



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية

دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي بولاية عين تموشنت

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد وتقديم الطالبين:

أ بن رجيل محمد

- برجي آسيا

- مزوز أمينة

تاريخ المناقشة: 2025- 06-21

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

اللقب و الإسم	الرتبة	الصفة
سعدون سمية	أستاذة محاضرة	رئيسية
بن رجيل محمد	أستاذ محاضرا	مشرفا و مقرا
بودكاره مختارية	أستاذة متعاقدة	مناقشة
درموش مباركة	أستاذ متعاقدة	مدعوة

السنة الجامعية: 2024 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين، و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده أشرف الخلق محمد
صلى الله عليه و سلم.

أشكر الله تعالى على نعمة العلم، فهو الوسيلة التي يرتفع من خلاله الإنسان و يصل
إلى أعلى المراتب، فيه تتحقق الأحلام و نتقدم نحو الأمام .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الفاضل " برجيل محمد " الذي لم يبخل
بالنصائح و الإرشادات الصائبة الهادفة في مسارنا الدراسي و إلى كل من ساهم من
قريب أو بعيد في تنويرنا و تصويب أخطائنا، إلى كل من نحترمهم و نقدرهم خاصة
أساتذة قسم العلوم الإجتماعية و جميع الطاقم الإداري.

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولم يكن الطريق محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها انا قد وصلت الى الى نهاية
رحلتي الجامعية بعد تعب ومشقة وبعد خمس سنوات في سبيل الحلم والعلم حملت في طياتها امنيات
ومناكب سعي فكان امسي ميعاد اليوم

الحمد لله الذي يسير البدايات وبلغنا النهايات بفضلته وكرمه

اهدي هذا العمل المتواضع لنفسني اولا ثم لمن سعى معي لاتمام هذه المسيرة دمتم سندا لا عمر له

من اوصلوني لما عليه الان وسهر الليالي من اجلي لمن قال فيهما الله عز وجل واخفض لهما

جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا

ولمن جعل الله الجنة تحت اقدامها, ولمن كان دعواتها تحيطني وتسعدني في كل وقت قررة عيني

وسره نجاحي وسندي امي الغالية

لمن ككل العرق جبينه لم علمني ان النجاح لا ياتي الا بالصبر والاسرار للنور الذي انار دربي والدي

العزير

لضلعي الثابت وامان ايامي الى من شددت عضلي به فكانوا لي ينابيع ارتوي منها لخيرات ايام

وصفوتها

اخواني واخواتي

و الى صديقتي و رفقتي في المذكرة و كل من دعموني وكانوا الشركائي في هذه الرحلة ولمن

اسعدني ولو كلمه ولا فتره في قيام بيده المذكرة

من قال ان لها نالها فانا لها وان ابت رغما عنها اتيت بها والحمد لله شكرا وحبا وامتنانا على البدء

والختام

امينة

إهداء

الحمد لله و كفى و الصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وفى أما بعد:

الحمد لله الذي نورنا بنور العقل و هदानا إلى طريق المعرفة، الحمد لله الذي وفقنا
للتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد و النجاح بفضل
تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أدامهما نورا لدرربي

إلى من زرعت في نفسي حب العلم و سقنتني من نبع الحكمة، إلى من كانت إلهامي و
دعني طول رحلتي في التعليم، إلى من كانت دعواتها سر نجاحي و رضاها غايتي إلى
... أمي الغالية

إلى من كان سر نجاحي و أصل الحكاية ... أبي الغالي

إلى من رافقتني بحب و صبر، و كان دعمه لي حاضر في كل خطوة ... زوجي حبيبي

إلى أبي الثاني و سندي الذي لا يتغير ... عمي العزيز

إلى من جمعني بهم ظلمة الرحم ... إخواني و كل العائلة

إلى كل من آمن بي و ساندني بكلمة، و إلى صديقتي في المذكرة حفظها الله

و إلى كل من ترك أثرا جميلا في مسيرتي ...

أهديكم و أهدي نفسي ثمرة هذا الجهد

آسيا

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على العلاقة بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى اساتذة التعليم الابتدائي و استخدمنا المنهج الإحصائي الوصفي ، الذي يخدم اهداف الدراسة . و لقد اجري البحث على عينة قوامها 70 أستاذ من أساتذة التعليم الابتدائي أما بالنسبة لجمع المعلومات فقد استخدمنا

الاستبيان وبعد تفريغ البيانات وعرضها وتحليلها تم التوصل للنتائج التالية :

-يوجد علاقة إرتباطية بين التكوين و الكفاءة المهنية.

-يوجد فرق في الكفاءة في صالح الإناث.

-لا يوجد فرق في الكفاءة للرتبة.

-لايوجد فرق في الخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية : التكوين _ الكفاءة المهنية _ الأساتذة _ المدرسة

Abstract:

This study aimed to explore the relationship between training and professional competence among primary school teachers. It employed the descriptive statistical method, which serves the study's objectives. The research was conducted on a sample of 70 primary school teachers.

To gather data, a questionnaire was used. After distributing and analyzing the collected data, the following results were reached:

There is a correlation between training and professional competence.

There are differences in competence based on gender, in favor of males.

There are no differences in competence based on educational level.

There are no differences in competence based on years of experience.

Keywords: professional competence – teachers – school

Résumé de l'étude :

Cette étude a pour objectif d'examiner la relation entre la formation et la compétence professionnelle chez les enseignants du primaire. Pour atteindre cet objectif, nous avons adopté une méthode descriptive à caractère statistique, appropriée à la nature de notre recherche.

L'étude a été menée sur un échantillon composé de 70 enseignants du cycle primaire. Pour la collecte des données, nous avons utilisé un questionnaire. Après le dépouillement, l'analyse et l'interprétation des données, les résultats suivants ont été obtenus :

Il existe une corrélation entre la formation et la compétence professionnelle.

Un écart de compétence a été observé en faveur des femmes.

Aucun écart de compétence n'a été constaté en fonction du grade.

Aucune différence de compétence n'a été relevée en fonction de l'ancienneté professionnelle.

Mots-clés : formation – compétence professionnelle – enseignants – écol

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

قائمة الملاحق

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
ج	شكر و عرفان
د	إهداء 1
هـ	إهداء 2
و	ملخص الدراسة باللغة العربية
ز	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ح	ملخص باللغة الفرنسية
ي	قائمة المحتويات
س	قائمة الجداول
فا	قائمة الأشكال
ص	قائمة الملاحق
1	مقدمة

الفصل الأول: مدخل الدراسة

5	الإشكالية
8	الفرضيات
9	أهداف الدراسة
9	أهمية الدراسة
10	المفاهيم الإجرائية
10	صعوبات الدراسة

الفصل الثاني: التكوين

13	تمهيد
14	تعريف التكوين
15	مبادئ التكوين
16	أهمية التكوين
18	أهداف التكوين
20	أنواع التكوين

26	مراحل التكوين
32	أساليب التكوين
35	أنماط التكوين
36	مزايا التكوين
37	معوقات التكوين
39	الخلاصة
الفصل الثالث: الكفاءة المهنية	
43	تمهيد
44	تعريف الكفاءة المهنية
46	المبادئ الأساسية للكفاءة
50	أهمية الكفاءة المهنية
52	خصائص الكفاءة المهنية
53	أنواع الكفاءة المهنية
57	مكونات الكفاءة المهنية
57	نظريات الكفاءة المهنية
60	الخلاصة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

63	تمهيد
64	الدراسة الإستطلاعية
69	منهج البحث
69	مكان و زمان الدراسة الإستطلاعية
70	عينة الدراسة الإستطلاعية
73	أدوات الدراسة الإستطلاعية
76	الدراسة الأساسية
76	مكان و زمان الدراسة الأساسية
86	أدوات الدراسة الأساسية

الفصل الخامس: عرض و تحليل مناقشة النتائج

82	تمهيد
83	عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى
83	عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية
86	عرض و تحليل الفرضية الرابعة

88	مناقشة الفرضية الأولى
88	مناقشة الفرضية الثانية
89	مناقشة الفرضية الثالثة
89	مناقشة الفرضية الرابعة
92	الخاتمة
93	الإقتراحات و التوصيات
96	المراجع
105	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	أنواع التكوين و المزايا المترتبة عليها	25
2	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفقا لمتغير الجنس	65
3	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفقا لمتغير الرتبة	66
4	توزيع عينة الدراسة الإستطلاعية وفقا لمتغير الخبرة المهنية	67
5	إستبيان التكوين	68
6	إستبيان الكفاءة المهنية	69
7	توزيع فقرات المقياس على أبعاده	70
8	ثبات مقياس التكوين الذاتي	71
9	صدق مقياس التكوين الذاتي	72
10	ثبات التكوين أثناء الخدمة	72
11	صدق مقياس التكوين أثناء الخدمة	73
12	معامل ألفا كرومباخ المعرفة المهنية	73
13	صدق مقياس المعرفة المهنية	73
14	ثبات مقياس الإلتزام المهني	74
15	صدق مقياس الإلتزام المهني	75
16	توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير الجنس	76
17	توزيع عينة الدراسة الأساسية وفقا لمتغير الرتبة	77
18	توزيع عينة الدراسة الاساسية وفقا لمتغير الخبرة المهنية	77
19	ثبات مقياس التكوين و الكفاءة المهنية	77
20	العلاقة الإرتباطية بين التكوين و الكفاءة المهنية	78
21	مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الجنس	78

83	مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الرتبة	22
84	مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الخبرة المهنية	23
85	إستبيان التكوين	24
86	إستبيان الكفاءة المهنية	25

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
54	مكونات الكفاءة	1

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
111	إستبيان التكوين	01
112	إستبيان الكفاءة المهنية	02
108	الملاحق	03

حَقِّقْ حَقَّتْ

المقدمة:

عرف التعليم الابتدائي تطورا كبيرا غداة الإستقلال إلى يومنا هذا، و يعتبر معلم الابتدائي الركيزة الأساسية فمن خلال الإستثمار في التعليم الجيد نضمن تنشئة أجيال واعية و مثقفة، و لايمكن أن تتحقق هذه الغايات إلا بوجود أستاذ مؤهل مهنيا. فيعتبر التكوين الخطوة الأولى لتزويد الاستاذ المتكون بالمعارف و المهارات، لأنه يلعب دورا أساسيا في بناء القدرات المهنية.

و على الأستاذ أن يتدرب على عدة مهارات للتدريس خاصة بكل مرحلة من مراحل إنجاز الدرس (التخطيط، التنفيذ، التقييم) منها مهارة إختيار التدريس، و مهارة اختيار الوسائل التعليمية و إعدادها، و مرحلة تنفيذ الدرس و مهارة التهيئة له، بإثارة دافعية المتعلمين للتعلم، و مهارة إختيار أسلوب التقييم، و غيرها من المهارات التي يجب التدرب عليها و التحكم فيها ليكون التدريس ناجحا. (محمودي، 2018، ص. 2) و من هنا يكتسب التكوين أهمية قصوى لتمكين أساتذة التعليم و رفع كفاءتهم المهنية، لذا أصبحت المؤسسات التربوية تعتمد على التكوين من خلال برامج تكوينية فعالة و مستمرة تلبي إحتياجات المتكويين و تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية و مواجهة التحديات و المتجددة داخل الفصول الدراسية و الإسهام في الإرتقاء بمستوى الأساتذة و تحسين جودة التعليم لبناء جيل المستقبل بكفاءة.

و من هذا المنطلق تهدف هذه الدراسة إلى العلاقة الوثيقة بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية عين تموشنت.

و قد تضمنت دراستنا لهذا الموضوع خمسة فصول إضافة إلى مقدمة عامة حيث تناولنا :

في **الفصل الأول**: تم طرح إشكالية الدراسة و فرضياتها و أهدافها و أهميتها، و كذلك المفاهيم الإجرائية لهذه الدراسة

أما **الفصل الثاني** بعنوان "التكوين" احتوى على مفهوم شامل للتكوين و مبادئه و أهميته و أهدافه ثم تطرقنا إلى أنواع التكوين و مراحلها و أساليبه و أنماطه و تعرفنا على مزايا و معوقات التكوين.

و في **الفصل الثالث** الذي كان بعنوان الكفاءة المهنية و الذي احتوى على مفهوم الكفاءة المهنية كمفهوم شامل حيث قمنا بتعريف الكفاءة و تعريف المهنة ثم تطرقنا إلى تعريف الكفاءة المهنية و مبادئها الأساسية و أهميتها التي كانت على مستوى الفردي و المستوى الجماعي للأفراد و كذلك على إدارة الموارد البشرية كما كانت على مستوى المؤسسة و بعدها تم التطرق إلى خصائص الكفاءة المهنية و أنواعها الأربعة و مكوناتها و أبعادها و ختاماً لهذا الفصل عرفنا المقاربات النظرية .

و خصص **الفصل الرابع** للإجراءات المنهجية للدراسة و مجالها الزمكاني، منهجها أدواتها، وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة .

الفصل الخامس: عبارة عن عرض و تفسير و مناقشة نتائج إختبار فرضيات البحث و في الأخير قاما الطالبتان بإقتراح جملة من الإقتراحات و التوصيات

الفصل الأول

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- دواعي اختيار البحث
- المفاهيم الإجرائية للدراسة
- صعوبات الدراسة

• أولاً: الإشكالية

تؤدي المدرسة رسالة توجيهية تتضمن التربية و التعليم قصد خلق المواطنة الحقة لدى فهي تستقطب جميع أبناء المجتمع الواحد باختلاف مصادرهم الإجتماعية باعتبارها تنظيماً يجمع و يوحد فينشر القيم العليا في حرية الفكر. فنجاح المدرسة متوقف على الموارد البشرية المتعددة المهام و موارد مادية.

فال مورد البشري هو عنصر أساسي يحتاج إلى تجديد مستمر للمعارف لمواكبة التطور العلمي الحاصل في البلدان المتطورة و تحقيق الكفاءة المهنية لبلوغ الهدف.

يعتبر التكوين عامل مهم للنهوض بالأساتذة ومقياس لتدرجهم داخل المؤسسة لمسايرة التطور التكنولوجي و نشر الثقافات المهنية الجديدة و يتحقق هذا برفع كفاءة الأستاذ و زيادة مهاراته عن طريق عملية مستمرة منظمة تكوينية تكسبه قدرات وأفكار و معارف جديدة تساعده على أداء وظيفة معينة وذلك لبلوغ هدف محدد حاضراً أو مستقبلاً .

الكفاءة المهنية هي قدرة الأستاذ على أداء عمله بالكيفية اللازمة في الوقت المناسب و لتحقيق ذلك يجب أن يتلقى هذا الأخير تكويناً في مجال العمل الذي يؤديه.

ويبقى التكوين من الموضوعات الناجحة في هذا العصر لأنه يهتم بزيادة كفاءة الأستاذة و تزويدهم بسلوكيات و مهارات لرفع مستوى و كفاءة وأداء المؤسسة حتى تتمكن المؤسسة بتأمين تربية متجهة نحو المستقبل منفتحة على التحول و التطور لتربية النشء تربية كلية من الجوانب العقلية و الجسمية و الخلقية و الفنية و الإجتماعية .

وإن أهمية الدراسات السابقة التي تمكن الطالبين من الحصول على نظرة ثاقبة للإطار النظري لدراستهما الحالية فقد تطرقنا لبعض الدراسات التي تناولت موضوع البحث

و منهم دراسة ميلاط صبرينة (2006/2007) و التي هدفت إلى " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " في جامعة قسنطينة للكهرباء الغاز -جيجل- وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على طريقة المسح بالعينة، وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية وأحد أساليب المنهج الوصفي ففي جانب التطبيقي اعتمدت على الملاحظة، المقابلة الاستمارة، السجلات والوثائق في جمع البيانات، وعليه فقد بينت نتائج الدراسة أن نسبة تحقق الفروض كانت كبيرة جدا.

دراسة المسوس يعقوب (2016-2015) و التي هدفت إلى تقييم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي يتضمن البحث الحالي إشكالية وفرضيات ومنهج البحث المعتمد الذي شملت عينته 254 أستاذا ، و 209 إداريا و 755 طالبا ،الذين طبقت عليهم ثلاثة استبيانات مختلفة بالإضافة إلى المقابلات وتحليل الوثائق التي تعنيهم وبعد التحليل الإحصائي لمعطيات الإحصائي لمعطيات البحث تم التوصل إلى نتائج متعددة دالة أهمها: تقويمات- الكفاءة المهنية/ الدراسية، والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية-لها تأثيرات معنوية مختلفة على التوجه نحو الإدارة بالجودة الشاملة في بعض (spss). الجامعات الجزائرية غليزان،الأغواط، الشلف، أدرار).وفي ضوء نتائج البحث (وذلك اعتماداً على التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي لمعطيات البحث) بواسطة الحزمة قدمت ثلاثة اقتراحات في شكل نماذج تقويم للأساتذة والإداريين والطلبة تخدم التوجه نحو تطبيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية.

و قد توصلت دراسة سلاطونية سلمى وغربي سميحة (2020-2019) بعنوان التكوين الجامعي و الكفاءة المهنية بافتراض وجود علاقة بين المتغيرين و كان محل الدراسة بولاية تبسة و بالتحديد مقر مديرية الإدارة المحلية و قد كان التساؤل المركزي كيف يساهم التكوين الجامعي في زيادة الكفاءة المهنية للموارد البشرية في المؤسسة و كان هدف الدراسة التعرف عل طبيعة تلك العلاقة بين المتغيرين وقد تم الاعتماد على

المنهج الوصفي والأداة الاستمارة والمقابلة ثم الاعتماد على المسح الشامل وفي الأخير تم الوصول الى النتائج أهمها التخصصات لها تأثير في زيادة الكفاءة كما ان التكوين الجيد يساهم في تنميه القدرات الموظف.

و في هذا الإطار هدفت دراسة قبالة كريمة وبوخرس كنزة (2021-2022) بعنوان القيم الاجتماعية ودورها في تحقيق الكفاءة المهنية دراسة ميدانية بمستشفى عبد الكريم بودرغومة بولاية ادرار إلى الكشف عن دور القيم الاجتماعية في تحقيق الكفاءة المهنية، بالربط بينهما بغية معرفة مدى علاقة المتغيرين ببعضهما و وللتأكد من صحة الفرض تم تصميم استمارة مكونة من 26 سؤال موزعة على موظفي المستشفى، واعتماداً في تفرغ وتحليل البيانات SPSS على برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية أظهرت النتائج وجود علاقة متوسطة بين القيم الاجتماعية والكفاءة المهنية عند مستوى دلالة 0.05 وبالتالي للقيم الاجتماعية دور في تحقيق كفاءة العامل الاستشفائي المهنية.

و كما نجد دراسة أحلام عرسلان (2018) بعنوان الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي و كانت دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات المسيلة الى محاولة الوقوف على محددات بناء المهارت الفنية للعامل كما هدفت إلى معرفة خصائص الكفاءة الإنسانية ومعرفة أبعاد التوافق المهني حيث تتمحور إشكالية الدراسة ما علاقة الكفاءة المهنية بالتماثل التنظيمي للعامل اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت أداتين لجمع البيانات المقابلة والملاحظة الحرة من النتائج المتوصل إليها أن الكفاءة المهنية تلعب دور هاماً في تنمية العمل في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة لتعد مهارة الكفاءة المهنية الفنية الكفاءة المهنية الإنسانية الكفاءة المهنية الفكرية ذلك الجزء من مجموع الكفاءات من المهارات والقدرات المهنية التي تسمح للفئات الفاعلة بأداء أدوارها والتي يقول عليها سلامي مجموع الكفاءات الفردي التي يتعاون فيما بينها من خلال الاتصال والتفاعل ينشأ انطلاقاً من التعاون وتضم الكفاءة جملة من المعارف معرفة الاتصال معرفة التعاون.

كما نجد دراسة رويمل مليكة وخدوش سلاف (2017-2018) بعنوان دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية لعمال في المؤسسة الصناعية للخزف الصحي بالميلية الى استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وهذا لملائته لطبيعة الدراسة وبالأخص دراسة الحالة المختارة واعتمده الباحثة في هذه الدراسة عمى عينة العشوائية الطبقية وهي احدى تطبيقات المداخلة الوصفية واحدى اساليب المنهج الوصفي ،ففي الجانب التطبيقي اعتمد على الملاحظة،المقابلة،استمارة السجلات والوثائق،في جمع البيانات فقد حاولت الباحثة في ضوء هذه الدراسة ان يجيب على اشكالية بحثية مفادها ان هناك علاقة بين التكوين والمستوى الكفاءة المهنية .

و عليه نطرح السؤال التالي: ما علاقة التكوين بالكفاءة المهنية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزى لمتغير الأقدمية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟

• ثانيا: فرضيات الدراسة:

على ضوء التساؤلات الطروحة، تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الرتبة .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الجنس.

- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التكوين تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

• ثالثا: أهداف الدراسة:

التعرف على العلاقة بين التكوين و الكفاءة المهنية.

التعرف على الفروق الفردية للكفاءة المهنية حسب متغير الرتبة.

التعرف على الفروق الفردية للكفاءة حسب متغير الجنس.

التعرف على الفروق الفردية للتكوين حسب متغير الخبرة المهنية.

• رابعا: أهمية الدراسة

يهدف التكوين إلى زيادة النمو المهني (معارف، ، مهارات، خبرات، كفاءات، إتجاهات) من أجل التكيف مع منصب العمل و ممارسة المهام على الوجه الأكمل (تحسين و تطوير الخبرات و مواكبة المستجدات).

يتيح التكوين للأساتذة فرصة الحصول على آليات المهنة لتي تساعده على اكتساب أعلى مستوى من الكفاءة و الثقافة و الوعي بالرسالة المنوطة بهم بفضل توعيتهم بأهمية علم النفس و علم الإجتماع التربوي و فلسفة التربية و التربية الخاصة و يشجع فيهم الرغبة في البحث و الإكتشاف و الإبداع لأن المجتمعات تتحول و الأبحاث في مجال التربية تتضاعف و تتطور باستمرار .

ويعتبر الأستاذ محركا يتعين عليه أن يعي الدور المنوط به المتمثل في خصوصيات و متطلبات المادة التي يقوم بتدريسها و بعد رفع كل إلتباس في فهم المهام و التيقن من أن أداء الوظيفة و التيقن من أنه يستوعب جيدا أداء وظيفته.

• خامسا: التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة

1- **التكوين:** هو عملية التعلم لمعارف وطرق وسلوكيات التدريس التي يكتسبها أستاذة التربية الوطنية وأساتذة التكوين المهني عن طريق الندوات والملتقيات العلمية والدروس التطبيقية أو عن طريق التكوين الذاتي خلال مسيرته المهنية.

2- **الكفاءة المهنية:** هي مزيج من المعارف حول طبيعة المتعلم والقوانين وأخلاقيات المهنة والالتزام بها التي يكتسبها أستاذة التربية الوطنية وأساتذة التكوين المهني .

3- **أساتذة التعليم الابتدائي:** هم موظفون قطاع التربية الوطنية والمقسمون إلى ثلاث فئات: أستاذ مدرسة ابتدائية كرتبة قاعدية، أستاذ رئيسي، أستاذ مكون هم أساتذة يزاولون عملهم في المدارس الابتدائي.

4- **المؤسسة :** يقصد بالمؤسسة، في هذا السياق، الوحدة التنظيمية التي تُمارس نشاطًا معينًا (اقتصاديًا، تربويًا، إداريًا أو اجتماعيًا) وفق هيكل إداري واضح، وتضم مجموعة من الأفراد يعملون ضمن أدوار ووظائف محددة لتحقيق أهداف مشتركة، وذلك في إطار قوانين وأنظمة تنظيمية تضبط سير العمل وتوجهه .

• صعوبات الدراسة:

لا يخلو بحث من الصعوبات، فلإنجاز هذه المذكرة تطلب من الطالبين عملاً أكاديمياً وميدانياً، حيث واجهتهما بعض الصعوبات، نذكر منها:

- التنقل بين مختلف مؤسسات العينة الذي يأخذ منا الكثير من الوقت والجهد.

- عدم توفر الكتب الخاصة للمذكرة بالمكتبة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني التكوين

- تعريف التكوين
- مبادئ التكوين
- أهمية التكوين
- اهداف التكوين
- انواع التكوين
- مراحل التكوين
- أساليب التكوين
- معوقات التكوين
- الخلاصة

• تمهيد :

في ظل التطورات التي يشهدها عالمنا المعاصر، يعتبر التكوين أحد الأسس الضرورية لتطوير الموارد البشرية داخل أي مؤسسة و يعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات من أجل تطوير أداء الموارد البشرية وتعزيز رفع كفاءتهم المهنية .

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم التكوين بصفة عامة ثم التطرق إلى مبادئه، و مبادئه إلى التطرق يتم ثم حوله شاملة نظرة بتقديم قمننا و المصطلح هذا لفهوم و أنواع الفصل يتناول ما .تسعى للمؤسسة التي للتكوين الرئيسية الأهداف إستعراض الأخير في و التكوين في المعتمدة الحديثة الأساليب و الأساسية مراحل و التكوين لتنمية أهدافها . تحقيق من تحد و التكوين عملية تعترض قد التي المعوقات بذكر سنقوم القدرات تطوير في أهميته ، المهارات للمجتمع بالنسبة

• تعريف التكوين :

التكوين في المفهوم اللغوي: مصدر الكلمة كَوَّنَ، يَكُونُ، تَكُونُ وتعني الكلمة أن

يكون الإنسان لنفسه أو لغيره شيئاً ما، أو يكون مكوناً في إطار معين، ليصل لتكوين سليم لمجموعة من البرامج أو مجموعة من الأشخاص، لأداء وظيفة معينة أو عمل ما، و التكوين يعني الإخراج من العدم إلى الوجود (بوطا ووس، 2021، ص.33).

- أخذ التكوين اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والهيئات في عدة مجالات إذ، يعتبر مجال من أهم المجالات المسؤولة عن تكوين اليد العاملة، وقبل التطرق للأرقام والإحصائيات حوله، وجب علينا أولاً إعطاء موجز للتعريفات التي تناولته ، وفيما يلي رض لبعض أهم هذه التعريفات :

- التكوين هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات و الإتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما. و هو عبارة عن تلك البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين و العمال على كسب الفاعلية ، و الغاية في أعمالهم الحالية و المستقبلية عن طريق تنمية العادات (غنام، 2021، ص.303).

- التكوين عملية إلحاق العمال بدورة تكوينية داخل وخارج المؤسسة بغرض زيادة معارفهم و معلوماتهم، يترتب عليها تحسين قدراتهم و مهاراتهم، و تغيير اتجاهاتهم و سلوكهم من أجل الإرتقاء بأدائهم بغية تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسستهم (بوشليق، 2015، ص.3)

و أن التكوين هو عملية يتم برجمتها لتلقين الموارد البشرية مجموعة من السلوكيات و الإتجاهات و المعارف لتحسين أداءهم و الرفع من إنتاجياتهم (حبيش و أوكيل، د. ت، ص.81)

يعرفه **Nia Baret** انه : عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد الى ممارسة نشاط مهني كما انه عبارة عن نتائج هذه العمليات(علالي و مولودي، 2022، ص. 19)

كما يعرفه **بوفلجة غياث** أنه : تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن (أنين و سلامي، 2012، ص. 151).

يعرفه **بيار كاس pierre casse** بأنه العملية التي تهدف الى تنمية القدرات والمهارت المهنية والتقنية للأفراد من اجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والادوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية. (طوبال، 2019، ص09)

و يعرف **عبد الرحمن محمد عيسوي**: أنه نوع من التعلم و اكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة. (بلخاطب و بلعيد، ص17)

- بناءا على التعاريف الواردة سابقا يعرفان الباحثان التكوين هو عبارة عن مجموعة من النشاطات و العمليات التقنية التي تمكن المتكون من رفع و تحسين أداء عمله بتوجيه المتخصص في المجال المهني فتكسب المتكون القدرة على ممارسة عمله بعد تزويده بالمهارات التقنية قصد تحسين
- كفاءته المهنية لرفع مستوى الإنتاجية.

• **مبادئ التكوين :**

مبدئ الشرعية: يجب ان يتم التكوين وفقا للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة.

مبدئ المنطق: يجب أن يتم التكوين بناء على فهم دقيق و واضح للإحتياجات التدريبية

مبدئ الهدف: يجب ان تكون اهداف التكوين واضحة وواقعية بحيث يمكن تحقيقها
(عيسى و نحال، 2024، ص. 21).

مبدئ الشمولية: شمولية التكوين ونقصد بها هنا بأن التكوين يجب أن يكون بشكل عام حتى يشمل جميع فئات العاملين أي من القاعدة إلى القمة ولا تقتصر على تخصص واحد أو مجموعة معينة من الأفراد أو مصلحة واحدة (بزايد، 2011، ص. 92)

مبدئ الإستمرارية: التكوين يعتبر عملية ليس لها نهاية أي عملية غير محدودة فهي مستمرة حيث يبدأ تكوين العامل منذ انخراطه أي منذ دخوله في المؤسسة أو في العمل و يقصد بهذا المبدأ هو المواظبة وحسن التكوين حتى يدفعه إلى تطوير مهاراته وقدراته.

مبدئ التدرجية: تدرج التكوين ونقصد به تدرج الموظف في مختلف الوظائف حتى يتحقق تراكم لدى الموظف في القدرات والمهارات يتناسب مع الحركة المتجهة نحو الأعلى في الحياة الوظيفية تبعا لسلم مناسب (بزايد، نفس المرجع السابق).

مبدئ الواقعية: أن عملية التكوين يجب أن تكون واقعية أي أساليبه وبرامجه تكون سهلة حتى تسمح بتنفيذ البرامج التكوينية.

مبدئ المرونة: يجب أن يتطور نظام التكوين وعملياته ، وخاصة فيما يتعلق بالوسائل و الأدوات و الأساليب مع التطورات التي تحدث على هذه الأصعدة .

• أهمية التكوين:

للتكوين أهمية كبيرة في وقتنا الحاضر خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي يشهدها العالم، و يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لإحتياجات المؤسسات الخاصة وأن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة

(بوشريط، 2019، ص. 24).

1- بالنسبة للمؤسسة:

- زيادة الإنتاجية من خلال تطوير المهارات المكتسبة في عملية الإنتاج وتطوير المستوى التنظيمي في المؤسسة.
- تخفيض نسبة حوادث العمل.
- يساعد في بث روح الانتماء للمؤسسة وربط المستخدمين بأهداف المؤسسة.
- يساعد على خلق مناخ و بيئة عمل إيجابية و محفزة بالنسبة للمؤسسة.

2- بالنسبة للمستخدمين:

- يساعد في تحسين فهمهم وإستعابهم بكيفية سير العمل في المؤسسة.
- ينمي التكوين لدى الفرد المرونة و القدرة على التكيف في حياته العملية .
- يساهم في تطوير مهارات التواصل بين الأفراد.
- جعل الموظفين أكثر فهما لدورهم و أهميتهم داخل المؤسسة .

3- اهمية التكوين بالنسبة للمجتمع:

- إن تكوين المستخدمين يعد جهدا هادفا ضمن جهود وبرامج التنمية البشرية الشاملة للمجتمعات على اختلافها، وهواستثمار تنموي طويل المدى للدول والمؤسسات التي تحرص على النمو والبقاء.
- المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية،... باعتبار المستخدمين أفرادا في المؤسسة والوقت.

- يتميز التكوين بأهمية قصوى تفرضها تغيرات تكنولوجية و إقتصادية و إجتماعية في ربوع العالم كما يمكن من التشخيص الموضوعي لإحتياجات المؤسسة

المتمثلة خاصة في تأهيل اليد العاملة كعنصر أساسي لزيادة الإنتاجية و غرس روح إنتماء المستخدم للمؤسسة و إهتمامه الجيد لأهدافها، إذ ينمي هذا الأخير دافعيته لأداء عمل جيد عن طريق المبادرة و الابتكار.

• أهداف التكوين:

يمكن تلخيص أهداف التكوين فيما يلي:

1. الأهداف الإدارية:

- تخفيف العبئ على المشرفين: لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تكوينهم مقارنة مع غير المكونين. (بلاهي و رقاب، 2022، ص. 28)

- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الامر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف العليا (الأعلى) بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتكوين وبرامج معدة على أسس علمية.

نستنتج أن التكوين يهدف من الناحية الإدارية إلى:

- التخفيف من عملية الإشراف.

- تحقيق درجة عالية من الإدراك وتحسين الخبرات و المهارات.

2. الأهداف الفنية:

تتعلق بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها، سواء كان لك بالنسبة للآلات و المعدات التي تستخدمها، أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها، أو بالنسبة للمنتج ومن أهم هذه الأهداف نجد:

-تخفيض تكاليف صيانة الآلات واصلاحها: تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة واصلاح الآلات (علالي و مولودي، 2022، ص.21)

-تخفيض حوادث العمل: فاعلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الافراد فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث نتيجة فهم العامل طبيعة العمل وسير حركة الآلات.
- التقليل من نسبة التالف:لان العالم المكون يكون اقدر عمى استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.

3. الأهداف الإقتصادية والإجتماعية:

أ- زيادة الكفاية الإنتاجية : حيث تنعكس زيادة مهارة الفرد والنتيجة عن التكوين على إرتفاع الإنتاج و تحسنه، وإنخفاض التكاليف و هذا مايعني زيادة الكفاية الإنتاجية.

ب- إرتفاع الربح: مع ارتفاع الإنتاج و إنخفاض التكاليف، يمكن أن تزداد مبيعات المنظمة فيرتفع رقم أعمالها ويزداد بذلك ربحا.

ت- زيادة القدرة التنافسية للمنظمة : - تحقيق القدرة التنافسية للمنظمة عن طريق التقليل من التكاليف و الرفع من وتيرة الإنتاج و تحسين الأداء (بشني، 2019، ص. 21)

تحسين اداء - رفع معنويات الأفراد : ث-

لاشك ان إكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه ويحقق له نوع من الإستقرار النفسي. (بن شعبان، 2019، ص. 27)

- تتحقق بزيادة الكفاية الإنتاجية عن طريق تطوير مهارات الفرد و ثقته بنفسه فتتخفض بذلك تكاليف المؤسسة و يتحسن إنتاجها فيرتفع ربحها بزيادة مبيعاتها.

أنواع التكوين:

هناك تصنيفات مختلفة للتكوين حسب الأهداف المنتظرة منه، ووفقا للمعيار الذي يتخذ أساسا للتصنيف، يمكن تصنيف التكوين إجمالاً إلى عدة أنواع منها:

1. من حيث المضمون أو نوع الوظيفة: حسب هذا التصنيف نجد ثلاثة أنواع للتكوين:

أ- **التكوين التخصصي Training Specialized** : هذا النوع من التكوين هدفه تعويض القصور والمهارات لدى العاملين المتعلقة بطبيعة أعمالهم، ورفع كفاءة العاملين في أدائهم لتلك الأعمال.

ب- **التكوين الإداري** ويتضمن هذا التكوين المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللازمة لتقلد المناصب الإدارية وهي معارف تشمل العمليات الإدارية من تخطي وتنظيم ورقابة، واتخاذ قرارات، وتوجيه وقيادة وتحفيز وإدارة جماعة العمل والتنسيق والإتصال. (وزير، 2018، ص. 15).

ت- **التكوين المهني** : تم هذا النوع من التكوين في مراكز متخصصة في هذا المجال، حيث تقوم هذه المراكز على مهن محددة حسب الحاجة، وفي نهاية البرنامج التكويني توزع الشهادات على المتكويين الذين اشتركوا واجتازوا البرنامج، ويوجد أنواع أخرى للتكوين من حيث المضمون في مجالات مختلفة من الوظائف، فهناك التكوين في مجال الجودة والبرمجة، كما يشمل مجال التسويق والمحاسبة وغيرها (مرزوق، 2013، ص. 24).

2. من حيث مرحلة التوظيف:

وهو التكوين الذي يحصل عليه الفرد حديث الالتحاق بالوظيفة، وعادة ما يتم خلال الأيام أو الأسابيع الأولى من التعيين وهو يعتبر بمثابة تقديم أو تعريف بالعمل وبالمنظمة، وينقسم هذا النوع من التكوين إلى: (بلهاجي & رقاب، 2022، ص. 22-24).

أ- توجيه العامل الجديد: يحتاج العامل الجديد عند تقدمه إلى العمل لمجموعة من المعلومات عملية تهيئة وتزويدهم بالمعلومات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم بالشكل المطلوب خاصة العاملين الجدد الذين يحتاجون إلى عمليات تهيئة وتوجيه عند بداية التحاقهم بالمنظمات.

فهو يهدف إلى تعريف الموظف بقواعد العمل وأهداف ومسؤوليات المنظمة التي يعمل بها وعن مكانه في الهيكل التنظيمي العام للمنظمة، كما يتضمن الإجابة عن جميع الأسئلة التي يرغب الموظف الجديد الحصول عليها وبصورة واضحة.

وتختلف المنظمات في طريقة تقييمها الموظف الجديد للعمل، فالبعض يعتمد على أسلوب المحاضرات والبعض يعتمد على مقابلات المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين والبعض الآخر يعتمد على كتيبات او مواد مطبوعة بها كل المعلومات الهامة وغيرها من الطرق.

وأهم المعلومات والبيانات التي تجمع هذه الطرق على توفيرها للموظف الجديد هي:

- معلومات عامة عن المشروع مثل: تاريخه، أنواع المنتجات، التنظيم الإداري للمشروع والخريطة التنظيمية.

- ساعات العمل ونظام الحضور والانصراف.

- الأجور والاستحقاقات والعلاوات والاستقطاعات .

- الإجازات العادية والمرضية والطارئة واجراءاتها .

- قواعد الأمن الصناعي والسلامة.

- موقع المشروع الإدارات والأقسام.

- التأمينات الاجتماعية والمعاشات وأنظمة العلاج.

ويمكن ان يكون الموظف جديدا عن العمل، كمتخرج من الجامعة، أي لم يدخل ميدان العمل من قبل او أن يكون منتقلا من عمل سابق لعمل جديد ليس له خبرة فيه مما يستدعي تكوينه على أدائه.

ويغلب على هذا النوع من التكوين الطابع الأكاديمي خاصة في مجال التكوين الإداري لأن الإعداد يتطلب تزويد المتكون بكثير من الاسس والنظريات التي تكون الحاجة إليها أقل بالنسبة للتكوين على رأس العمل، وهذا النوع من التكوين يسمى أو يعرف بالتكوين التمهيدي.

ب- التكوين أثناء الخدمة (أثناء العمل): تكوين المعلمين أثناء الخدمة عملية

ضرورية لمواكبة المستجدات ،وتلبية احتياجات الفئات المستهدفة، والأهداف المنشودة المخططة، ثم ينتقل إلى تصميم البرامج التدريبية التي تلبي هذه الإحتياجات، وبعد ذلك يتم تنفيذ هذه البرامج ، لأن مهنة التدريس تتطور فيها التقنيات والمعارف بشكل سريع ومتزايد لهذا تتطلب الحاجات معلومات باستمرار ، فالتكوين قبل الخدمة مهما كان مستواه لا يقدر على تنمية قدرات المعلمين لذا لا بد من قيام المعلم من تحديث معارفه ذلك لأنه يواجه مطالب المتغيرات لمجتمعية الإقتصادية و الثقافية و غيرها، حيث يجد نفسه بحاجة إلى التحديث عن طريق التكوين المستمر أثناء الخدمة حتى يستطيع مواكبة التطور السريع في المجال التعليم و تلقين المعرفة للجيل الجديد، وقد يكون التكوين أثناء الخدمة ليس فقط للاطلاع على آخر المستجدات بل لإصلاح الأخطاء في الفهم، وعلى هذا الأساس فإن من أهداف التكوين أثناء الخدمة ما يلي: (زرقت، د.ت، ص.159).

- تعويض النقص في التكوين الأولي من ناحية التحصيل المعرفي الأكاديمي.

- تحديث المعارف الأكاديمية للمعلمين.

- تحفيز حب التكوين الذاتي لدى المعلمين قصد تحسين المهارات المهنية.

ت- التكوين بغرض تجديد المعلومات (تطبيق النظم المستحدثة) حينما

تتقادم معارف ومهارات الأفراد، وعلى الأخص حينما يكون هناك أساليب

عمل تكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الامر تقديم التكوين المناسب

للموظف في التخصص الذي يمارسه، وتدعو الحاجة دائما إلى تعميم

هذا النوع من التكوين في كافة أنواع التخصصات

ث- التكوين بغرض الترقية والنقل: وهو ذلك التكوين اللازم لإعداد الفرد لتولي وظيفة

جديدة او القيام بواجبات ومسؤوليات جديدة ايضا، وهذا لاختلاف المهارات والمعارف

الحالية للفرد، فهذا الاختلاف مطلوب التكوين عليه لسد الثغرة في المعارف والمهارات،

كما لو تعلق الامر على سبيل المثال تكوين العامل ليكون رئيس ورشة او رئيس عمال،

حيث يستلزم الحصول على برامج تكوين على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه

وكيفية توزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الأداء الخاصة بكل منهم.

ج- التكوين للتهيئة للتقاعد: في المنظمات الراقية يتم تهيئة العاملين من كبار السن

إلى الخروج على التقاعد، وبدلاً أن يشعر الفرد فجأة أنه تم تقاعده يتم تكوينه للبحث عن

طرق جديدة للعمل أو طرق للاستمتاع بالحياة والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة

والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج على التقاعد.

3. التكوين من حيث المكان: وينقسم إلى: (الإمام و بالشرير، 2021، ص. 13)

أ- التكوين داخل المنظمة: الذي يسمى بالتكوين في مواقع العمل، حيث يقوم

الرؤساء المباشرون للعمال بتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة للعمل، أو

الإشراف على قيام بعض العاملين القدامى ذوي الخبرة بهذه المهمة، بحيث يقوم

المتكون بتقليد مكونه عن طريق التقاط المهارات اللازمة لأداء عمله، وبالتالي

سهولة نقل ما يمكن تعلمه إلى حيز الواقع والعمل.

ب- **التكوين خارج المنظمة:** الذي يسمى بالتكوين الرسمي، ونقصد به أن يكون للتكوين استعدادات وإجراءات وشهادات، حيث يدور بأماكن خارج العمل، أما في قسم مستقل تابع للمنظمة نفسها أو خارجها أو جهات مخصصة مثل معاهد الإدارة أو مراكز التكوين كالجامعات أو بعض الجهات الأخرى.

4. التكوين من حيث الهدف:

وينقسم إلى: (بوبقطف، 2014، ص. 26-27)

أ- **التكوين لتجديد المعلومات:** وهذا نتيجة للتغيرات و التطورات التكنولوجية .
ب- **تكوين المهارات:** ويقصد به زيادة قدرة التدريب على أداء أعمال معينة، ورفع كفاءته المهنية خاصة أثناء الترقية .

ب- **التكوين السلوكي:** وهذا بهدف تنمية الاتجاهات الحسنة وتغيير العادات غير الجيدة كسوء المعاملات واستغلال السلطة و التفرقة في المعاملة.

5. التكوين حسب الأفراد:

ينقسم إلى نوعين: (بلعربي و بن حمادي، 2024، ص. 14-15)

أ- **التكوين الفردي:** ويكون ذلك عندما تترك العملية التكوينية على أفراد معينين بحيث تتناول كل فرد على حدة، وقد يتم ذلك بعد ويتم أيضا أثناء ،عين مباشرة، بهدف توظيف وتكوين الفرد مع المناخ العام للمؤسسة ولتعريفه بمهام وظيفته التي العمل وذلك عندما يكون الهدف هو تطوير مهارات أحد العاملين على أداة جديدة أو أساليب عمل جديدة، أو بإرسال بعض العاملين في صورة فردية للمشاركة في دورات أو برامج خارج المؤسسة سواء كانت داخل أو خارج البلد، ومن مزايا هذا النوع من التكوين أنه يمكن المؤسسة من التعامل المباشر مع الاحتياجات التكوينية للعاملين باعتبار أن الاحتياجات بطبيعتها فردية.

ب- **التكوين الجماعي:** يقصد بذلك تكوين أكثر من موظف معا وفي غير أوقات العمل الرسمية، وقد يتم في مركز التكوين بالمؤسسة (إذا وجد) أو في مركز تكوين خارج المؤسسة، وعادة ما يعطى الأفراد فترة التكوين من الدوام الرسمي، يعمل هذا النوع من التكوين على إفادة المتكويين من خبرات بعضهم البعض نتيجة وجودهم في مكان واحد أثناء فترة التكوين.

بالإضافة إلى التصنيفات السابقة هناك أنواع أخرى للتكوين ولكل نوع مزاياه وأثار تترتب عليه، يمكن

توضيحها من خلال الجدول التالي: (مرزوق، 2013، ص.27).

نوع التكوين	المزايا والآثار المترتبة على التكوين
نوعي: التكوين على مبادئ الجودة الشاملة بالإضافة إلى الأدوات التقنية اللازمة للتطوير، يحتاج مثل هذا التكوين إلى مكونين على درجة عالية من التخصص.	- يوفر إصلاحا سريعا للمشكلات الفردية والمشكلات على المدى البعيد، كما يعود بالفائدة على المؤسسة - يؤصل فلسفة التحسن المستمر - يتحتم الحفاظ عليه إلى ما لا نهاية.
مهاراتي: المحاسبات المالية، والتفكير الخلاق، مهارات التخطيط، وتكنولوجيا المعلومات، المقابلات و البيع وغيرها سواء كان ذلك داخليا أو خارجيا.	- يستفيد جميع الموظفين من القاعدة العامة للتكوين. - معالجة العصبية عند استخدام المهارات أمام الجمهور - يحتاج إلى فرص للتمرين لبناء الفاعلية والحفاظ عليها.
متخصص: التعليم للحصول على شهادات في المحاسبة مثلا: الحقل، والبنوك و الهندسة، خارجيا سواء ذلك كل الوقت أم بعد الوقت.	- يساعد على توفر المهارات الفردية، يكون قيمة مضافة للفرد وللمؤسسة. - يؤدي التخصص إلى اختيار انتقائي أفضل للتعيينات المستقبلية في المؤسسة يحتاج إلى مجهود على مدى زمني طويل.

<p>-يؤدي التكوين الوظيفي في أغلب الأحيان إلى أداء أحسن إلى نمو وظيفي أفضل في المؤسسة -تحتم ربطه بتعيينات العاملين.</p> <p>-عادة ما تتجاهل المؤسسات مثل هذا النوع من التكوين عن خطأ.</p>	<p>وظيفي: التعليم في مجالات التسويق والتخطيط وإدارة المبيعات والمشتريات وإدارة الموارد البشرية وغيرها خارجيا وعادة لا يحتاج مثل النوع من التكوين إلى تفرع كامل.</p>
---	---

الجدول رقم(1): يمثل أنواع التكوين و المزايا المترتبة عليها.

• مراحل التكوين :

إن نجاح أي دورة تكوينية يعود إلى حد كبير للطريقة أو الكيفية التي يتم فيها تصميم هذه العملية، فعملية التخطيط للتكوين هي عبارة عن عملية منظمة وهادفة ومعقدة إرتباطها

بعوامل داخلية وأخرى خارجية محيطة بالنظام التكويني ككل مثل:

طبيعة نشاط المنظمة وحجمها

أهمية هيئة التكوين في المنظمة

- الضغوط المالية.

- وضعيات شروط العمل.

- المحيط الخارجي للمنظمة.

وتمر عملية التكوين بعدة مراحل وهي كالتالي :

تحديد الإحتياجات التكوينية

تخطيط و تصميم التكوين

التنفيذ

التقييم

المرحلة الأولى: تخطيط للبرنامج التكويني:

1- تخطيط التكوين: هو عملية منظمة تستند على الدراسة العلمية في كشف الإحتياجات التكوينية و يمكن ذكر أهمية تخطيط التكوين في النقاط التالية: (شوالي، 2016، ص. 6)

يساعد في وضع الأهداف بدقة و بوضوح لتحديد الإتجاهات المختلفة للتكوين، لأن الأهداف هي مقياس نجاح البرامج التكوينية .
يحقق الأمن النفسي لأفراد المؤسسة ، حيث أن الخطة المدروسة تقلل من الأخطاء.:

2- خطوات التخطيط للتكوين: (مرزوق، 2013، ص. 31-32)

أ- الإعداد التمهيدي للخطة: يعني تحديد أهداف الخطة التكوينية، وذلك من خلال طرح مجموعة من الأسئلة، وبالإجابة عليها يتم حصر وتحديد الاحتياجات، أما الإجراء الثاني فيتمثل في التنبؤات للإحتياجات التكوينية والتي تتكز على النتائج التي يمكن أن تترتب على استخدام المخطط التكويني.

ب- جمع المعلومات والبيانات: البيانات والمعلومات المطلوبة لحل مشكلة لحل مشكلة أخرى، والمصادر التي يمكن الحصول منها على البيانات والمعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التكوينية تتحدد وفقا لطبيعة حجم و نوع المشكلة، كأن تكون مصادر رسمية (مثلا: السجلات الرسمية، التقارير المكتوبة، القوانين، الانظمة، التعليمات، التوصيات، الإجتماعات) أو مصادر غير رسمية (الإتصالات الشخصية مع الأفراد المعينين أو الإتصال الغير رسمي مع الآخرين).

ت- تحليل البيانات و المعلومات: بعد تجميع البيانات والمعلومات الأولية يتم تحليل أبعادها ومعرفة أسباب جدوتها و فحص العلاقة بينها ، وقد يكون هذا التحليل على مستوى المؤسسة ككل " أو يركز على تحليل القوى العاملة أي التعرف على حاجات أفراد التنظيم التكوينية.

ث- تحديد المعايير: بعد تحديد الأهداف وترتيب الأولويات يتم قياس النتائج الفعلية من خلال تحديد المعايير التي تسمح بذلك، و تكون في شكل أهداف تفصيلية تعرف بمؤشرات الخطة التي تستخدم كمعايير رقابية يتم تقييم النتائج في ضوءها، وهكذا نجد أن تجديد الأهداف بشكل دقيق، يساعد على وضع معايير تكون أساسا في تقييم النتائج الفعلية.

ج- رسم سياسات التكوين وتطبيقها: يقصد بسياسة التكوين تلك الوسائل أو الأدوات اللازمة للعمل و في أغلب الأحيان ترجمة للأهداف أو الاستراتيجيات العامة.

ح- إعداد الميزانية التقديرية للتكوين: حيث يجب أن تشمل بنود هذه الميزانية على بنود الإنفاق وأبوابه، من حيث الإنفاق الاستثماري على التكوين في القاعات والأجهزة والإنفاق الجاري على الأجور والمرتبات والمنح والمواد التكوينية، كذلك يجب تحديد الإيرادات كنسب من المبيعات أو من الأرباح.

خ- إعداد الخطة التكوينية الفعلية وإقرارها: بعد إعداد الخطة الفعلية يتم عرضها على السلطة المختصة لإقرارها حيث تتضمن هذه المرحلة دراسة الخطة دراسة واقعية والبحث عن مدى مطابقتها مع السياسات العامة و الأهداف ومدى تأثير الخطة على قيم المؤسسة.

المرحلة الثانية: تحديد الإحتياجات التكوينية

هناك عدة أساليب تتمكن من خلالها المؤسسة من الكشف عن إحتياجاتها التكوينية منها:

(بن شعبان، 2019، ص.43)

1. تقييم الأداء: يعتبر تقييم الأداء وسيلة لمعرفة مدى تحقيق العامل للأعمال المطلوبة منه إضافة إلى ما يوفره من معلومات إضافية عن سلوك الفرد في العمل خلاصه ا و الأمر الذي يساعد المؤسسة على الكشف عن إحتياجات تكوينية محددة.

2. متابعة المظاهر التنظيمية السلبية: توجد بعض المظاهر التنظيمية السلبية والتي قد نستدل منها ضعف الرقابة على الجودة ، ضعف الرقابة على المواد ، على وجود حاجة للتكوين مثل: إرتفاع التكاليف كثرة الشكاوي إرتفاع معدل دوران العمل ، وزيادة نسب المنتجات التالفة، الصراع المستمر مع الإدارة . إرتفاع معدل حوادث العمل و الغياب، ضعف الإنضباط...الخ .

3. التحليل التنظيمي: يشمل التحليل التنظيمي ثلاث جوانب أساسية هي:.

أ- **تحليل المهام أو العمل:** يتناول تحليل العمل بالدارسة التفصيلية خطوات العمل ومراحله المختلفة بالنسبة للوظيفة ودارسة كل مرحلة ومدى إمكانية تطويرها، وما هي الأدوات المستخدمة إدخال آلات جديدة، ثم المهارات الجديدة اللازمة لأداء هذا العمل على ضوء هذه التغيرات.

ب- **تحليل التنظيم:** من خلال تحليل التنظيم تستطيع الإدارة الوقوف على كثير من المشاكل التنظيمية، من حيث مثلا مدى وضوح أو غموض الأهداف ومدى كفاءة الموارد البشرية والمادية لتحقيق هذه الأهداف ومدى تناسب توزيع أعباء العمل وتناسب الإختصاصات مع قدرات الأفراد ومدى تفويض السلطة إلى المرؤوسين، ومدى وجود خطوط إتصال بين المستويات الإدارية المختلفة...الخ ، المرؤوسين :

ت- **تحليل الفرد :** يقصد بتحليل الفرد قياس أداء الفرد في وظيفته الحالية، وقدرته في المستقبل وتحديد المهارات والمعارف والإتجاهات التي تلزمه لأداء وظيفته الحالية وأداء وظائف أخرى مستقبلية، ويتضمن تحليل الفرد أيضا دراسة

الحوافز وذلك لأن التدريب يمكن أن يشبع بعض هذه الدوافع أو يمهد الطريق لإشباعها أو يرشد الفرد لأحسن السبل لمقابلتها، كما أن التدريب يمكن أن يغير دوافع الفرد ويطوّر و يعدل فيها ومن ثم يجب التعرف مع دوافع الأفراد والتي يمكن أن تؤثر على التدريب وتتأثر به. (فركوس، 2019، ص. 57)

ث- **الإختبارات:** مثل إختبارات الذكاء، إختبارات القدرات، إختبارات المهارات اليدوية... إلخ، والتي تقوم ويستفاد منها في تحديد حاجات تكوينية، المؤسسة بإجرائها بهدف قياس مدى كفاءة العامل وأدائه لعمله. مما يساعد على تصميم برامج تكوينية تدور حول علاج هذه الإحتياجات.

ج- **المقابلات:** بي عبارة عن مواجهة شخصية بين مسؤولي التدريب بهدف التعرف على إحتياجاتهم التدريبية، و هي من أهم الأساليب في جمع المعلومات عن الإحتياجات التدريبية للأساتذة الماردينهم.. و لكي تكون المعلومات التي يتم جمعها عن طريق المقابلة موضوعية و معبرة عن الإحتياجات التدريبية للأساتذة فذلك يتطلب حسب (محمودي، 2018، ص. 20-21) مايلي:

- إتاحة جو من الثقة كالأطمأنينة أمام الأساتذة لمتعبير عن آرائهم بحرية.
- أن تكون أسئلة المقابلة محددة وواضحة ودقيقة تلبى أهداف المقابلة.
- أن لا يملى القائد على المقابلة آرائه على الأساتذة و انحيازه لبعض الآراء دون الآخر. - التحليل الدقيق لآراء من تمت مقابلتهم كاستقراء إحتياجاتهم التدريبية.

نلاحظ أن العملية التكوينية تمر بمراحل بدئ بتحديد الإحتياجات التكوينية التي تعد الأساس في التكوين والتي من خلالها يتم الكشف ومعرفة الأسباب المحتملة للتكوين ويمكن الكشف عن هذه الإحتياجات من خلال تقييم أداء العامل ومدى إنجازه للمهام الموكلة له، أو وجود مشكلات وعوائق في التنظيم يارد حلها بالتكوين مثل: الصراع مع الإدارة وكثرة الشكاوي الغياب، زيادة المنتجات التالفة... إلخ.

المرحلة الثالثة: تصميم البرامج التكوينية

- 1. التصميم:** بعد تحديد الحاجة للتكوين تأتي المرحلة الثانية و المتعلقة بتصميم البرنامج التكويني لمعالجة تلك الحاجة، و يتضمن تصميم البرنامج التكويني عدة موضوعات (خطوات) أهمها تحديد أهداف البرنامج التكويني، و تحديد محتوى البرنامج ثم تحديد أساليب التكوين تحديد الوسائل و الأدوات المساعدة و تحديد المكونين و المتكونين، و تحديد المكان و الزمان و إجراء عملية التكوين ثم تحديد ميزانية هذه العملية التكوينية.
- 2. محتوى البرنامج:** يعد محتوى البرنامج التكويني أهم شيء في العملية كونه المواضيع التي سيتم التكوين عليها و التي تحدد في الإحتياجات التكوينية . (شوالي، 2016، ص. 7)

المرحلة الرابعة: تنفيذ البرنامج التكوين

- بعد تصميم البرنامج التكويني تأتي مرحلة التنفيذ البرنامج و لتنفيذ البرنامج التكوينية لابد من تحديد الإجراءات التالية: (بن شعبان، 2019، ص. 46)
- 1. الجدول الزمني للبرنامج:** يتضمن هذا الجدول عدد أيام البرنامج وعدد الجلسات في كل يوم وزمن ويجب أن يتوفر وقت ، الإختبارت وحفل الختام ، موعد الرحلات والتسجيلات ، وبداية ونهاية كل جلسة كاف لتنفيذ البرنامج التكويني يتفق مع طبيعة وعدد الموضوعات التي يشملها ومدى أهميتها وكذلك يتوقف على طول فترة التكوين و على طبيعة مستوى المتكونين.
 - 2. مكان التكوين:** قد يتم تنفيذ البرنامج التكويني داخل المؤسسة وهو ما يعرف بالتكوين الداخلي وهنا تتولى وحدة التكوين بالمؤسسة أو مركز التكوين التابع للمؤسسة مسؤولية البرنامج التكويني ويمتاز هذا التكوين بإمكانية تنفيذ البرنامج التكويني على ضوء التخطيط الذي وضعتة المؤسسة للبرنامج وكذلك إمكانية فرض الرقابة من قبل المؤسسة على تنفيذ البرنامج.

3. متابعة المكونين والمتكونين: المتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج التكوينية.

رابعا: تقييم البرنامج التكويني

تعنى هذه المرحلة بتجسيد بيانات حول مدى رضا التكوين المهني عن سيرورة كذلك بيانات عن سيرورة البرامج التدريبية، كذلك مدى إستيعاب و تعلم المتكونين و بيانات حول درجة تحصيلهم، كذلك بيانات عن إمكانية تطبيق البرنامج التكويني في مكان العمل بعد إنتهاء البرنامج، و الأهم هو معرفة مدى تأثير التكوين أو التدريب على تحسين أداء المتكونين (طوبال، 2019، ص. 57).

• أساليب التكوين:

1. التكوين أثناء العمل: إذ يتعلم الفرد العمل من خلال ممارسته له.
2. أسلوب المحاضرة: وذلك بقيام المدرب بإلقاء المحاضرة أمام المتكونين و يعتبر هذا اتصال من طرف واحد و هو المكون.
3. أسلوب دراسة الحالة: أصبحت هذه الطريقة شائعة الاستخدام في التدريب ، وهي تختلف عن الطريقة السابقة في أن المدرب يقوم باختيار الحالات التي تعرض المناقشة بدال من قيام الحاضرين باقتراح المشاكل التي تتناولها المناقشة ، وتهدف هذه الطريقة إلى تشجيع المتدربين على التحليل أكثر من محاولة الوصول إلى حل معين صحيح، ومحاولة معرف لأسباب التي أدت إلى خلق المشكلة والنتائج التي قد تتحقق باتباع طريقة أو أخرى من طرق الحل البديلة. (نشاش، 2020، ص. 51)

4. أسلوب الندوات التربوية:

هي إطار ملائم للتشاور و الحوار، و فضاء للتعاون و التنسيق تعالج فيهما مختلف القضايا البيداغوجية و التربوية ذات الصلة بالمادة التعليمية في إطار المسعى المتواصل لتحسين البعد النوعي في التعليم ورفع مردوديته (المنشور رقم 99/0.3.3 /147 بتاريخ 18/10/1999 المديرية الفرعية للتنظيم المدرسي و ضبط المقاييس / وزارة التربية الوطنية- الجزائر

تهدف الندوات التربوية الداخلية إلى تضافر جهود أساتذة المادة أو المواد المشهور عنها أنها متقاربة أو متكاملة من أجل تطور فعال و مستمر للعملية التربوية، و رفع مستوى الأداء التربوي و تحسينه، و استثمار التقويم المستمر للنتائج قصد إدخال الإصلاحات الضرورية و احتكاك الآراء، و التنسيق الفعال، و الإطلاع على البرامج، و إنجاز التدرجات، و توحيد طرق و أساليب العمل، و حصر الصعوبات المشتركة و التفكير الجماعي في أساليب و طرق التغلب عليها، و دراسة المبادرات الجيدة و إثرائها و تكوين الأساتذة المبتدئين.

إن التكوين المستند إلى المرجعية يعطي نفسا جديدا لسير الفرق البيداغوجية، و يسمح بإضفاء طابع النجاعة و الفعالية على عمل المؤسسات القائم على المشاريع البيداغوجية المنضوية تحت لواء مشاريع المواد و مشاريع المؤسسات ، و عليه فإن كل فريق بيداغوجي مطالب بإستغلال مرجعية أنشطته المهنية التي تحدد مجموع المهام التي يمكن إسنادها لكل عضو حتى يعد كل فريق مخطط تكوين منسجما و متدرجا.

ولذا فإن وضع المرجعية موضع التنفيذ يقتضي:

- إعداد مشروع بيداغوجي يضم مجموع المواد و ينطلق من تحليل و تفسير نتائج المادة في المراقبتين الدورية و المستمرة و امتحاني شهادة التعليم المتوسط و شهادة البكالوريا.
- صياغة أهداف عامة و أهداف خاصة و أهداف إجرائية و ترتيبها حسب الأهمية.

- إرجاع الأهداف عملية (مسلكية) و اختيار السندات التقنية لتجسيدها في الميدان.
- تحديد خطط التقييم.

و انطلاقا من هذا العمل الجماعي الذي يحكم التكوين و يمثل التعاقد بين أعضاء الفريق البيداغوجي يتعين على كل أستاذ:

- إعداد حصص تعليمية تبعا للأهداف و السندات التقنية المتفق عليها مع تحديد المكتسبات القبلية و المعارف و الكفاءات الجديدة و طرق التقييم بالنسبة لكل حصة.
- إختيار إستراتيجية بيداغوجية ملائمة و وضعها موضع التنفيذ.
- متابعة تطور نتائج كل تلميذ تماشيا مع قدراته.

5. أسلوب المحاكاة: يستخدم هذا الأسلوب عندما تكون هناك تكلفة مرتفعة أو خطورة كبيرة في التدريب المباشر على نموذج حقيقي ، ويتم التدريب وفقا لهذا الأسلوب على نموذج شبيه إلى درجة كبيرة بالأصل وضمن ظروف وشروط مسيطر عليها.و يعمل هذا الأسلوب على إيجاد جو تدريبي قريب من الواقع ، يثير اهتمام وحماس المتدربين ، ويسمح هذا الأسلوب بتطبيق المبادئ والنظريات بشكل عملي ، ويوفر تغذية راجعة فورية (مخلوفي و ثابتي، 2017، ص. 119)

6. المطبوعات: تعتمد الكثير من الشركات على توزيع نشرات مطبوعة على العمال و الموظفين تبصرهم بالتطورات المختلفة التي يجتازها المصنع وبأحدث الوسائل لزيادة الإنتاج وتعرفهم ببعض الأساليب التي تساعدهم على تحسين أداء عملهم، وميزتها أنه يمكن تكرار قرائتها

• أنماط التكوين المهني:

ان انماط التكوين المهني في الجزائر هي:

1. **التكوين المهني المختص:** يشرف عليه كل

من الوزارة المكفلة بالتكوين المهني والقطاعات

الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الحجم الكبير وقد عرفت شبكة هياكل التكوين المهني

التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني نموا معتبرا وتشرف على تكوين اليد الفنية البسيطة

والمتوسطة والعالية التأهيل ومن بين الهياكل التابعة لوزارة التكوين المهني نجد:

- مراكز التكوين المهني والتمهين.

- مراكز التكوين الإدارية.

- المعاهد التكنولوجية.

- معاهد التكوين المهني.

في الحقيقة ان هياكل التكوين التابعة للقطاعات الاقتصادية والمؤسسات العمومية قدمت مجهودات كبيرة فيما يخص التكوين الأولي للمتربصين.

لكن مع تطبيق قانون استقلالية المؤسسات وما تبع ذلك فيما بعد من حل لبعض المؤسسات او بيعها وادراجها ضمن القطاع الخاص في إطار التوجهات السياسية والاقتصادية الجديدة. فانه منتظر بان تراجع المؤسسات سياستها التكوينية من اجل التخفيف من حجم استثمارها في التكوين وذلك بالتركيز فقط على جوانب التخصص والتي تهم ورشاتهم الإنتاجية. (بختة و كويسي، 2024، ص.39-40)

2. التمهين: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني

يضعه في الإتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر في مؤسسة إنتاجية أو

مصالح أو مصالح إدارية ويتم التكفل بالمتمهن من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن بذلك مهنته بالإحتكاك مع الواقع أما الجانب النظري فيأخذ المتمهن ويستفيد منه على المستوى مركز التكوين المهني الأقرب من مكان الذي يتابع فيه تمهينه ويوجد نص قانوني قائم ينظم كل الأطراف المعنية أو المصلحة الإدارية – المتمهن – مركز التكوين المهني والتمهين (النوي، 2022، ص. 16)

3. التكوين المهني عن بعد: الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن

- طريق المراسلة أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين وللاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد يجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد. (النوي، نفس المرجع السابق) .

• مزايا و معوقات التكوين:

1. مزايا التكوين:

هناك العديد من المزايا و من أهمها:

- إيجاد حلول للمشاكل و المنازعات التي تنشأ بين الموظفين مع بعضهم البعض، أو رؤسائهم، وذلك عن طريق الدورات التكوينية التي تركز على الجوانب بينهم وبين السلوكية في الاتصال و القيادة . (بعداش و مسكية ، 2014. ص65).

- زيادة درجة انتماء الموظفين إلى المصالح التي يعملون بها.
- إعداد قيادات جديدة على جميع المستويات بالمنظمات.
- تنمية كفاءات وخبرات القيادات بالمؤسسة، وزيادة المهارات واكتساب مهارات سلوكية معينة تزيد من القدرام على تطوير دورهم بهذه المؤسسة. (بربارو بودلال، ص. 35).

معوقات التكوين 2.

1. عدم وجود هدف محدد:

- يعتبر الهدف هو تلك النتيجة التي ترغب المؤسسة في الوصول إليها في زمن بكمية معينين و بمواصفات محددة، كما يساعد الهدف المسؤولين على تحديد الفوارق وإجراء التصحيحات اللازمة و تنقسم أهداف التكوين إلى ثلاث مجموعات كما يلي:
- أ- أهداف المنصب الذي يشغله العامل: يتم تحديد أهداف المنصب بعد القيام بتحليل العمل من أجل تحديد مواصفاته والواجبات الملقاة على عاتق الموظف وكيفية أدائه.
 - ب- أهداف المؤسسة: تقوم المؤسسة بصياغة أهدافها واستراتيجيتها وفق ما تملكه من إمكانيات بشرية و مادية بحيث لا يمكن نجاح أي إستراتيجية دون إشراك العاملين وإحساسهم بعبء المسؤولية الملقاة على عاتقهم.
 - ت- الأهداف الشخصية للموظفين: كل إنسان أهداف في حياته الشخصية يريد تحقيقها وتتشكل في التنمية الذاتية واحترام الآخرين له، وتقدير ذاته، والمهم هو كيفية مساعدة الشخص على أن يضع أهدافا لنفسه، وكشف الطرق الملائمة لبلوغها والسعي إلى عدم تحديد الأهداف السابقة الذكر تبقي. تحقيقها من خلال مصالح المؤسسة أيضا عملية التكوين رهينة قرارات عشوائية غير مبنية على أسس موضوعية، فالعمل على إرساء ممارسات تسيير الموارد البشرية أضحي ضرورة ملحة لمختلف المؤسسات، وذلك من أجل القيام بعملية التكوين في أحسن مستوى ومواكبة التطورات الحاصلة في هذا

الميدان.

2. عدم تحديد الحاجات التكوينية:

- قصد بالحاجيات التكوينية ذلك الفارق بين الحد الأدنى لمستوى الموظف المعرفي والمهاراتي للقيام بعمل معين و المستوى المعرفي والمهاراتي الواجب توفره للقيام بذلك العمل لذلك تسعى مصلحة تسيير الموارد البشرية إلى تحديد الحاجيات التكوينية وتخصيص مبالغ مالية معتبرة وتخصيص الوقت والجهد اللازمين لإنجاح هذه العملية ولا يتم هذا ولا يتم هذا إلا عن طريق التخطيط الجيد.

إن عدم تحديد مصلحة الموارد البشرية الحاجيات التكوينية يرجع إلى عدم وعيها بأهمية هذه

العملية، والاهتمام بالكم دون النوع في البرامج أي عدد المتدربين الذين يجتازون الدورات التكوينية وليس نوع المهارات التي يكتسبونها من هذه الدورات.

3. عدم وجود الترابط بين البرنامج التكويني و الجانب السلوكي للموظفين:

تركز البرامج التكوينية على تلقين الموظفين مهارات ومعارف جديدة تتعلق بوظيفة معينة دون النظر إلى أهداف المتدرب جوانبه الشخصية واتجاهاته و سلوكياته فهي تغض الطرف عن الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل حضور المتدرب يهدف إلى إجادة العمل ؟

- هل يرغب في تطوير نفسه ؟

- هل لديه أغراض كالترقية ؟

- هل حضوره إجباري دون رغبته في ذلك ؟

قد لا يتفاعل الموظف مع برامج التكوين لأنها خالية البعد السلوكي و قد لا يبدي أي إهتمام بها رغم ما تحتويه من ثراء في المعلومات ويرجع ذلك إلى عدم اقتناعهم بأنها

تسد حاجة فعلية لديهم و هذا راجع إلى اعتقادهم أن قرار تدريبهم لم يتم إشراكهم فيه، إذا هناك علاقة وثيقة بين الجوانب السلوكية للموظف وأخلاقيات العمل لذا تسعى مصلحة الموارد البشرية إلى دعم الجوانب السلوكية لتحقيق التقارب بين الأهداف الشخصية وأهداف المؤسسة.

• خلاصة الفصل :

نستخلص من خلال ما تم تقديمه في هذا الفصل أن التكوين أداة إستراتيجية و عملية محورية في تطوير الأداء المهني . بدأ الفصل بتقديم نظرة شاملة لمفهوم التكوين ثم تم التطرق إلى مبادئه ، كما بينت أهداف التكوين التي تشمل تحسين الأداء و زيادة الكفاءة المهنية و قد تم التأكيد على أهمية التكوين في تحقيق النمو الفردي و المجتمعي و المؤسسي، و ذكرنا أنواعه و مراحلها و الأساليب المتبعة . و في ختام الفصل تم مناقشة المعوقات .

الفصل الثالث

الفصل الثالث : الكفاءة المهنية

- تمهيد
- تعريف الكفاءة المهنية
- مبادئ الكفاءة المهنية
- أهمية الكفاءة المهنية
- خصائص الكفاءة المهنية
- مكونات الكفاءة المهنية
- أنواع الكفاءة المهنية
- المقاربات النظرية للكفاءة المهنية
- الخلاصة

• تمهيد :

تعد الكفاءة المهنية من الركائز الأساسية في تطوير الأداء داخل المؤسسات، سواء في القطاع العام أو الخاص. فهي تعكس مدى قدرة الفرد على توظيف معارفه و خبراته في سياق مهني معين، بما يحقق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. و أصبحت الكفاءة المهنية مطلبًا ضروريًا لضمان جودة الخدمات وتحقيق التنمية المستدامة. لقد أصبحت المؤسسات اليوم تولي اهتمامًا بالغًا لتطوير الكفاءات المهنية ، إدراكًا منها لأهمية العنصر البشري كأحد أهم عوامل النجاح والتفوق و التطور. ومن هنا تبرز أهمية هذه المذكرة التي تسعى إلى تسليط الضوء على مفهوم الكفاءة المهنية، وأبعادها، و غيرها .

• تعريف الكفاءة المهنية :

قبل البحث في الكفاءة المهنية، نأخذ كل عنصر مستقل، ثم مفهوم الكفاءة المهنية كمفهوم شامل.

1. مفهوم الكفاءة :

أ- لغة: ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور " كفاءه على الشيء مكافأة وكفاء: جازه والكفيء: النظير، وكذلك الكفاء والكفوء، والمصدر، أي لا نظير له. الكفاءة للعمل القدرة عليه وحسن التصرف ويستخدم البعض كلمة الكفاءة في المشرق العربي في قاموس اللغة الذي Compétence والمغرب، أما في اللغة الفرنسية نجد كلمة أشرف على انجازه سنة 1979 غا ستونميلاري، أن ها مشتقة من اللاتينية القانونية والاستعداد من الإمكانية قريبة وهي الصحيحة العلاقة وتعني Gompetetia

ب- اصطلاحاً: يشوب مفهوم الكفاءة الكثير من الغموض والاختلاف وقد ذكر العديد من الباحثين في هذا الإطار أن ه يوجد أكثر من مئة تعريف لمفهوم الكفاءة، وهذا حسب السياق الذي يستعمل في ه والذي ي هم الدراسة هو مفهوم الكفاءة في مجال المهني.

الحقيقة أن مفهوم الكفاءة مفهوم جديد على اللغة العلمية، سواء في علم النفس أو علوم التربية أو في مجال التشغيل والتسيير وتدبير المقاولات والموارد البشرية وغيرها من المجالات، حيث ساد الحديث عن الإمكانات والاستعدادات (Aptitudes) عن الميول Intérêts وعن سمات الشخصية traits de personnalité على اعتبارها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد لكن شيئاً فشيئاً بدأ مفهوم الكفاءة يغزو مختلف الحقول العلمية ويحتل تلك المفاهيم أو يكملها ويغنيها. (حيواني، 2018، ص. 3-4)

عرفها مرعي : بأن ها القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقعة وهي أهداف سلوكية محدودة تحديدا دقيقا تصف كل المعارف والاتجاهات التي يعتقد بأن ها ضرورية. (مزرار ، 2012، ص. 357)

2. المهنة : حسب ما ورد في قاموس le petit robert، التزام محدد يمكن منه الحصول على مستلزمات الحياة بالإضافة إلى كونها حرفة تلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالتقيد لشكليات معينة ، وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية robert 1970p139

• الكفاءة المهنية :

ويعرفه لوك بايور " الكفاءة المهنية بأنها القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل (حاجي، 2022، ص. 12).

يعرفها ستيوارت Stuart "تلك الكفاءة المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص ما، وعندئذ يطلق على هذا الشخص بأنه كفاء". (بلاهجي، 2022، ص. 17).

عرفها همام زيدان "على أنها امتلاك الفرد جميع المعارف والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء مهمة ما على نحو يمكن إنجازها بأقل وقت وجهد ممكن" (عشيرة، 4).

كما يعرفها فيليب برنو " القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات التي تستند إلى معارف، لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة ومنها المعارف" (حاجي، 2022، ص. 13) .

وعرفها فيليب ازرفيان "على أنها أخذ المبادرة والمسؤولية في وضعيات مهنية كما أنها اتجاه جماعي, كما قد تكون فردية وجماعية نعبر في الغالب على نكاه وفهم الفرد للوضعية المهنية".

وعرفها أيضا بروشي "بأنها مجموعة المعارف والمهارات المكتسبة من طرف الفرد لتوظيفها في وضعية مهنية دقيقة وأحيانا معقدة" (المسوس، 2016، ص. 55).

من خلال التعريفات السابقة نستخلص أن الكفاءة المهنية تعني القدرة على أداء العمل بشكل متقن ، من خلال امتلاك المهارات والقدرات ، المطلوبة.و هي مزيج بين الخبرة، والتعلم المستمر، ولممارسة في المجال، والقدرة على التكيف مع المطالب لتقديم أفضل ما لدي بشكل مستمر.

• مبادئ الأساسية لكفاءة المهنية :

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

1. المستوى التعليمي الجيد :

إن الاستثمار الحقيقي هو ذلك الاستثمار في رأس المال البشري ، وهذا الاستثمار يكون في مراحل التكوين الأولى أي المرحلة الدراسية ، حيث أنه لا يمكن الحصول على عامل كفاء دون أن يتحصل على التعليم الجيد "ويبدو أن العالم اتجه إلى إدراك المعنى الحقيقي للتكيف عادة الاعتبار مع المتغيرات الدولية، وذلك بإعادة مفهوم التربية والتدريس والرأس المال البشري باعتباره محور تطوير التعليم" ،ونجد الكثير من الدول الآن بدأت تهتم بالاستثمار التربوي التعليمي (بوحنيئة، 2005، ص. 22).

2. الاختيار الجيد للعمال :

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

أ - **القدرة الجسدية** : يقصد بالقدرة الجسدية للعمل قوت عضلات العامل وقدراته البدنية المختلفة (فاخر ، 1971 ، ص. 157)، كما أنهم أولئك الذين لديهم مؤهلات بدنية لأداء المهنة المطلوبة، وتختلف القدرات البدنية من شخص إلى آخر كما تختلف من مهنة إلى أخرى ، فهناك مهن تتطلب سلامة جميع الأعضاء بينما مهن أخرى تتطلب سلامة بعضها فقط .

ب - **القدرة الذهنية** : ويشار إلى القدرات العقلية التي تتطلبها الوظيفة ، وأكثر ما يحتاجه العامل العمل العقلي الذي أكثر ما يتطلبه استخدام الفكر وأعمال العقل، وهذه القدرات يجب أن تكون تكيفيه، أي تتغير حسب حاجات العمل، فمثال الذي يشتغل على جهاز الكمبيوتر يجب أن تكون لديه القدرة على إصلاح الإعطاب على الأقل البسيطة منها، كما يجب أن تكون له قدرات عقلية على تقبل تطوير قدراته في مجال البرمجية أو التطبيقات الحديثة التي تستعمل في مجال عمله (مرابط، د. ت، ص. 8).

ث - **القدرات النفسية** : يتعرض العامل أثناء أداء مهامه إلى جملة من الضغوطات النفسية ، "الضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفسيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث أو أشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل، وتكون هذه الضغوطات على حسب المكانة وعلى حسب نوع العمل ، وتكون في الغالب ضغوط خارجية وهي عبارة عن قوى خارجية تتواجد في بيئة العمل ، والتي تنتج عنها مجموعة من الردود لأفعال التي تظهر في سلوك العمل (فاروق، 2001، ص. 210). فالمدير يكون أكثر العمال ضغوطاً خاصة من الجانب الخارجي حيث تتعارض مبادئ العمل أو قوانين العمل وبعض تعرضاً الامتيازات المطلوبة التي تحتلها العائلات الاجتماعية ، كما أن المكلف بالصفقات يكون أكثر لضغط من غيره من العمال أين يتعارض دفتر الشروط

والعروض المقدمة وأين تكون هناك ممارسات لمنح الامتياز لبعض الملفات وان لم تتوفر فيها الشروط ، أو ليست المقدمة أحسن العروض ، "وبالتالي تسبب هذه الضغوط المخاوف والانفعالات والإرهاق الفكري للعامل" (نابسلي، 1991، ص. 258) والتي تأثر بدورها على كفاءته المهنية .

3. تخطيط القوى العاملة :

إن تخطيط القوى العاملة يعد أحد أهم العوامل الحديثة لرفع الكفاءة المهنية للعامل، كما يعد أحد أهم عوامل رفع كفاءته الإنتاجية أيضا ، وذلك عن طريق إتباع أسلوب علمي سليم ، ويكون إما قصير المدى أو طويل المدى على حسب الحاجة وعلى حسب نوع العمل، وخطة القوى العاملة تنطوي على الخطوات التالية:

- تحديد أنواع الأعمال المطلوبة لتحقيق أهداف المشروع .

- توصيف الأعمال والوظائف المختلفة .

- تحديد المهارات والكفاءات البشرية اللازمة أداء تلك الأعمال والوظائف .

- دراسة قوة العمل الحالية ومقارنتها بقوة العمل المطلوب توفرها، والعمل على سد

النقص أو التخلص من الزيادة (السلمي، 1985، ص. 45).

4. العدل الوظيفي :

ويقصد بالعدل الوظيفي : العدالة بين العمال كل حسب كفاءته وقدرته وأدائه المهني ،

خاصة في المجالات التالية :

أ- **العدل في الترقية** : إن أساس العدالة في العمل هو العدل في الترقية، حيث لا يمكن للعامل أن يتقبل أو يتجرع ترقية على أساس المحاباة أو القرابة أو المصلحة على حساب الجهد المبذول ، وهذا ما يجعل العامل لا يبدي اهتماماً نما الم للكفاءة المهنية باعتبارها ليست المعيار الحقيقي للترقية المعايير الأخرى السابقة الذكر .

ب- **العدالة في الأجر**: ونقصد بالأجر المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما، و عندما يجد العامل أن الكفاءة اقبال أكبر على العمل، حيث هناك عدالة هذه العدالة وفق معادلة المهنية لديها مقابل مادي يتشجع ويكون لديه همة و الأجر على حساب الجهد المبذول (السلمي، 1995، ص. 45).

ت- **العدل في حجم تقسيم العمل**: حيث لا يمكن أن ننتظر من عامل كفاءة مهنية، وهو يشتغل فوق الجهد الإنساني، ويجب علينا هنا أن نتحدث عن عدالة الحجم الوظيفي، حيث نجد بعض الوظائف لا يستطيع العامل أن يشتغل بها لأكثر من أربع ساعات مثلاً على عكس بعض الوظائف الأخرى يمكن للعامل العمل بثمان ساعات أو أكثر، فالمدقق المالي للمؤسسة ليس كعامل بسيط في المؤسسة مثلاً فالأولى تتطلب تركيز وحضور ذهني عال لأن الخطأ فيه يكلف الكثير، أما الثانية فجهد عضلي بسيط، "وكل هذا يتجلى في ما يعرف بأجر الوقت وهو الذي يعبر عن ثمن العمل وعن قيمة قوة العمل (مشورب، 2002، ص. 241).

كما أنه ليس من العدل أن يرتكز العمل على حساب عامل دون آخر لاعتبارات مختلفة تبتعد كل البعد عن المهنية، وهذا ما يجعل العامل يصاب بالإحباط ويتخلى عن معيار الكفاءة باعتبارها آخر ما ينظر إليه في العلاقات العمودية (رئيس ومرؤوس) داخل المؤسسة.

ث- **العدل في المنح**: أي العدل في الحوافز وغيرها من الماديات و هي التي تجعل الأفراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبذلون معه جهداً أكبر مما يبذله غيرهم صالح، 1998، ص. 289)، هذه الحوافز هي التي تجعل العمال يقومون بعملهم بجدية وكفاءة. (طرطار، 1993، ص. 90).

العامل على الإنتاج بأقل مجهود، فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاكنتاب للعامل" ونجد أن الرطوبة عندما تقل إلى دون 30 في المائة تعيق من أداء العامل (زيدان، 1994، ص. 38)، بالإضافة إلى التهوية فغيابها يؤدي بالعامل إلى الخمول والملل

والاكتئاب (حمدي، 1999، ص. 99)، ونجد أيضا الضوضاء المتصلة المستمرة التي تحدث على وتيرة واحدة تؤثر على العامل، (حسين، 2000، ص. 82) ، وكلها عوامل لا تساعد على العمل وتؤثر بالسلب على الكفاءة المهنية للعامل.

كما أنه يجب أن تكون علاقة جيدة بين العمال حتى يتسنى للعامل أن يكون مطمئناً في عمله ومبتعداً عن الحسابات الخارجية التي لا تساعد على العمل، والتي تعطل العملية الإنتاجية ككل في ظل تنافس وتناحر بين العمال، " وهو ما يعرف بالصراع التنظيمي والذي يكون بين العمال والإدارة وبين نقابات العمال والإدارة ومختلف الصراعات الأخرى (محمد، 198، ص. 153)

تبعاً لما ذكر من مقومات و مبادئ للكفاءة نبدء من المرحلة الاولى وهي المرحلة الدراسية ويجب ان يكون المستوى التعليمي جيد والاختيار الجيد للعمال من خلال قدره الجسدية والذهنية والنفسية يعني الشخص المناسب في المكان المناسب والتخطيط للقوى العاملة من خلال التوصيف وتحديد جميع المطلوبات وايضا يكون هناك عدل وظيفي من ناحية الترقية والاجر وتقسيم العمال والمنح لتكون كفاءة مرتفعة .

أهمية الكفاءة المهنية :

1. على المستوى الفردي:

"تعتبر الكفاءات بمثابة الورقة الرابحة للفرد ففي ظل التحديات الجديدة التي يفرزها الاقتصاد الجديد والتميز بعدم التأكد وبيئة العمل المتغيرة أصبحت الكفاءة تمثل أهمية كبرى بالنسبة للفرد للأسباب التالية:

- زيادة خطر فقدان الوظيفة أو المنصب سواء بالنقل أو بالتسريع، نظراً للمتطلبات المنافسة ولا اعتبارات اقتصادية للمنظمة والمتمثلة في تخفيض التكاليف المترتبة عن العاملين، إذ أصبحت المنظمات تحتفظ فقط بذوي الكفاءات التي تسحق لها قيمة مضاعفة وشرح العمالة الزائدة عن حاجاتها والتي تعتبر كبطالة مقتتعة بالنسبة لها لأن

الاحتفاظ بها سيكون مكافئاً ويمكن أن تلتهم فإن ذلك يقلص من *diplôme* القيمة المضافة التي يمكن أن تتحقق أمام تضخم الشهادات حظوظ الأفراد في الحصول على العمل وهذا ما يحفز الأفراد أكثر في تنمية واستغلال كفاءاتهم للحصول على المكانة المطلوبة، فبالرغم من أهمية المعرفة المحصلة عن طريق الدراسات الجامعية فإنها غير كافية لأنها لا توحى للاحترازية في العمل . (مقدود، 2016، ص. 39-40).

2. على المستوى الجماعي للأفراد :

"وتعد الكفاءة المهنية من الموضوعات المهمة التي يتوقف عليها رقي مؤسسة على المستوى الجامعي للأفراد".

- تمثل الكفاءة بالنسبة للجماعة في المنظمة عنصراً أساسياً لتحسين سير عملها ويظهر ذلك وفقاً ما يلي :

- تساهم فعليه الكفاءات في حل بعض النزاعات والصراعات بين الأفراد دون اللجوء إلى السلطة أو المدير فهي تساعد على التفاهم الجيد بين الأفراد وتزرع فيهم روح التعاون والتعارض الكفيل بتجنب جميع هذه النزاعات وذلك لخدمه أهداف المنظمة

- تلعب الكفاءة دوراً هاماً في تنميه العمل الجماعي في سبيل تحقيق أهداف المنظمة إذا يعتبر بمثابة أساسي العمل في عصر المعرفة والمعلومات يقوم العمل الناجح داخل المنظمة

على أساس التعاون والتآزر بين الأفراد وهي بذلك تضمن إقامة علاقات التأثير المتبادل بين الكفاءات التي تنتج عن هذا التعاون (مقدود، 2016، ص. 40).

3. على مستوى إدارة الموارد البشرية :

أصبحت الكفاءات تشكل علماً بالغه الأهمية يشغل اهتمامات المدراء على مستوى إدارة الموارد البشرية الخاصة في ظل الانتقال من التركيز على كفاءة الفرد الواحد إلى

التركيز على كفاءة الفريق وكذا تغير الاتجاهات من الاعتماد على التخصيس إلى مبدأ الكفاءات المتعددة في جميع الوظائف (خرخاش، 2015، ص. 57).

4. على مستوى المؤسسة:

تنبثق أهميه الكفاءة المهنية في المؤسسة من خلال جوده أداء العمل سواء كان فردا أم جماعة إذ أنها تعد بمثابة حافز للراقي والإبداع ومنازة الاستقرار والثبات وكل ذلك يساهم في تحسين جودة الإنتاج لدى العاملين فيها وهم أهم العناصر القادرة على أحداث التغيير والتطوير في مؤسسات التعليم العالي عامة والجامعات خاصة فكلهما يشكلان نقلة نوعيه في نهوض وتقدم المؤسسة (دراوشة، 2016، ص. 15).

- من خلال ما تطرقنا اليه الكفاءه المهنية عنصرا اساسيا لتحسين الطريق ومسلك العمل والمؤسسة ولحل النزاعات ولتحقيق الاهداف المؤسسة وكفاءة انواع هناك كفاءة فردية وكفاءة الجماعية وكفاءة المؤسسة .

خصائص الكفاءة المهنية:

الكفاءة المهنية تركز على عدة خصائص منها:

- الكفاءة المهنية محطة نهائية لسلك دراسي أو مرحلة تكوينية معينة في إطار منهجي مبني على الكفاءات.

- الكفاءة المهنية شاملة ومدمجة للمعارف و لمختلف المجالات .

- الكفاءة المهنية مرتبطة بالسلوكيات وبالإنجازات التي تعد مؤشرات ملموسة تسمح بملاحظاتها وتقييمها (نمديلي، 2019، ص. 219)

- الكفاءة المهنية تعبر عن سلوكيات محددة وقابلة للملاحظة.

-الكفاءة المهنية تمثل الخبرة المعرفية للفرد المعرفة السابقة التي اكتسبها خلال مساره المهني وما قبل المهني وبالتالي يستعملها الفرد لتحقيق هدف معين.

- الكفاءة المهنية لها غاية تظهر بالمقارنة مع هدف ونتيجة تزيد الوصول وتستطيع تقييم هذه الكفاءة لأنها مرتبطة بمعايير محددة (بوكرمة، 2008، ص. 25).

- الكفاءة المهنية هي مجموعة من الخصائص و المهارات التي يتمتع بها الفرد من خلال مراحل التي يمر بها في حياته من السلك الدراسي الى مراحل التكوين و هذه المكتسبات تمكنه من اداء عمله بكفاءة و فعالية و جودة عالية .

أنواع الكفاءة المهنية :

أن الكفاءة المهنية تأخذ أربعة أنواع:

1. **الكفاءة المعرفية:** المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد في شتى مجالات عمله

2. **الكفاءة الوجدانية:** وتشير إلى استعدادات الفرد وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته.

3. **الكفاءة الأدائية:** وتشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد وتتضمن المهارات التي حصلها الفرد سابقاً من كفاءات معرفية و نفسية و حركية (حمدان، 1982، ص. 207).

4. **الكفاءة الإنتاجية:** وتشير إلى قدرة الفرد على تسخير عمله من المهارات والقدرات، أو بالأحرى الكفاءات المهنية الأخرى، من أجل تحقيق إنتاج أوفر وإنتاجية مستدامة (سلمالي، 2004، ص. 157).

- من خلال ما تطرقنا للكفاءات متنوعة من ناحية الفرد

• مكونات الكفاءة المهنية :

تتكون الكفاءة من قطبين متعاكسين:

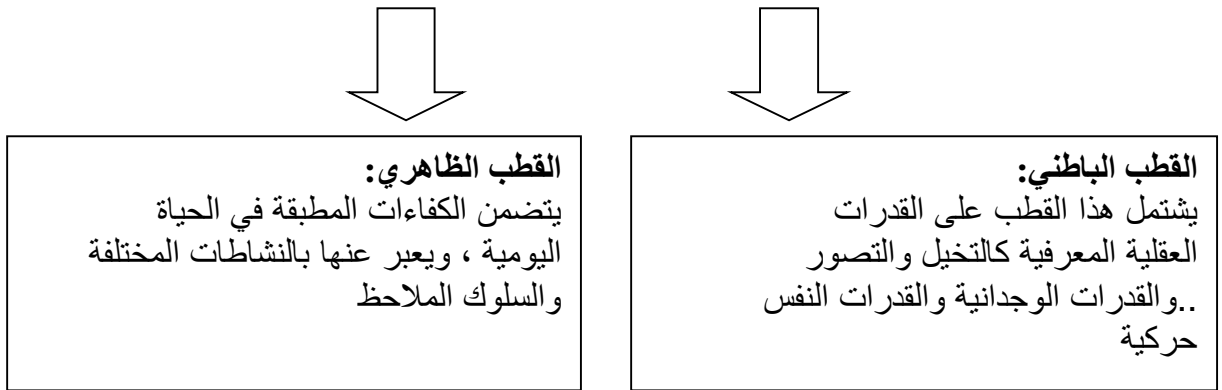
1. **القطب الأول:** يتضمن التصور الشومسكي أي الكفاءة قدرة كامنة، أي قدرتنا على تكيف أفعالنا وعبارتنا وكلامنا مع سلسلة من الوضعيات ، كما هو الحال في الكفاءة

اللغوية حسب ما وصفها "شوم سكي"، يجب تحديد الكفاءة وتوضيحها كقدرة كامنة لأحداث وتكيف الأفعال، أما التصور الثاني فيتضمن (الكفاءة السلوك) و (الكفاءة- الوظيفة) .

أ- الكفاءة- السلوك: ننظر إليها من حيث المنظور المستوحى من الحاجة إلى تحديد وتوضيح الأهداف من خلال السلوك الناتج عنها.

ب- الكفاءة- الوظيفة : في حالة ما أردنا أن نعطي الكفاءة معناها السلوكي البشري يجب أن نوضح الكفاءة بإرجاعها إلى الغاية الاجتماعية التقنية، ما يسمح لنا بتحديدتها من خلال وظيفتها.

مكونات الكفاءة



الشكل: رقم 01 : يمثل قطبي الكفاءة الباطني والظاهري

المصدر : (بوكرمة، 2008، ص. 55)

• أبعاد الكفاءة المهنية :

أبعاد الكفاءة المهنية تتكون من ثلاث أبعاد أساسية وهي:

1. المعرفة:

تعريف الأول: والتي تعني مجموعه المعارف والخبرات والمهارات التي تكتسبها المؤسسة خلال عملياتها وأنشطتها والتي تستخدم لإدارة عمليات وتحقيق الأهداف ويتم جمع هذه المعارف وتنظيمها في إطار مرجعي محدد يتيح للمؤسسة استخدامها ونقلها بين الأفراد فريق العمل وتطويرها باستمرار لتحسين أدائها وتعزيز قدراتها التنافسية

(عطا الله، 1999، ص.39)

تعريف الثاني: والذي يشير إلى المعرفة التي تم إنتاجها حديثا بواسطة الأفراد او المؤسسات باستخدام العمليات العقلية والذهنية يتضمن هذا المصطلح عادة المعرفة التي تم الحصول عليها من خلال البحث والدراسات والتجربة العملية والتي تم معالجتها وتحليلها بواسطة العقل لإنتاج معرفة جديدة ومنظمة بشكل مهني. يتميز إنتاج معرفة جديدة بأنه يتطلب استخدام قدرات العقل والتفكير الإبداعي والتحليلي للمعلومات وإنتاج المعرفة الجديدة تفيد الفرد او المؤسسة في تحقيق أهدافها الله (عطا الله، 1999، ص.40)

والمعرفة تنقسم الى قسمين هما:

أ- **معرفة الظاهرة :** والذي يشير الى المعرفة الموضوعية التي يمكن تحويلها إلى رموز أو أحرف وعبارات، وتخزينها ونقلها بسهولة من شخص إلى آخر. وهذا يتيح إمكانية استغلال هذه المعرفة واستخدامها في إنتاج المعارف الجديدة وتطويرها. وبالتالي، فإن معرفة الظاهرة تعتبر أساسا أساسيا لتطوير المعرفة الإنسانية وتعزيز قدراتنا على الفهم العالم وتحسين حياتنا ومجتمعات التي نعيش فيها (عطا الله، 1999، ص.40).

ب- **معرفة الخفية (ضمنية)**: والذي يشير إلى المعرفة التي تكون متواجدة في الشخص ولكنها لا يمكن تسجيلها أو رؤيتها بوضوح وتشمل هذه المعرفة المهارات والخبرات الشخصية التي يتمتع بها الفرد والتي تكون مستتده على تجاربه وتفاعلاته السابقة. ويمكن استغلال هذه المعرفة الخفية على سبيل المثال في تحسين أداء الفردي أو تطوير المهارات الشخصية، ولكنها تبقى غير قابلة للتوثيق أو النقل بسهولة من شخص إلى آخر.

2. المهارة :

التعريف الأول: والذي يشير إلى القدرة المكتسبة او الطبيعية للفرد على تنفيذ الأعمال المطلوبة بطريقه فعالة وفي وقت المناسب .وتعتبر المهارة عن ألقدره الفرد على استخدام المعرفة والخبرة السابقة بطريقه تؤدي الى تحقيق الأهداف وانجاز المهام بالطريقة المحترفة وفعالة. تكون هذه القدرات في العادة نتيجة للتدريب وتعلم والتجربة. ولكن قد تكون أيضا خصائص طبيعيه للشخص لديه قدرات معنية متميز عن الآخرين في تنفيذ المهام بنجاح (صولح ، 39).

التعريف الثاني: يشير إلى أن المهارة تتطلب القدرة على تنفيذ الأعمال بشكل ملموس وفعال وفق لخطوات وأهداف محدد مسبقا. وهذا يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية، حيث يصعب نقلها بسهولة من شخص إلى آخر، لان تطبيق هذه المهارة يتطلب فهم دقيقا للسياق والمتغيرات المحيطة بها . وبالتالي ، يتطلب اكتساب المهارة العمل على تطوير الخبرات الشخصية والتفاعل على بالمحيط لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف المحددة (tywoniak, 1999, p. 65)

3. الاستعداد :

التعريف الأول: تعني الاستعداد القدرة المحتملة للفرد على تنفيذ مهمة معينة في المستقبل وذلك بناء على قوته واستعداده الحالي والعوامل النمو النضج او التعلم.

وتصبح هذه القدرة قابلة للاستغلال عندما تتوفر الظروف اللازمة لتحقيق الأداء المرجو. حيث يمكن للفرض الاستعداد لتنفيذ مهمة بكفاءة وفعالية ويمكن أن يؤدي العمل على تطوير هذه القدرة إلى بنجاح الأفضل في تحقيق الأهداف المستقبلية .

التعريف الثاني : تعني الاستعداد القدرة على تحقيق النجاح في أي نشاط ، سواء كان ذلك مهمة بسيطة أو سلوك معقد أو تعلم مهارة جديدة. ويتطلب الاستعداد من الفرض القدرة على التحكم في قدراته وتحفيز نفسه بطريقه مناسبة لتحقيق الأداء المثالي، فما يمكنه من تحسين أدائه بشكل مستمر. ولتحقيق النجاح، يتعين على الفرد أن يتعلم كيفية التحكم في نفسه وتحفيز نفسي بطريقه فعالة ،وذلك من خلال تطبيق قدراته وتعزيز مهاراته لتنفيذ المهام بكفاءة . (صولح، ب. ت، ص. 39).

المقاربات النظرية للكفاءة المهنية :

1. منطلقات تايلور والقدرة على بناء الكفاءة الفنية : الكفاءة الفنية هي بعد مشكل لسلوك الكفاءة المهنية تترجم واقعا في المعارف المتخصصة ، التي تمكن من أداء العمليات اللازمة كمهارة اتخاذ القرار التي يرتبط بناءها بطبيعة الأنساق السلطوية ومدى قدرتها على فرض أو كبح منطلقات اللامركزية ، وهذا ما يتماشى والمنطلقات التaylorية التي ترى أن الكفاءة محددًا على أداء حركات معينة بل مقدار محدد من الإنتاج ، وهذا ما أشارت إليه تحليلات تايلور: " العاملين في المستويات الدنيا من التنظيم الإداري يفتقدون إلى المقدرة على التوجيه الذاتي في عملهم ، لذا فهم بحاجة دائمة إلى الرقابة انطلاقًا من هذا تم فصل النشاطات بين المخطط والمنفذ وبالتالي تكون العملية الاتصالية محصورة فقط في إصدار الأوامر والتعليمات العفوية وما على المستويات الدنيا إلى التنفيذ" (عرسلان، 2018، ص. 10)

2. منطلقات الأنسنة وتعزيز الكفاءة الإنسانية : إن قيمة الكفاءة الإنسانية تتحدد بمؤشرات مهارة روح الفريق والتعاون ، قبول التغيير والتعامل معه بإيجابية وهذا ما

بلورته أعمال إلتون مايو في مجال تسيير الموارد البشرية حيث تبين من خلالها مدى اندماج الفرد وفعاليتها من خلال الاهتمام به كإنسان فاعل في المؤسسة وبذلك أظهر هذا التيار أهميته للجانب الإنساني أكثر والتحسين لأدائه أثناء تأدية المهام.

لقد ساهمت منطلقات إلتون مايو في بناء ثقافة الكفاءة الإنسانية من خلال التركيز على الجانب الإنساني واعتبر الفرد هو أساس المنظمة وكيفية إرضائه من أجل الوصول إلى أكبر قدر من الإنتاجية وأثبت ذلك من خلال الأرقام العالية في الإنتاج. وتعد دراسة إلتون مايو في مصانع جن ا رل إلكتريك هي البذرة الأولى لهذه الدراسة ومنطلق أبحاث العديد من الباحثون الذين أسهموا بأعمالهم ونظرياتهم بضرورة أنسنة بيئة العمل ، مما أدى إلى تبني العديد من المنظمات والإدارات هذه التوجيهات عند رسم سياستها، فالرغبة

62

القلبية لزيادة الإنتاج هو ذلك الاستعداد الطبيعي والمكتسب الذي يدفع الفرد إلى الإقبال بحماس على مشاركة زملائه في نشاطهم ومن ثم فهو يتعلق بشعور الأفراد بعضهم نحو بعض ، وشعورهم نحو رؤسائهم ومرؤوسيههم ونحو المجتمع الذي يعملون فيه. لتعد بذلك جماعات العمل من أساسيات المناخ التنظيمي بين مختلف أطرافه سواء بين القيادة أو بين المشرفين والعاملين أو بين العاملين مع بعضهم البعض. إذ حفز ودفع العاملين في التنظيم لإشاعة روح الفريق بينهم تلك الروح التي تشبع حاجاتهم بفعالية وتحقيق أهداف التنظيم. وتم تأكيد حقيقة أساسية هي تأثير الجماعات التي ينتمي لها العمال على سلوكهم وخاصة الصداقة وغيرها من الجماعات الطوعية. (عرسلان، 2018، ص.

(11)

3. منطلقات نظرية الابتكار والإبداع لوليام جوردن نحو رؤية لبناء الكفاءة الفكرية:

اعتبر وليام جوردن أن للإبداع مفهوم يجب تطويره حيث أنه من الأوائل الذين ساهموا في تطوير المفهوم المعاصر وأن الحديث عن الكفاءة الفكرية هو الحديث عن قدرة الفئات الفاعلة على تضمين الأصالة والمرونة الفكرية بل القدرة على إيجاد حلول خلاقة

للمشكلات العملية، وهذا ما يستدعي البحث عن أهم المحكات والمقومات الكافية لترسيخ معالم الكفاءة الفكرية، وهذا ما أشارت إليه تحليلات جوردين " :حيث تطرق للطريقة التي يمكن من خلالها فهم و مراقبة المظاهر اللامنطقية عن الوعي من خلال ابتكاره طريقة التعاون الذهني لحل المشكلات مما ساهم في تطوير المفهوم المعاصر للإبداع والنشاط المجازي والقياس بخصوص الإبداع الذي وضعها ليتم حل المشكلات بطريقة إبداعية " وتقوم نظريته على مجموعة من لمبادئ وهي :

- يمكن وصف العملية الإبداعية مباشرة وتدريب الأفراد على زيادة القدرات الإبداعية .
- أن الإبداع يتم بنفس العمليات العقلية، وأن الإبداع متشابه في جميع المجالات .
- أن الأفراد والجماعات تولد أفكار متقاربة، فالإبداع الفردي والجماعي متشابهان تماما،

(عرسلان، 2018، ص. 12)

• خلاصة الفصل :

مما تقدم ذكره ، نجد ان الكفاءة المهنية ركيزة ضرورية وباعتبارها الوسيلة الأمثل لتحقيق الأداء المهني والوظيفي بين العاملين . و الكفاءة المهنية هدف اساسي لأي بناء تنظيمي في أي مؤسسة ،ولكن تتأثر الكفاءة بالسميات الشخصية التي يتمتع بها الافراد وكذلك مختلف الوراثة الداخلية والخارجية.

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

- تمهيد
- الدراسة الاستطلاعية
- منهج البحث
- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية
- عينة الدراسة الاستطلاعية
- أدوات الدراسة
- الدراسة الأساسية
- مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية
- عينة الدراسة الأساسية
- أدوات الدراسة الأساسية

• تمهيد :

يُعد هذا الفصل مدخلاً للدراسة الميدانية وذلك من خلال اختبار أدوات البحث من حيث الصدق والثبات، و كذلك من خلال وصف مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى منهج البحث المستخدم والأساليب الإحصائية المستعملة في البحث .

• منهج الدراسة الإستطلاعية :

نظرا لطبيعة الموضوع و الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها و خصائصه تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على دراسة الظاهرة (التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية). كما توجد في الواقع، يهتم بوصفها وصفا دقيقا ويتم التعبير عنها كما و نوعا، و يشمل أيضا تحليل البيانات و قياسها و وصف نتائجها .

• مكان و زمان إجراء الدراسة الإستطلاعية:

1. المجال المكاني:

هو المكان الذي يجرى فيه الباحث دراسته، تم إجراء دراستنا في المدارس الإبتدائية في مقاطعتي دائرة بني صاف و بلدية وادي برقش (بلغراس عبدز القادر، بن طيب بوسيف الشهيد حميدي، مهيدي الميلود، عبد الحميد ابن باديس) التابعة لمديرية ولاية عين تموشنت *

2. المجال الزمني:

تم إجراء الدراسة الميدانية في المدارس الإبتدائية ما بين 10 فيفري حتى 03 مارس و هو تاريخ نهاية دراسة البحث

• عينة الدراسة الإستطلاعية:

بلغت العينة الإستطلاعية 54أستاذ ، منهم (43 أنثى و 11 ذكر)، أختيرو بطريقة عشوائية بسيطة، و الجداول التالية تبين توزيع خصائص العينة حسب بيانات متغيرات الدراسة.

1. متغير الجنس:

الجدول رقم (2) : توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
20,4	11	الذكور
79,6	43	الاناث
100	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة
ومخرجات نظام SPSS

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن نسبة الإناث بلغت 79,6%، بينما بلغت نسبة الذكور
20,4

2. حسب الرتبة:

الجدول رقم (3): توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة

متغير الرتبة	العدد	النسبة المئوية %
رئيسي استاذ	15	27,8 %
مكون استاذ	8	14,8 %
استاذ	31	57,4 %
المجموع	54	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة
ومخرجات نظام SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن عدد أساتذة هم الأكثر تمثيلا لعينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة مئوية بلغت 57,4 % ، وقد جاء في المرتبة الثانية تمثيلا الأساتذة الرئيسيون بنسبة 27,8 %، في حين بلغ عدد الأساتذة المكونين، بنسبة 14,8 % .

3. الخبرة المهنية :

الجدول رقم:(4) توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
اقل من 05 سنوات	14	25,9%
من 06 الى 10 سنوات	21	38,9%
من 11 الى 15 سنة	15	27,8%
اكثر من 16 سنة	4	7,4%
المجموع	54	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

يتضح لنا من خلال الجدول (4) ان عدد الاساتذة التي لديهم خبرة من 06 إلى 10 سنوات هم الاكثر تمثيلاً للعينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة 38,9% بلغت وقد جاء في المرتبة الثانية الأساتذة الذين لديهم خبرة من من 11 الى 15 سنة بنسبة 27,8% وقد جاء في المرتبة الثالثة الاساتذة الذين لديهم خبرة اقل من 05 سنوات بنسبة 25,9% في حين بلغ عدد الأساتذة الذين لديهم خبرة اكثر من 16 سنة بنسبة 7,4% .

• أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثتان خالل هذه الدراسة مقياس التكوين والكفاءة المهنية

1. مقياس التكوين: تم الإعتماد على مقياس التكوين من مرجع الباحثتان:

بلعربي و بن حمادي، تحت عنوان: التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية، يستخدم

لقياس مستوى التكوين و يتكون المقياس من إستمارة خاصة لأساتذة التعليم الإبتدائي يهدف إلى قياس فعالية التكوين الذي يتلقاه الأستاذ أثناء التكوين الذاتي أو التكوين أثناء الخدمة .

الرقم	البند	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التكوين الذاتي						
01	أرى التكوين الذاتي أسلوب ناجح					
02	يمكنني التكوين الذاتي من تطوير المهارات					
03	انتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبيني مدى أهميته					
04	أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع					
05	يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة					
06	أحقق التمكن الوظيفي طريق الذاتي					
07	يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي عملي					
التكوين أثناء الخدمة						
08	أحرص على حضور الندوات التكوينية					
09	أحرص على الملتقيات التكوينية					
10	ساعدت التربصات التي احضرها في تنمية معارفي					
11	أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام					
12	استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة					

					يمكن التكوين أثناء الخدمة من التعامل التلاميذ بشكل صحيح	13
					لدى المعرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعاملية	14

2. مقياس الكفاءة المهنية: تم الإعتماد على مقياس الكفاءة المهنية من مرجع الباحثان: بلعربي و بن حمادي، تحت عنوان: التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية

المعرفة المهنية						
					أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	15
					أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	16
					التزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	17
					أحرص على تنفيذ	18
					التزم بسرية المهنية	19
					أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	20
					الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين	21
					أحرص على تحقيق النتيجة الايجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي	22
الالتزام المهني						
					أرى ان لدى معارف كافية عن طبيعة المتعلم	23
					لدى المام جيد بأخلاقية المهنية	24
					ثقافي القانونية لأباس بها	25

					امتلك معارف كافية عن طرائق التدريس و الاستراتيجيتها	26
					لدى إلمام جيد بالمناخ العمل و مكوناته	27
					اختيار الوسيلة التعليمية	28
					اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل المحتوى	29
					استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية	30

الجدول رقم (6): يوضح إستبيان الكفاءة المهنية

والجدول رقم (7) التالي يبين توزيع فقرات المقياس على أبعاده

الأبعاد	عدد الفقرات
التكوين الذاتي	01، 02، 03، 04، 05، 06، 07.
التكوين أثناء الخدمة	08، 09، 10، 11، 12، 13، 14.
المعرفة المهنية	15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22.
الالتزام المهني	23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30.

المصدر: من إعداد الطالبتان وفق استبيان الدراسة

من خلال الجدول رقم (7) يتضح أن الاستبيان قسم إلى 4 أبعاد بحيث كل بعد من أبعاد التكوين يحتوي 7 فقرات وكل بعد من أبعاد الكفاءة المهنية يحتوي على 08 فقرات.

• الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تم استخدام نظام الحزم الإحصائية (SPSS)النسخة 20 للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

1. ثبات مقياس التكوين الذاتي :

جدول رقم (8): يوضح معامل ألفا كرومباخ للتكوين الذاتي

ألفا كرومباخ	0,854
عدد الفقرات	7

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS
يبين الجدول (8) أنّ معدل الثبات مرتفعة بالنسبة لمقياس التكوين الذاتي ، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات مما يسمح لنا باستخدامه في الدراسة الأساسية.

2. صدق مقياس التكوين الذاتي :

تم اختبار صدق المقياس بناء على:

صدق الاتساق الداخلي للفقرات مقارنة للدرجة الكلية للمقياس:

الجدول رقم (9) : معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس

التكوين الذاتي

الرقم	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
01	أرى التكوين الذاتي أسلوب ناجح	0,732	**
02	يمكنني التكوين الذاتي من تطوير المهارات	0,912	**
03	انتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبقي مدى أهميته	0,727	**
04	أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع	0,741	**
05	يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة	0,752	**
06	أحقق التمكن الوظيفي عن طريق التكوين الذاتي	0,546	**

07	يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي عملي	0,739	**
----	---	-------	----

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS أظهرت نتائج الجدول (9) أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.546) و (0.912)** ، وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha) \leq 0.01$ ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين معظم الفقرات ثبات التكوين أثناء الخدمة:

جدول رقم(10): يوضح معامل ألفا كرومباخ أثناء الخدمة

ألفا كرومباخ	0,484
عدد الفقرات	7

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS يبين الجدول (10) أن معدل الثبات مرتفعة بالنسبة لمقياس التكوين الذاتي ، مما يعني أن المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات مما يسمح لنا باستخدامه في الدراسة الأساسية. صدق مقياس التكوين أثناء الخدمة:

جدول رقم (11) معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس

التكوين أثناء الخدمة

الرقم	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
01	احرص على الحضور الندوات التكوينية	0,616	**
02	احرص على الملتقيات التكوينية	0,638	**
03	ساعدت التريصات التي احضرها في تنمية معارفي	0,632	**
04	أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام	0,623	**

**	0,849	استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	05
**	0,657	يمكن التكوين أثناء الخدمة من التعامل التلاميذ بشكل صحيح	06
**	0,496	لدى المعرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعاملية	07

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS
يبين الجدول رقم (11) ان كل الفقرات ذات دلالة إحصائية عالية و معامل الارتباط يتراوح بين 0.496 و 0.849 و الفقرة 5 تتميز باعلى ارتباط 0,849 و الفقرة 7 كانت ادنى وجميعها دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 .
ثبات مقياس المعرفة المهنية:

جدول رقم(12):يوضح معامل ألفا كرومباخ المعرفة المهنية

0,914	ألفا كرومباخ
8	عدد الفقرات

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS
يبين الجدول (12) أنّ معدل الثبات مرتفعة بالنسبة لمقياس المعرفة المهنية ، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى عالي من الثبات مما يسمح لنا باستخدامه في الدراسة الأساسية.
صدق مقياس المعرفة المهنية:
جدول رقم (13) معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس المعرفة المهنية

الرقم	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
01	أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	0,819	**
02	أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	0,818	**
03	التزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	0,768	**
04	أحرص على تنفيذ	0,806	**
05	التزم بسرية المهنة	0,712	**
06	أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	0,827	**
07	الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين	0,835	**
08	أحرص على تحقيق النتيجة الإيجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي	0,744	**

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS .

تبين الجدول (13) نتائج معاملات الارتباط أن جميع الفقرات الثمانية تُظهر ارتباطاً قوياً وإيجابياً مع مجموع نقاط المقياس الكلي، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين 0.712 و 0.835. وجميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 .

ثبات مقياس الإلتزام المهني:

جدول رقم (14): يوضح معامل ألفا كرومباخ الإلتزام المهني

ألفا كرومباخ	0,867
عدد الفقرات	8

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS .

يبين الجدول (14) أنّ معدل الثبات مرتفع بالنسبة لمقياس الإلتزام المهني ، مما يعني أنّ المقياس يتميز بمستوى مرتفع من الثبات .

صدق مقياس الإلتزام المهني:

جدول رقم (15) معاملات ارتباط البينية بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الإلتزام المهني

الرقم	الفقرات	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
01	أرى ان لدى معارف كافية عن طبيعية المتعلم	0,611	**
02	لدى المام جيد بأخلاقية المهنة	0,761	**
03	ثقافي القانونية لآباس بها	0,781	**
04	امتلك معارف كافية عن طرائق التدريس و الاستراتيجيتها	0,647	**
05	لدى إلمام جيد بالمناخ العمل و مكوناته	0,712	**
06	اختيار الوسيلة التعليمية	0,739	**
07	اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل المحتوى	0,778	**
08	استخدام الوسائط التكنولوجيا في العلمية	0,764	**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS .

الدراسة الأساسية

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لكل من مقاييس التكوين و الكفاءة المهنية من حيث الصدق والثبات، تطرقا الباحثان إلى الدراسة الأساسية قصد اختبار الفرضيات والعرض التالي يوصف إجراءات الدراسة الأساسية.

• مكان و زمان إجراء الدراسة الأساسية:

1. المجال المكاني:

أجريت الدراسة الأساسية بمقاطعتين هي: بني صاف، و وادي برقش التابعة لمديرية التربية عين تموشنت (بلغراس عبد القادر، بن طيب بوسيف، الشهيد حميدي، مهدي الميلود، عبد الحميد ابن باديس)

2. المجال الزمني:

تم إجراء الدراسة الأساسية بالمدارس الابتدائية التابعة لولاية عين تموشنت، خلال الفترة الممتدة من 09مارس إلى غاية 27 أفريل، و هي فترة توزيع و جمع أداة الدراسة، تفريغ الاستبيانات ، تطبيق الأساليب الإحصائية، و مناقشة النتائج.

• عينة الدراسة الأساسية :

بلغت العينة الإستطلاعية 70 أستاذ و أستاذة (19 ذكر و 51 أنثى)، و لقد تم إختيار العينة العشوائي

1. حسب متغير الجنس :

الجدول رقم (18): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا بمتغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	19	27,1
أنثى	51	72,1
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم أن عدد الأساتذة الإناث أكثر من الذكور، حيث بلغت نسبة الإناث 72.1 و الذكور 27.1 و هو دليل على إكتساح المرأة لميدان التوظيف في مجال قطاع التعليم .

2. حسب متغير الرتبة:

الجدول رقم(19): يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الرتبة .

الرتبة	العدد	النسبة المئوية
أستاذ رئيسي	16	22,9
أستاذ مكون	14	20,0
أستاذ	40	57,1
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

بلغ عدد أفراد الأساتذة 70 أستاذ، منهم 16 أستاذٍ رئيسي مايعادل نسبة 22,9% ، 14 أستاذ مكون مايعادل نسبة 20,0، و 40 أستاذ أي ما يعادل 57,1%
3. حسب متغير الخبرة المهنية:

الجدول رقم (20) يمثل توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	17	24,3
من 06 إلى 10 سنوات	33	47,1
من 11 إلى 15 سنة	16	22,9
أكثر من 16 سنة	04	5,7
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتان بالاعتماد على إجابات أفراد عينة الدراسة ومخرجات نظام SPSS

يتضح من خلال الجدول أن عدد الأساتذة من 06 إلى 10 سنوات هم الأكثر تمثيلا لعينة الدراسة بنسبة مئوية بلغت 47,1% ، و قد جاء في المرتبة الثانية عدد الأساتذة أقل من 05 سنوات بنسبة 24,3% ، أما عدد الأساتذة من 11 إلى 15 سنة بلغت نسبتهم المئوية 22,9% ، أما البقية الأكثر من 16 سنة بلغت بنسبة 5,7%
ثبات: مقياس التكوين و الكفاءة المهنية

الجدول رقم (21) يوضح الفا كرومباخ لمقياس التكوين و الكفاءة المهنية

المقياس	الفا كرومباخ
---------	--------------

0,755	التكوين
0,927	الكفاءة المهنية

يبين الجدول أن معدل الثبات لمقياس التكوين 0.755 و مقياس الكفاءة المهنية 0.927 مما يعني أن مقياسين يتمتعن بمستوى مرتفع من الثبات.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- تمهيد
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
والثالثة
- مناقشة نتائج الفرضية الثانية ولرابعة

• تمهيد:

يستعرض هذا الفصل نتائج الدراسة. ولمعرفة مدى تحقق فرضيات البحث، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار الخطي وتحليل التباين واختبار ت. وفيما يلي تفرغ وعرض لنتائج الدراسة حسب تسلسل الفرضيات:

• عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

- يوجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الإبتدائي

الجدول رقم (22) العلاقة الإرتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية

المتغيرات	حجم العينة (ن)	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
التكوين	70	0.746	0.000	0,01
الكفاءة المهنية				

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة (ر) بلغت 0.746 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 حيث أن الدلالة الإحصائية أصغر من مستوى الدلالة 0.01. وعليه نقبل الفرض البديل

. ونقول انه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين التكوين و الكفاءة المهنية

• عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تُعزى إلى متغير الجنس حيث تُظهر الإناث مستوى أعلى من الكفاءة المهنية مقارنة بالذكور .

الجدول رقم (23) مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الجنس

خطأ المعيار	الانحراف المعياري	المتوسط	(العدد)	الجنس
2.55	11.10	62.79	19	ذكر
1.31	9.32	68.75	51	أنثى

نلاحظ من خلال الجدول (23) انه يبلغ متوسط " الكفاءة المهنية " لدى الذكور حوالي 62.79. بينما يبلغ متوسط " الكفاءة المهنية " لدى الإناث حوالي 68.75. هذا يُشير إلى أن الإناث حصلن على درجات أعلى في هذا المتغير مقارنة بالذكور بفارق يقارب 6 درجات، والذكور لديهم انحراف معياري أعلى 11,10 مقارنة بالإناث 9.32، مما يدل على أن تباين استجابات الذكور أكبر . الخطأ المعياري أقل لدى الإناث 1.31 مقارنة بالذكور 2.55، وهذا يُعزى إلى العدد الأكبر من الإناث في العينة.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة

الجدول رقم (24) مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الرتبة

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	388.069	3	129.356	0.855	0.469
داخل المجموعات	9983.203	66	151.261		
المجموع الكلي	10371.271	69			

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن قيمة (F) المحسوبة تساوي (0.855)، و مستوى الدلالة المصاحب لها يساوي (0.469)، و هو أكبر من 0.05. و هذا يدل على أن الفروق بين متوسطات الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الرتبة المهنية ذات دلالة إحصائية.

و بناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية البديلة التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية حسب الرتبة، و قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود هذه الفروق.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (25) مستوى الكفاءة المهنية لمتغير الخبرة المهنية

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	7.602	2	3.801	0.036	0.965
داخل المجموعات	7050.241	67	105.227		
المجموع الكلي	7057.843	69			

تشير النتائج أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.036) عند مستوى دلالة (0.965)، و هو أعلى بكثير من المستوى المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة المهنية. بناءً على هذه المعطيات يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الكفاءة المهنية تعزى إلى إختلاف سنوات الخبرة، و قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود تلك الفروق.

• مناقشة النتائج:

سنهتم في هذا المقام بمناقشة النتائج المتحصل من اختبار الفرضيات، وقد فضلنا مناقشة الفرضية الأولى والثالثة معا لتقارب الهدف بينهما وكذا الفرضية الثانية والرابعة على النحو التالي:

• نتائج الفرضية الأولى :

تشير النتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وهو ما يعكس أهمية التكوين كأداة فاعلة في تعزيز الأداء المهني وتحقيق الجودة في العملية التعليمية إن الكفاءة المهنية لا تُبنى فقط على الخبرة الميدانية، بل تتطلب تكويناً مستمراً وموجهاً يلائم احتياجات الأستاذ في مختلف مراحل تطوره المهني. ويشمل ذلك الكفايات التربوية (كطرق التدريس، واستراتيجيات التقويم)، والكفايات التقنية (كالتعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة)، إضافة إلى الكفايات الاجتماعية والوجدانية (كالتواصل الفعال والتفاعل مع المتعلمين وأولياءهم).

و جاءت نتائج البحث قريبة من نتائج بن عمارة عبد الحميد (2019) عندما درس أثر التكوين المستمر في تنمية الكفاءة المهنية لدى معلمي التعليم الابتدائي حيث اتضح له أن: يوجد علاقة ارتباطية بين التكوين المستمر وارتفاع الكفاءة المهنية، خاصة لدى المعلمين الذين شاركوا في دورات تدريبية حديثة.

• نتائج الفرضية الثانية :

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى إلى متغير الجنس، وجاءت هذه الفروق لصالح الإناث، حيث أبانت النتائج أن المعلمات يتمتعن بمستوى أعلى من الكفاءة المهنية مقارنة بزملائهن الذكور. وقد فسرت هذه النتيجة في بعض الأدبيات التربوية بأن المعلمات غالباً ما يتمتعن بقدرة أعلى على التواصل، والتحكم في انفعالاتهن، وإظهار الاهتمام بالجوانب الوجدانية والنفسية للمتعلمين، وهي عناصر أساسية في بناء الكفاءة المهنية، لا سيما في مرحلة التعليم الابتدائي التي تتطلب حساً تربوياً عالياً.

كما أنهم يُظهرون استعدادًا أكبر لتبني أساليب تعليمية حديثة والتفاعل مع المستجدات البيداغوجية.

و جاءت نتائج البحث قريبة من نتائج الشريف بن يوسف (2020) عندما درس أثر متغيرات الجنس والخبرة في الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الابتدائي و اتضح له : أظهرت تفوق الإناث في الكفاءة المهنية مقارنة بالذكور، خصوصًا في مجالات التواصل وضبط القسم.

• نتائج الفرضية الثالثة :

أظهرت نتائج الدراسة ان لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير الرتبة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، و أن مستوى الكفاءة المهنية لا يتأثر بترقية الأستاذ أو انتقاله من رتبة إلى أخرى مثل: أستاذ تعليم ابتدائي، أستاذ مكون، أستاذ رئيسي... إلخ. وقد تبدو هذه النتيجة مفاجئة للوهلة الأولى، بالنظر إلى أن الترقية المهنية ترتبط غالبًا بزيادة سنوات الخبرة، والخضوع لتكوينات أو امتحانات مهنية، إلا أن الواقع التربوي يكشف أن الرتبة لا تعني بالضرورة ارتفاعًا في مستوى الكفاءة الفعلية.

و جاءت نتائج البحث قريبة من نتائج بوحوش فاطمة (2020) عندما درست أثر الرتبة الوظيفية في مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث اتضح لها ان : لا يوجد فروق ذات دلالة بين الرتب، وخلصت إلى أن الرتبة لا تعني بالضرورة ارتفاع الكفاءة.

• نتائج الفرضية الرابعة :

أظهرت نتائج الدراسة الحالية لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية تعزى إلى متغير الخبرة المهنية، وهو ما يعني أن عدد سنوات الخدمة لا يؤثر بالضرورة في أداء الأستاذ أو كفاءته في الميدان التربوي. وتعد هذه النتيجة مهمة من

حيث دلالاتها التربوية والإدارية، إذ تكشف أن الخبرة الزمنية لا تضمن تلقائيًا تطور الكفاءة المهنية.

و جاءت نتائج البحث قريبة من نتائج بن عبد الله سمير (2019) عندما درس خبرة المهنية والكفاءة التربوية لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث اتضح لها ان : كدت أن عدد سنوات الخبرة لا يؤثر بشكل واضح في مستوى الكفاءة، ما لم يصاحبه تطوير ذاتي وتكوين مستمر.

خاتمة

• الخاتمة :

ختاما ، من خلال دراستنا لموضوع التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية لدى الأساتذة و محاولتنا المتواضعة جدا بالإمكانيات المادية والزمنية المتاحة لدينا في دراسة هذا الموضوع ، حيث تبين ان التكوين المستمر حلقة وصل حيوية في اكتساب المعرفة و المهارات و يعد من أنجح الأساليب الحديث والأدوات الأساسية لمؤسسة وهو بمثابة استثمار هام فعلى كل المؤسسات أن تولي له اهتمام كبير،مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وكفاءتهم في العمل لتنمية و رفع الكفاءة المهنية ، فالمؤسسات أصبحت تضع التكوين من الخطط الأساسية قبل أي خطة عمل باعتباره أداة إستراتيجية تكسب الفرد مهارات و معارف و كفاءة تجعل له قدرة على تعامل مع مختلف التغيرات المستقبلية. و قد تبين من خلال الدراسة الميدانية أن التكوين له دور كبير في رفع مستوى الكفاءة من خلال الدورات التكوينية و برامج الفعالة التي تكسب الفرد كفاءة بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي.

-يوجد علاقة إرتباطية بين التكوين و الكفاءة المهنية.

-يوجد فرق في الكفاءة في صالح الإناث.

-لا يوجد فرق في الكفاءة للرتبة.

- لا يوجد فرق في الخبرة المهنية.

• التوصيات :

نظراً من النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة، والتي أبرزت أهمية التكوين في الرفع من الكفاءة المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي، فإن الباحث يوصي بما يلي:

أولاً: التوصيات العلمية

1. تشجيع البحث العلمي في موضوع التكوين المهني للأساتذة، خاصة في علاقته بتطوير الكفاءة المهنية، نظراً لأهميته في تجويد الممارسة التربوية.
2. ضرورة إجراء دراسات مقارنة بين مختلف أنواع التكوين (الأولي، المستمر، الذاتي)، لتحديد أكثرها تأثيراً على الكفاءة المهنية.
3. اعتماد المقاربة بالكفاءات كمنهج علمي في دراسة وتقييم برامج التكوين، مع التركيز على المهارات العملية والوظيفية.
4. الدعوة إلى توسيع مجالات البحث لتشمل عناصر أخرى مؤثرة في الكفاءة المهنية، كالدافعية، والظروف المهنية، والبيئة المدرسية.
5. أهمية الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في مجال التكوين، مع تكييفها مع السياق المحلي وفق معايير علمية موضوعية.

ثانياً: التوصيات العملية

1. مراجعة برامج التكوين الموجهة لأساتذة التعليم الابتدائي، بما يضمن توافقها مع متطلبات العمل الميداني وحاجيات المتعلمين.
2. تعزيز التكوين المستمر والمواكبة البيداغوجية للأساتذة، من خلال تنظيم دورات تكوينية وورشات تطبيقية ميدانية.

3. ربط التكوين بواقع القسم والممارسات الصفية الفعلية، مع التركيز على معالجة الصعوبات المهنية التي تواجه الأستاذ.
4. توفير بيئة مشجعة على التكوين الذاتي، عبر تمكين الأساتذة من الولوج إلى موارد رقمية، منصات تعلم، ومصادر معرفية حديثة.
5. إشراك مختلف الفاعلين التربويين (مفتشين، مكونين، مديرين) في تخطيط وتتبع برامج التكوين، لضمان ملاءمتها وفعاليتها.
6. إرساء آلية وطنية لتقييم الكفاءة المهنية للأساتذة بشكل دوري، تُستخدم لتوجيه التكوينات نحو الحاجات الفعلية للمدرسة

قائمة المراجع

• قائمة المراجع

المذكرات:

1. البزايد، ن. (2011). التكوين واستراتيجية تسيير المهارات التسييرية لدى إطارات شركة سوناطراك. أطروحة دكتوراه، جامعة وهران.
2. بلخاطب، م.، و بلعيد، ن. (د.ت). التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل: دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المختص في التكوين المهني قادة بلقاسم، تيارت [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].
3. بلاهجي، ر، و رقاب، هـ. ش. (2022). التكوين وعلاقته بالكفاءة في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة استشفائية متخصصة في أمراض السرطان بأدرار [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].
4. بو طاوس، أ. (2021). التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل: دراسة ميدانية في كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 [مذكرة ماستر، جامعة وهران 2، 2020-2021].
5. بوشليق، الأ. (2015). دور التكوين في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار [مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي].

6. بوشريط، ن. (2019). اقتراح برنامج للتكوين البيداغوجي لأساتذة التكوين والتعليم المهنيين وفعاليته [أطروحة دكتوراه، جامعة وهران 2، تخصص علم النفس التربوي، 2018-2019].
7. بشني، ر. (2010). دور التكوين في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية ذات المنفعة العامة: دراسة حالة مؤسسة نفضال مقاطعة الوقد بحاسي مسعود [مذكرة ماستر، تخصص تنظيمات إدارية].
8. بربار، م، و بودلال، ف. (2023). دور التكوين المهني في زيادة تعزيز مستوى الكفاءة المهنية لدى العامل: دراسة ميدانية بالمعهد الوطني للتكوين المهني زيان بلقاسم تيارت [مذكرة ماستر، علم الاجتماع - العمل والتنظيم، السنة الثانية، نظام ل.م.د.د.].
9. ترزولت عمروني، ح.، و حيواني، ك. (2018). الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي [مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، جانفي 2018].
10. حبيش، ع.، و الوكيل، ر. (د.ت). الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها [مذكرة ماستر، جامعة البويرة].
11. خرخاش، س. (2015). دورة التغيير التنظيمي في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة [مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة].
12. زيان، ت. م. (2012). الكفايات المهنية للمرشد التربوي [مذكرة ماستر، مجلة الفتح، العدد 52].

13. السوس، ي. (2016). تكوين العاملين وتأثيره على الإنتاجية: دراسة حالة مديرية ورقلة [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].
14. العلالى، ف.، و مولودي، ع. (2022). دور التكوين وعلاقته بالكفاءة المهنية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].
15. عيسى، ك.، ونحال، ب. أ. (2024). دور التكوين في تنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية في مؤسسة ميناء أرزيو [مذكرة ماستر، علم الاجتماع - العمل والتنظيم، 2023-2024].
16. عرسلان، أ. (د.ت). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "سليمان عميرات" المسيلة [مذكرة ماستر، جامعة محمد بوضياف].
17. فركوس، د. ف. (2019). دور التدريب في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة [مذكرة ماستر، علم اجتماع عمل وتنظيم، 2018-2019].
18. محمودي، م. (2018). الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم الابتدائي في مجال التدريس وفق مناهج الجيل الثاني [مذكرة ماستر، تخصص علم النفس، 2017-2018].
19. مرزوق، س. (2013). دور التكوين في عملية التغيير التنظيمي في مؤسسة البويرة [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].

20. نشاش، ف. (2020). دور التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية بمستشفى تيليفون الجديدة بأدرار [مذكرة ماستر، علم اجتماع عمل وتنظيم، 2019-2020].
21. وزير، ف. (2019). دور التكوين في تحسين أداء الموظفين: دراسة ميدانية بإدارة ولاية زهران [مذكرة ماستر، تنظيم وعمل، جامعة وهران 2، 2018-2019].
22. وذان، ع.، وحاجي، ي. (2022). دور التكوين في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعامل في المؤسسة البترولية: دراسة ميدانية في مؤسسة شراكة SH/BP/EQINOR [AMOCO EXPLORATION BP بحث جامعي، جامعة ورقلة].
23. يحي، الن. (2022). واقع مرافقة متكوني التكوين المهني بهدف إدماجهم في سوق الشغل: دراسة وصفية استكشافية بمؤسسات التكوين ببرج بوعريريج [مذكرة ماستر، علم النفس المدرسي، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، 2021-2022].
24. طوال، ك. (2019). دور مراكز التكوين المهني في تنمية كفاءة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين أومدور عبد الحق قالمة [مذكرة ماستر، جامعة غير محددة].
25. يوسف، ع. م. (د.ت). تأثير الكفاءة المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية على دافعية الإنجاز لتلاميذ المرحلة الثانوية [بحث جامعي، جامعة الشلف].

ثانياً: المقالات العلمية

1. أنين، خ. س.، و سلامي، م. (2012). دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولة: دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، تقراء، حاسي مسعود). مجلة غير محددة، (2)
2. بعداش، م.، و مروان، ع. ر. (2015). واقع التكوين في المسار المهني للمؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية. مجلة غير محددة، (31)
3. زرقط، خ. (د.ت). دراسة تقييمية للتكوين الأولي في المدارس العليا للأساتذة: الطلاب من خلال الإصلاحات التربوية الحديثة. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، (9/ج1)، جامعة الجلفة.
4. نمديلي، أ. (2019). دور التمكين في تحسين الكفاءة المهنية في الموارد البشرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية.
5. ترزولت عمروني، ح.، و حيواني، ك. ت (2018). الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، (32)
6. تيوونيك، س. (1998، ماي). نموذج الموارد و الكفاءات: نموذج جديد للإدارة الإستراتيجية. مداخلة مقدمة في المؤتمر السابع ل AMIS، لوفان لا نوف، بلجيكا.

ثالثاً: الكتب

1. أبو شحاته، ح. (2000). التلوث الضوضائي. مصر: الدار العربية للكتاب.
2. الأحمد، ط. (1993). الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
3. بوحنية، ق. (د.ت). التعليم الجامعي في ظل ثورة المعلومات. مجلة كلية العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة.

- 4 بوكرمة، ف. ز. (2008). الكفاءة: مفاهيم ونظريات. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.
- 5 بول، ر. (1970). لو بيتي روبرت: معجم فرنسي مرتب ألفبائياً (الطبعة 5). باريس، فرنسا.
- 6 عثمان، ف. س. (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 7 السلمي، ع. (1985). إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب للنشر.
- 8 زياد حمدان، م. (1982). عمل التدريب. بيروت: مؤسسة الرسالة للنشر.
- 9 كشرود، ع. ط. (د.ت). علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث. بنغازي: دار الكتاب الوطنية.
- 10 مرابط، ع. ع. (د.ت). الكفاءة المهنية. الجزائر: دار اقرأ للكتاب.
- 11 مقدود، و. (2016). أسلوب الإدارة بالكفاءات كتوجه إداري جديد لتحقيق مزايا تنافسية في المنظمة [أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوقرة، بومرداس].
- 12 مشورب، إ. (2002). الاقتصاد السياسي: مبادئ، مدارس، وأنظمة. لبنان: دار المنهل اللبناني.
- 13 نابلسي، م. أ.، وآخرون. (1991). الصدمة النفسية. بيروت: دار النهضة العربية.
- 14 ياسين، ح. (1999). علم النفس الصناعي. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- رابعاً: مجلات**
- 1 مجلة الطب المهني. (1984). مجلة الطب المهني. باريس، فرنسا: إديشن بابليكيتر.

مراجع باللغة الأجنبية:

1. Paul, R. (1970). Le p'tit Robert alphabétique française (5e éd.). Paris.
2. Revue de médecine du travail. (1984). Paris : Éditions publicitaire.
3. Tywoniak, S. (1998, mai). Le modèle ressource et compétence : Un nouveau paradigme pour le management stratégique. 7e Conférence de l'AMIS, Louvain-la-Neuve

الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

استكمالا للحصول على شهادة ماستر 2 في علم النفس العمل و التنظيم و إدارة الموارد البشرية، يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي أقوم بإعدادها الموسومة بعنوان:التكوين و علاقته بالكفاءة المهنية ، دراسة ميدانية للمدارس الابتدائية ولكونك أحد المعلمين في المدرسة، فأنت أفضل من يجيب عن أسئلة هذه الاستبانة، وستحظى لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي. إجابتك بسرية تامة نرجو منكم التكرم بقراءة المحاور والعبارات بدقة، والإجابة عليها بموضوعية، لما لذلك من أثر كبير على صحة النتائج التي سوف تتوصل إليها الباحثة

.الرجاء وضع إشارة أمام العبارة المناسبة وتعبئة الفراغ بما يناسبك

شكرا لتعاونكم....

الجزء الأول : البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة

الجنس: ذكر أنثى

العمر : 30-23 40-13 41 فما فوق

متغير الرتبة : أستاذ رئيسي أستاذ مكون أستاذ

الخبرة المهنية: أقل من 05 سنوات من 6-10 سنوات 11-15 سنة أكثر من 16 سنة

الجزء الثاني

الرقم	البنود	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التكوين الذاتي						
01	أرى التكوين الذاتي أسلوب ناجح					
02	يمكنني التكوين الذاتي من تطوير المهارات					
03	انتهج أسلوب التكوين الذاتي لتبتي مدى أهميته					
04	أرى أن حضور الندوات التطبيقية مهم للجميع					
05	يمكنني التكوين الذاتي التكيف مع التغيرات التي تطرأ على الوظيفة					
06	أحقق التمكن الوظيفي طريق الذاتي					

					يمنحني التكوين الذاتي الرضا النفسي عملي	07
التكوين أثناء الخدمة						
					احرص على الحضور الندوات التكوينية	08
					احرص على الملتقيات التكوينية	09
					ساعدت التربصات التي احضرها في تنمية معارف	10
					أرى التكوين أثناء الخدمة مهم في أداء المهام	11
					استفيد من التكوين أثناء الخدمة في اكتساب طرائق تدريس مختلفة	12
					يمكن التكوين أثناء الخدمة من التعامل التلاميذ بشكل صحيح	13
					لدى المعرفة كافية بحقوق وواجباتي الخاصة بالعملية التعليمية التعاملية	14
المعرفة المهنية						
					أتعامل مع المتعلمين وفق ضوابط أخلاقية	15
					أراعي الجانب التشريعي في التعامل مع المتعلمين	16
					التزم بضوابط علم النفس التربوي أثناء الدرس	17
					احرص على تنفيذ	18
					التزم بسرية المهنية	19
					أقدم كل المعلومات الخاصة بسيرورة عملية التعليمية	20
					الالتزام بالموضوعية أثناء تقييم مكتسبات المتعلمين	21
					احرص على تحقيق النتيجة الايجابية المرجوة أثناء تأدية مهامي	22
الالتزام المهني						

					أرى ان لدى معارف كافية عن طبيعية المتعلم	23
					لدى المام جيد بأخلاقية المهنة	24
					ثقافي القانونية لآباس بها	25
					امتلك معارف كافية عن طرائق التدريس و الاستراتيجيتها	26
					لدى إلمام جيد بالمناخ العمل و مكوناته	27
					اختيار الوسيلة التعليمية	28
					اختيار الوضعية التعليمية المناسبة لكل المحتوى	29
					استخدام الوسائط التكنولوجية في العملية	30



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Ain Témouchent Belhadj Bouchaib
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في 10 / 03 / 2025

رقم: 12 / ك.أ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2025

رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة: ... صدارس ابتدائية معاطة برفقة

الطالب (ة): ... مزون أمينة

تاريخ ومكان الميلاد: ... 19 / 12 / 2000

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية، وهذا في إطار تحضير مذكرة تخرج، خلال السنة الجامعية 2024/2025.

تاريخ فترة التربص: 10 فيفري 2025 لـ 03 مارس 2025

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ السليم للبرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في أئقانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعتد على تعاونكم، ونرجو أن تقبلوا، سيدتي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي



سنني أحمد
رئيس قسم
العلوم الاجتماعية

المؤسسة المستقبلية



المديرة
الشميلة
عبد حميدي
شعيب



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Université Ain T'émouchent Belhadj Bouchaib
جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت
Faculté des lettres et des langues et sciences humaines
كلية الآداب و اللغات و العلوم الاجتماعية

عين تموشنت في ... / ... / 2025

رقم: 13... / ك.آ.ل.ع / ج.ب.ب.ع.ع / 2025

رخصة تربص

المؤسسة/الهيئة: ... معارف ابتدائية مقاطعة بني صاف

الطالب (ة): ... مير جسيب آسيا

تاريخ ومكان الميلاد: 30... حيسو بلحاج... 2001

المسجل في: السنة الثانية ماستر تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

وذلك لإجراء تربص ميداني داخل مصالحكم الخاصة، والتي تهدف إلى افتراض تطبيق المعارف التي يتم تدريسها لهم داخل المؤسسة الجامعية، وهذا في اطار تحضير مذكرة تخرج، خلال السنة الجامعية 2025/2024.

تاريخ فترة التربص: 10... فيف... 3... مارس

خلال هذا التدريب، الطالب ملزم بتقديم كل المساعدة اللازمة لتنفيذ البرنامج الموكول إليه.

كما أن الطالب مدعو للامتثال الصارم لقواعد الانضباط المنصوص عليها في القانون الداخلي لمؤسستكم، والالتزام بالقواعد والإجراءات والتعليمات الوقائية الخاصة بالصحة والأمن.

نعمد على تعاونكم، ونرجو أن تتقبلوا، سيدتي، سيدي، خالص شكرنا وتحياتنا.

المسؤول البيداغوجي



سنني أحمد
رئيس قسم
العلوم الاجتماعية

المؤسسة المستقبلية



من المدير وبتواضع بنا
مساعد مدير المدرسة الابتدائية
د.د.ف.

