي أما تكوين نظري أو تطبيقي .

جدول رقم 16 يوضح التكوين الجيد وتأثيره على قدرات ومهارات المتربصين .

التكوين الجيد وتأثيره على القدرات	الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	يساهم في تعليم مهنة جديدة	21	31.34 %
	لأنه يساهم في إكساب المهارات والمعارف للمتربصين	24	35.82 %
	يساهم في صقل القدرات والمهارات	22	32.83 %
لا	-	-	-
المجموع		67	100 %

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 16 بأن التكوين الجيد له تأثير على قدرات ومهارات المتربين بنسبة 100 % وذلك لمساهمة التكوين المهني في إكساب المهارات والمعارف للمتربين بنسبة 35.82 % وكذلك لمساهمته في صقل القدرات والمهارات بنسبة 32.83 %، إضافة إلى أنه يساهم في تعليم مهنة جديدة بنسبة 31.34 % .

جدول رقم 17 : يبين نوعية البرامج المتوفرة بالمركز

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
تدريب	25	37.31 %
تكوين	25	37.31 %
تعليم	17	25.40 %
المجموع	67	100 %

- يبين من خلال الجدول رقم 17 : بأن مركز التكوين المهني يعتد على برامج متنوعة تمثلت في التدريب والتكوين والتعليم، بحيث يرى الباحثين بأن التدريب والتكوين هم أكثر البرامج الطاغية في المركز بنسبة 37.31 %، يليها التعليم بنسبة 25.40 %، وبرغم من تبيان النسب بين التدريب والتكوين والتعليم عناصر أساسية تهدف إلى تنمية الموارد البشرية .

جدول رقم 18 يوضح تطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يلائم عالم الشغل .

إحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	60	89.60 %
لا	07	10.44 %
المجموع	67	100 %

- يتبين من خلال بيانات الجدول رقم 18 : بأن مركز التكوين المهني والتمهين، يقوم بتطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يلائم عالم الشغل، بنسبة 89.60 % ومن هنا نرى بأن التكوين المهني ليس بنسق مغلق، إنما يسعى كذلك إلى مواكبة النسق الخارجي ومواكبة لمختلف التغيرات والتطورات، ويسعى إلى تطوير برامجه حسب هذه التغيرات الخارجية .

-أما نسبة 10.44 % ترى بأن التكوين المهني لا يطور برامجه بما يلائم عالم الشغل، فهذا راجع إلى أن هذه الفئة غير راضية على التخصص أو ما شابه ذلك.

جدول رقم 19: جدول يمثل نسبة معالجة برامج التكوين نواحي ضعف المتربصين

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	65	97.01%
لا	2	3%
المجموع	67	100%

يوضح معالجة برامج التكوين المهني نواحي الضعف لدى المتربصين بنسبة 97.01 %، وذلك من خلال إعتماها على مختلف البرامج كالتدريب والتكوين والتعليم، التي من شأنها تزويد الأفراد لمختلف المعارف والتقنيات، والتطوير من قدراتهم ومهاراتهم .

بحيث ترى نسبة 3 % من المبحوثين بأن برامج التكوين المهني لم تعالج نواحي الضعف لديهم، وهي نسبة ضئيلة جدا .

جدول رقم 20 يبين مساهمة التكوين المهني في إكساب المعرفة اللازمة من أجل إستخدام الأجهزة المحيطة .

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	63	94.02%
لا	04	6%
المجموع	67	100%

-يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 20 أن التكوين ساهم وبنسبة 94.02 % من إكساب المعرفة والمهارة اللازمة من أجل إستخدام الأجهزة المحيطة .

أما نسبة 6 % فهي ترى بأن التكوين المهني لم يساهم في إكساب المعرفة من أجل إستخدام الأجهزة المحيطة وهي نسبة ضئيلة جدا، ويمكن هذا راجع إلى طبيعة ونوع التخصص .

جدول رقم 21 : يبين كفاية التخصصات

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	46	68.66 %
لا	21	31.34 %
المجموع	67	100 %

- يتبين ويتضح من خلال بيانات الجدول رقم 21 بأن نسبة 68.66 % ترى بأن مركز التكوين المهني يحتوي على التخصصات كافية ومتنوعة، وهي النسبة الأكبر، التي ترى، بأن التخصصات كافية ومن هنا يتضح بأن المركز يحتوي على مجموعة من التخصصات وفي مختلف الميادين والمجالات، التي تلي حاجة المترشحين أما نسبة 31.34 % ترى بأن التخصصات غير كافية فرما ذلك راجع إلى أن التخصصات الموجودة لا تغطي جميع الميادين الإقتصادية .

جدول رقم 22 :مدة التكوين

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
12 شهرا	10	14.92 %
18 شهرا	15	22.40 %
24 شهرا	25	37.31 %
30 شهرا	10	14.92 %
36 شهرا	7	10.44 %
	67	100 %

يتبين من خلال بيانات الجدول رقم 22، بأن مركز التكوين المهني والتمهين، يقوم بتكوين المترشحين لمدة معينة، وتختلف هذه المدة حسب طبيعة التخصص وإحتياجاته، فهناك تخصصات تحتاج إلى مدة طويلة أكثر من غيرها، بحيث تبين بأن 37.31 % مدة تكوينهم 24 شهرا، أما الفئة الثانية، قدرت بنسبة 22.40 % اللذين مدة تكوينهم 18 شهرا، أما الفئة الثالثة قدرت بنسبة 14.92 % اللذين مدة تكوينهم لـ 36 شهر .

جدول رقم 23 : يبين كفاية مدة التكوين المهني

الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	35	52.23 %
لا	32	47.80 %
المجموع	67	100 %

يبين من خلال الجدول رقم 23، بأن نسبة 52.23 % ترى بأن مدة التكوين المهني كافية وتمكنهم من إكتساب الخبرات والمعارف والمهارات، أما نسبة 47.820 % ترى بأن هذه المدة غير كافية وهذا راجع إلى طبيعة التخصص الذي يستدعي إلى مدة طويلة من أجل الإلمام بمختلف جوانب هذا التخصص .

جدول رقم 24 : يوضح المسؤول عن التكوين

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
أساتذة	45	67.2 %
متخصصين	15	22.40 %
مساعدين من مؤسسات أخرى	07	10.44 %
المجموع	67	100 %

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 24، بأن نسبة 67.2 % ترى بأن المسؤول عن التكوين هم الأساتذة، وهذا راجع إلى الدور الذي يقوم به الأساتذة من تزويد المترشحين بمختلف المهارات والمعارف، أما النسبة الثانية قدرت بـ: 22.40 % ترى بأن المسؤول عن التكوين هم متخصصين، أما النسبة الثالثة قدرت بـ: 10.44 % ترى بأن المسؤول عن التكوين هم مساعدين من مؤسسات أخرى، ومن خلال هذه البيانات يتبين لنا بأن مركز التكوين المهني يعتمد على عدة مسؤولين التكوين المهني ولكن بنسب متفاوتة، فكل تخصص يستدعي مسؤول معين لتكوين

جدول رقم 25 : يوضح شروط التكوين الفعال

إحتمالات	تكرارات	نسبة المئوية
مدة معتبرة	20	29.90 %

توافر الإمكانيات	25	37.31 %
وجود متخصصين	10	14.92 %
وجود تكوين نظري وميداني	12	17.91 %
المجموع	67	100 %

يتبن ويتضح من خلال بيانات الجدول رقم 25، بأن نسبة 37.31% يرون بأن توفر الإمكانيات، هو أحد الشروط الفعالة والأساسية التي تمكن المتربصين، من تلقي كل المعلومات الكافية حول التخصص، وكذلك توفر الإمكانيات يسهل عملية ترسيخ المعلومات وتعلمها بسرعة، أما نسبة 29.90 % ترى بأن الشرط الأساسي لتكوين الفعال هو مدة معتبرة، ومن هنا يتبن لنا بأن فترة التكوين ومدته تساهم بشكل أوبآخر من الإلمام بمختلف المعلومات التي تخص التخصص فحين أن نسبة 17.91 % ترى بأن وجود تكوين نظري وميداني يعتبر كذلك أحد الشروط الفعالة التي من شأنها تزويد المتربصين بمختلف المعارف والمعلومات، وتسعى إلى تنمية قدراتهم، أما النسبة الأخيرة، ترى بأن وجود متخصصين كذلك يساهم في تكوين جيد وفعال ومن هنا تبين لنا بأن التكوين الفعال يقوم على عدة شروط واساسيات التي من شأنها تنمية الموارد البشرية .

جدول رقم 26: يبين استخدام الوسائل التكنولوجية في العملية التكوينية

الإحتمالات	الإحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	الوسائل بصرية	15	22.40 %
	وسائل سمعية	13	19.40 %
	وسائل سمعية بصرية	30	44.8 %
لا	-	9	13.43 %

يتبن ويتضح من خلال بيانات الجدول لرقم 26 بأن نسبة 86.6 % من المبحوثين نرى بأن مركز التكوين المهني يحتوي على وسائل تكنولوجية، ومن هنا يبين بأن مركز التكوين المهني يواكب التطورات التكنولوجية، ويعتمد على وسائل مختلفة، بحيث قدرت نسبة الوسائل السمعية والبصرية بنسبة 44.8 %، أما الوسائل البصرية لوحدها قدرت بـ: 19.40 % فهذه النسب متفاوتة راجعة إلى إحتياجات سمعية وأخرى بصرية وهناك تخصصات تستدعي إستعمال الوسائل السمعية والبصرية معا.

أما نسبة 13.43 % ترى بأن التكوين المهني بأن التكوين المهني لا يستخدم وسائل تكنولوجية وهذا راجع إلى طبيعة ونوع التخصص .

جدول رقم 27: يبين تقييم المتكويين لبرامج التكوين المهني

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
جيد جدا	40	59.702 %
جيد	20	29.90 %
متوسط	7	10.44 %
المجموع	67	100 %

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 27 بأن نسبة 59.70 % ترى بأن برامج التكوين المهني جيدة، وهذا راجع كذلك إلى أن هذه الفئة تلقت تكوين ساهم بطريقة أوبأخرى في الرفع من قدراتهم. أما نسبة 10.44 % فترى بأن تكوينهم متوسط، ويمكن هذا بسبب تلقي هذه الفئة لصعوبات معينة في تخصصاتهم.

جدول رقم 28: يوضح الصعوبات التي تواجه المتربصين

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نقص التخصصات	30	44.80 %
نقص مدة التكوين	30	44.80 %
نقص الوسائل	07	10.44 %
المجموع	67	100 %

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم 28، بأن نسبة 44.80 % ترى بأن نقص التخصصات ونقص مدة التكوين . وينسب متشابهة، بأنها أهم الصعوبات التي تواجه المتربصين، تليها نسبة 10.44 % ترى بأن نقص الوسائل من أهم الصعوبات التي تواجه المتربصين .

المطلب الثاني: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات

-من خلال دراستنا الميدانية لدور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية توصلنا إلى مجموعة من النتائج يتم بموجبها إسقاطها على فروض الدراسة .
-الفرضية الجزئية الأولى ومفادها :

*يساهم مركز التكوين المهني في تحسين المهارات وتنمية قدرات الموارد البشرية .

-إنطلاقاً من البيانات التي جمعناها فقد تبين لنا بأن مركز التكوين له دور فعال في تنمية قدرات المتربصين ويساهم في تحسين مهارات المتربصين، فهذا ما يؤكد الجدول رقم 09، بأن التكوين المهني يلعب دور هام في تحسين المهارات، بحيث يقوم بتزويد المتربصين بمختلف المعارف والمعلومات والتقنيات والخبرات المتعلقة بمختلف النشاطات والمهن والتخصصات .

وكذلك يوضح الجدول رقم 10 بأن التكوين المهني مهم وضروري للحياة المهنية وذلك لأنه يتيح فرصة إكتساب الخبرات وتزويد المتربصين بمختلف المعلومات والبيانات المتعلقة بمهنة معينة، وكذلك لسعيه في إكتشاف الطاقات الكامنة لدى المتربصين .

فقد أعرب جل المبحوثين، عن رضاهم على التكوين الجيد وتأثيره على الرفع من قدراتهم ومهاراتهم، فهو يساهم في تعليمهم مهنة جديدة .

وكذلك يساهم في صقل قدراتهم ومهاراتهم، فهذا ما يؤكد الجدول رقم 16 .

وكذلك فقد تبين لنا بأن مركز التكوين المهني يساهم في بناء المشروع الشخصي للمتربصين، فمن خلال المعارف والمهارات والخبرات التي يكتسبها المتربصين يصبح لهم تطلعات حول بناء مشاريعهم الخاصة في المستقبل، فهذا ما يؤكد ويبيّن الجدول رقم 12 .

ومن خلال النتائج الخاصة بالفرضية الأولى، نستنتج أن مركز التكوين المهني أداءة فعالة، في تنمية قدرات المتربصين، فهو يعمل على إكساب معارف ومهارات جديدة للمتكونين تفيدهم في حياتهم المهنية، مما يعني تحقق الفرضية الأولى .

الفرضية الجزئية الثانية مفادها :

-تتعدد برامج التكوين المهني وتختلف أنواعها إنطلاقاً من البيانات التي جمعناها في المركز تبين لنا بأنه تتعدد برامج التكوين المهني وتختلف فهذا ما يؤكد الجدول رقم 17، بحيث تمثلت هذه البرامج في التكوين والتدريب و التعليم، فهم عناصر أساسية تسعى وتهدف إلى تنمية القدرات وتزويد المتربصين بمختلف المهارات والخبرات. كما يسعى التكوين المهني على تطوير برامجه على إختلاف التخصصات بما يلائم عالم الشغل، فهذا ما يبيّن الجدول رقم 18.

بحيث يرون بأن مركز التكوين المهني ليس بذلك النسق المغلق إنما يسعى كذلك إلى مواكبة كل التغيرات الحاصلة في عالم الشغل، ويسعى إلى تطوير برامجه حسب هذه التغيرات.

-فحين يبين الجدول رقم 19 أن التكوين المهني قد عالج مختلف نواحي الضعف لدى المتربصين، وذلك من خلال إعماده على مختلف البرامج الفعالة التي من شأنها تزويد المتربصين بمختلف المعارف وتطوير قدراتهم . وكذلك يسعى التكوين المهني في إكساب المعرفة من أجل لإستخدام الأجهزة المحيطة وهذا ما أكده الجدول رقم 20 وكذلك أعرب جل الباحثين .

أن المركز يجوي مجموعة من التخصصات التي تغطي مختلف الميادين والمجالات، والتي تلي حاجة المتربصين، فهذا ما أكده الجدول رقم 21.

ونرى كذلك بأن التكوين المهني قائم عليه عدة مسؤولين في العملية التكوينية، من أساتذة ومتخصصين ومساعدين من مؤسسات أخرى، فهذا ما أكده الجدول رقم 24، بحيث يقوم هؤلاء المسؤولين بتزويد المتربصين بمختلف المعارف والمعلومات .

وكذلك يتضح من خلال الجدول رقم 25، بأن التكوين الفعال قائم على عدة شروط أساسية التي من شأنها تنمية الموارد البشرية كتوافر الإمكانيات ووجود مدة معتبرة ووجود متخصصين . ووجود تكوين نظري وميداني، كل هذه الشروط تساهم من الوضع في قدرات المتربصين. ويتضح كذلك أن مركز التكوين المهني يحتوي على وسائل تكنولوجية، فهذا ما أكده الجدول رقم 26، ومن هنا يتبين لنا بأن المركز يواكب التطور التكنولوجي من خلال إستعماله للوسائل الحديثة .

-وفي تقييم المتكويين لبرامج التكوين المهني أعرب جل الباحثين عن تكوينهم الجيد جدا والجيد، فهذا ما أكده الجدول رقم 27، وذلك نتيجة لمساهمة التكوين في تزويدهم بمختلف المهارات والخبرات والمعارف، ولكن هذا لا يمنع من مواجهة المتكويين لمجموعة من الصعوبات، كقلة التخصصات ونقص الوسائل ونقص مدة التكوين، فهذا ما أوضحه الجدول رقم 28.

ومن خلال النتائج الخاصة بالفرضية الثانية يتضح لنا أن مركز التكوين المهني يحتوي على برامج متنوعة ومختلفة، وهذا ما تؤكدته صحة الفرضية الثانية.

الفرضية الرئيسية :

تلعب مراكز التكوين المهني دورا أساسيا ومهما في عملية تنمية قدرات الموارد البشرية، من خلال إعمادها على مختلف البرامج التكوينية، التي من شأنها تزويد المتربصين بمختلف المعارف والمهارات وبذلك يعتبر مركز التكوين المهني، ذو أهمية بالغة لما يقوم به من دور أساسي وفعال في عملية التنمية .

المطلب الثالث: النتائج العامة

من خلال تطرقنا في هذه الدراسة لمختلف التصورات النظرية حول مراكز التكوين ودورها في تنمية الموارد البشرية، وبعد تفريغنا لبيانات الدراسة الميدانية، وتحليلها ومناقشة الفرضيات توصلنا إلى مجموعة من النتائج العامة:

-تعتبر مراكز التكوين المهني أداة فعالة في تنمية قدرات الموارد البشرية، فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف، فهو يسمح بإكساب طرق ومعارف ومهارات للمتكونين تفيدهم في حياتهم المهنية، فالتكوين المهني يلعب دور هام في تحسين قدرات الموارد البشرية كذلك فهو مهم وضروري للحياة المهنية، فهو يتيح فرصة إكتساب الخبرات والمعارف، ويسعى كذلك إلى إكتشاف الطاقات الكامنة.

- كذلك توصلنا، إلى أن مركز التكوين المهني يعتمد على برامج متنوعة ومختلفة التي من شأنها تعزيز قدرات المتربصين.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر التكوين المهني قطاع تربوي واقتصادي واجتماعي ثمين قائم بذاته، فقد عرفنا منذ القدم في المجتمعات القبلية، وإزداد الإهتمام به في الوقت الحالي نظرا لتغيرات الحاصلة في المجتمع من تغير تكنولوجي، وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، فكل هذه التغيرات أصبحت تستدعي يد عاملة مؤهلة قادرة على إستيعاب التقنيات المتطورة، ومما لاشك فيه أن الشروع في أي سياسة تنموية، يتطلب توفر الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها، كما أن إنجاح أي سياسة تصنيعية يكون مصحوب بالتكوين المهني والتقني للأفراد.

فقد إهتم به الباحثون والدارسون في مختلف المجالات والميادين، فإهتمام الباحثون به دليل على أهميته ومكانته، فهو أحد الوسائل والأساليب الأساسية للتنمية والتطور أو بالأحرى هو أحد أوجه التطور والرفي نظرا لدور الفعال والمهم الذي يقوم به في عملية تنمية المورد البشري، فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف، كما يسعى إلى إكساب الأفراد في مختلف المهن والحرف، كما يسعى إلى إكساب الأفراد معارف ومهارات جديدة تفيدهم في حياتهم المهنية، غهو من مجالات الأساسية الذي يقوم بإكساب المعرفة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية .

- فهو نشاط مستمر يسعى إلى تزويد الأفراد بالمهارات والخبرات والإتجاهات، التي تجعل من الفرد قادرا على تلبية حاجيات المجتمع، من خلال توفير اليد العاملة والمؤهلة والمنتجة، كذلك يعتبر التكوين المهني مجال من المجالات الذي يسمح للمقصون من النظام التربوي من الحصول على التكوين والتأهيل الذي يمكنهم من التأمين على حياتهم المهنية، وبالتالي تجنبهم البطالة، الفقر، الإقصاء والتهميش .

وبذلك أصبح التكوين المهني من مقومات التنمية الإجتماعية والإقتصادية التي أصبحت مطلبا حضاريا في عصرنا الحالي، فقد تطلب هذا العصر إعداد أفراد قادرين على حمل مشعل التقدم والإزدهار، ويعد التكوين المهني هو الوسيلة التي تهيء الفرد لأداء مهامه، وبهذا يمكن إعتبار التكوين المهني أداة فعالة تسعى إلى تنمية المورد البشري وتحسين قدراته ومهاراته .

-وختاما يمكن القول أن التكوين المهني قطاع تعليمي وتكويني ويجب تطويره، نظرا للدور الهام والقاعدي الذي يلعبه في خلق كفاءات مكونة مهنيا وعلميا في شتى الميادين الإقتصادية .

وأخيرا لايسعنا القول سوى أن التكوين المهني قطاع حيوي ،ولابد أن يعطى له الأولوية والإهتمام حتى يتمكن من تحقيق المرسومة له ،والتّي من بينها تأهيل وتنمية قدرات الموارد البشرية.

قائمة المصادر

والمراجع

القواميس :

1. ابن منظور، لسان العرب، المجلد السادس، دار صادر، بيروت، الطبعة الأولى، 1997 .
2. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2006 .

قائمة الكتب:

- 1) أحمد الخطيب محمود، إدارة الوارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، مصر، 2001 .
- 2) -أحمد مندور، أحمد رمضان، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبشرية، دار الجامعة، بيروت 1990.
- 3) أنين خالد سيف الدين، سلامي منير، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة، أداء المؤسسات العدد، 2012.
- 4) -إسماعيل حجازي، معالم سعاد، تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات، دار أسامة لنشر وتوزيع، الأردن، عمان، الطبعة الأولى، 2013،
- 5) عبد الغني عماد، منهجية البحث في علم الاجتماع، الإشكاليات التقنيات، المقاربات، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 2008،
- 6) -السعيه مبروك إبراهيم، تدريب وتنمية الموارد البشرية، بالمكتبات والمرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2012،.
- 7) -بربر كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات لبنان، ط2، 2000،
- 8) -بلقاسم سلاطينية، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004
- 9) بن يمينة السعيد، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015
- 10) بوحوش عمار، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1995،
- 11) بوعبد الله لحسن، ناني نبيلة، مقارنة منظومية للبرامج التكوينية، منشورات مخبر، الجزائر، دون طبعة، 2010.
- 12) بوفلحة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، دار العرب لنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2002 .
- 13) جينفر جوي، ماثيوز وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008..
- 14) -حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشر من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، خضير كاظم محمود ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، الطبعة الأولى،
- 15) -سراج وهيبية، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، سطيف، 2012
- 16) سلاطينية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة تشغيل الشباب في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة 1995- 1996،
- 17) رحمانى ليلي، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين

- 18) سلاطينة بلقاسم والجيلالي حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، عين مليلة، دار الهدى، 2004، ص 318.
- 19) -صلاح الدين عبد الباقي "إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث 2007، .
- 20) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي "الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية"، الناشر العصرية، 2007
- 21) عبد الرحمان العيساوي، الكفاءة الإدارية، الدارالجامعية، مصر، 1998.
- 22) عبد الرزاق الجبلي، علم إجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003
- 23) عبد القادر محمد، عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر 2003، ص 49 .
- 24) علي لطفي وآخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية، إدارة تنمية تخطيط وتطير السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2009،
- 25) عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، دار وائل لنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2005،
- 26) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ط8، 2008، 1،
- 27) قويلج منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة بسكرة 2013 - 2014،
- 28) لعلي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية، دار الراية لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011
- 29) -محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1987
- 30) محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة، الأردن، 2009،
- 31) محمد شفيق، البحث العلمي والتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، د-ط، 2000،
- 32) محمد عاطف غيث، قاموس علم الإجتماع ' دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 2006،
- 33) -محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل لنشر، عمان، ط2، 1999
- 34) منير نوري، فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، مكتب المجتمع العربي، عمان، الأردن، 2010

المجلات:

1. أنيس خالد سيف الدين، سلامي منير، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات، العدد 02، 2012 .
2. بلقاسم سلاطينة، سوسيولوجيا التكوين المهني وساسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منثوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر، 1998 .

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس _ مستغانم _
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل

استمارة استبيان

دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين مناد محمد بواد الحير _ ولاية مستغانم

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم والعمل

إشراف الأستاذ

د/قرينعيرادي

من إعداد الطالبة

بلعطيل أسماء

المحور الأول: البيانات الشخصية

أنثى

01) الجنس: ذكر

2) السن:

3) الحالة المدنية:

أعزب

متزوج

مطلق

أرمل

4) المستوى التعليمي قبل الإلتحاق بالمركز:

أبتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

5) نمط التكوين الذي إلتحقت به:

تكوين إقليمي

تكوين عن طريق التمهين

6) التخصص المهني الحالي

7) سبب إلتحاق بالتكوين المهني

8) سبب-+ إختيار التخصص

المحور الثاني: البيانات الخاصة بمساهمة التكوين المهني في تحسين مهارات المتربصين

9) هل تعتقد أن التكوين المهني يؤدي إلى رفع قدراتك وتحسين مهاراتك

إلى حدها

لا

نعم

10) هل تعتقد أن التكوين المهني مهم وضروري للحياة المهنية

لا

نعم

إذا كانت الإجابة بنعم أين تكمن الأهمية:

إتاحة الفرصة لاكتساب الخبرات

تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمهنة معينة

إكتشاف الطاقات الكامنة لدى الأفراد

التحكم في الوسائل

الدقة في الإنجاز

السرعة في الإنجاز

11 هل توظف ما تلقيتَه في التكوين أثناء التربص

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك؟

من خلال إتقان العمل وأداء

السرعة في إنجاز العمل

زيادة الإنتاج

12 هل تعتقد أن التكوين المهني يساهم في بناء مشروعك الشخصي

نعم لا

13 هل تعتقد بأن التكوين المهني يمكنك من دخول عالم الشغل سريعا

نعم لا

14 إضافة إلى المهارات السلوكية والمعرفية والخبرات هل يعمل التكوين المهني على

تحسين علاقتك مع زملائك

نعم لا

15 هل يعتمد التكوين المهني على التكوين النظري والتطبيقي بشكل متوازن

نعم لا

16 حسب رأيك هل كلما توفر تكوين جيد زادت قدرات ومهارات المتكويين

نعم لا لماذا؟

المحور الثالث: بيانات خاصة بنوعية وطبيعة برامج التكوين المهني:

17 مانوعية البرامج المتوفرة بالمركز

تدريب تكوين تعليم آخر

18 هل يتم تطوير برامج التكوين المهني على إختلافا التخصصات بما يلائم عالم الشغل

نعم لا

19 هل عالجت برامج التكوين المهني لتي تلقيتها نواحيا الضعف التي كنت تعاني منها

نعم لا

20 هل يمكنك التكوين المهني من اكتساب المعرفة اللازمة للعمل على الأجهزة المحيطة

بك

نعم لا

21 هل ترى أن التخصصات المتوفرة كافية

نعم لا

22 مانوع التكوين الذي تتلقاه

نظري مدني الإثنين معا

23 ماهي مدة التكوين:

24 هل مدة التكوين كافية

نعم لا

25 من المسؤول عن التكوين

أساتذة متخصصين مساعدين من مؤسستك

26 ماهي شروط التكوين الفعال حسب رأيك:

مدة تكوين مقبيرة

توافر الإمكانيات

وجود متخصصين

وجود تكوين نظري وميداني

27 هل يتم استخدام وسائل تكنولوجية في تقييم العملية التكوينية

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل هي

وسائل بصرية

وسائل سمعية

وسائل سمعية بصرية

28 ماهو تقييمك لبرامج التكوين المهني

جيد جدا

جيدة

متوسط

29 ماهي الصعوبات التي تواجهك كمتربص

الملخص:

-تحمل المذكرة عنوان: دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية، أجريت دراستنا الميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين "مناد محمد" مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل، بجامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم للسنة الجامعية 2020-2021، جمعت هذه الدراسة بين الجانب النظري والتطبيقي، مكونة من أربعة فصول؛ مفتوحة بمقدمة وإشكالية متمثلة في: ما الدور الذي تلعبه مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد البشرية فقد هدفت هذه الدراسة التي قمت بها إلى محاولة معرفة دور مراكز التكوين المهني في تنمية قدرات الموارد، ومعرفة مدى أهمية هذا القطاع، ومدى مساهمته في تزويد المتربصين بمختلف الخبرات والمعارف، ولتحقيق ذلك تم إتباع المنهج الوصفي، الذي يساعدنا في فهم الظاهرة والتعقق فيها وتم إستخدام تقنية الإستمارة من أجل الحصول على المعلومات من قبل المبحوثين، وقد إحتوت إستمارة الإستبيان على ثلاثة محاور، بحيث خصص المحور الأول للبيانات الشخصية للمبحوثين، أما المحور الثاني يتعلق ببيانات خاصة بمساهمة مراكز التكوين المهني في تحسين مهارات المتربصين، أما المحور الثالث، خاص بنوعية وطبيعة برامج التكوين المهني.

ومن خلال دراستنا هذه إستنتجنا أن قطاع التكوين المهني يعتبر أداة فعالة في تنمية المورد البشري، فهو يعمل على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف، فهو يسمح بإكتساب طرق ومعارف ومهارات جديدة للمتكونين، تفيدهم في حياتهم المهنية، وذلك لإعتماد التكوين المهني على برامج متنوعة، التي من شأنها ضمان تنمية جيدة للمتربصين.

الكلمات المفتاحية: مراكز- التكوين المهني - الموارد البشرية - تنمية - المتربصين .

Résumé:

Le mémorandum porte le titre : Le rôle des centres de formation professionnelle dans le développement des capacités des ressources humaines. 2021, cette étude a combiné l'aspect théorique et pratique, composé de quatre chapitres ; s'ouvrant par une introduction et une problématique représentée dans : Quel est le rôle que la formation professionnelle les centres de formation jouent dans le développement des capacités des ressources humaines et de la connaissance de l'étendue de l'importance de ce secteur, et de l'étendue de sa contribution à fournir aux harceleurs diverses expériences et connaissances, et pour y parvenir, l'approche descriptive a été suivie, comprendre le phénomène et l'embrasser. Thèmes, de sorte que le premier axe a été consacré aux données personnelles des répondants, le deuxième axe concerne les données sur la contribution des centres de formation professionnelle à l'amélioration des compétences des stagiaires, et le troisième axe ' etc. La qualité et la nature des programmes de formation professionnelle.

Par notre étude, nous avons conclu que le secteur de la formation professionnelle est un outil efficace de développement des ressources humaines, puisqu'il travaille à la réadaptation des individus dans diverses professions et métiers, ce qui assurera un bon développement des harceleurs.

Mots clés : centres - formation professionnelle - ressources humaines - développement - stagiaires.

Summary:

The memorandum bears the title: The Role of Vocational Training Centers in Developing Human Resources Capabilities. 2021, this study combined the theoretical and practical aspect, consisting of four chapters; opening with an introduction and a problematic represented in: What is the role that vocational training centers play in developing human resource capabilities. resources, and knowing the extent of the importance of this sector, and the extent of its contribution to providing stalkers with various experiences and knowledge, and to achieve this, the descriptive approach was followed, which helps us understand the phenomenon and embrace it. The questionnaire technique was used in order to obtain information by the respondents, and the questionnaire form contained three Themes, so that the first axis was devoted to the personal

data of the respondents, the second axis relates to data on the contribution of vocational training centers to improving the skills of the trainees, and the third axis, etc. The quality and nature of vocational training programmes.

Through our study, we concluded that the vocational training sector is an effective tool in the development of human resources, as it works to rehabilitate individuals in various professions and trades, as it allows the acquisition of new methods, knowledge and skills for the trainees, which will benefit them in their professional life, and that is to rely vocational training on various programs, which That will ensure a good development of the stalkers.

Keywords: centers - vocational training - human resources - development - trainees.