



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمى - برج بوعرييرج -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



العنوان :

دور التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين و التعليم المهنيين.

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين أحمد بويانة دائرة الرواشد ولاية ميلة.

مذكرة مقدمة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل.

إعداد الطالبة: إشراف الأستاذة: مريزق سهام
د/ مفتاح نادية

السنة الجامعية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

أولاً، الشكر لله عزو وجل الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع
ثانياً، أتقدم بخالص عبارات الشكر للأستاذة المشرفة الدكتورة مفتاح
نادية، وإلى أساتذة قسم العلوم الاجتماعية على توجيهاتهم ونصائحهم
العلمية والمنهجية،

دون أن أنسى موظفي إدارة ومكتبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
كما أتقدم بالشكر لمدير ومستشارة التكوين والتعليم المهنيين أحمد بويانة
على المساعدة المقدمة طرفهم بميدان الدراسة.

أتقدم كذلك بالشكر إلى السيد مريزق عبد العالي، رئيس الديوان
الوطني للتطهير، فرع تراعي باينان.

دون أن أنسى تشكراتي للأستاذ دحماني يوسف على ما قدمه لي من
مساعدة.

مريزق سهام

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمن وإلى عائلتي
الصغيرة، إخوتي وأخواتي

كما أهدي هذا العمل إلى صديقاتي في العمل : فدوى، عزيزة،
سهام، لبنى، وكل موظفي وعمال وأساتذة مركز التكوين المهني
- مروش راجح - براس الوادي - برج بوعريش -

دون أن أنسى الزملاء والزميلات : طلبة الماستر، وأخص
بالذكر، ديش الزهرة، سهلي جميلة، هبة حمادة، هبة الله سرين،
راضية عبدلي، نبيلة مزهود.

مريزق سهام

الصفحة	المحتوى
///	شكر وعرافان
///	إهداء
///	فهرس المحتويات
///	فهرس الجداول
///	ملخص
09	-مقدمة
10	1- إشكالية الدراسة + الفرضيات
12	2-تحديد أسباب و أهمية الدراسة و أهداف الدراسة
13	3-تحديد المفاهيم لغة ، اصطلاحا، اجرائيا
17	4-حدود الدراسة
18	5-الدراسات السابقة
24	6-الاطار التصويري + المقاربة
32	منهجية الدراسة
32	1-الدراسة الاستطلاعية
32	2-المنهج
33	3- مجتمع وعينة البحث
33	4-أدوات جمع البيانات
34	5-الأساليب الإحصائية
35	1-عرض نتائج الدراسة وتحليلها
49	2- تحليل النتائج في ضوء الفرضيات
51	3- تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة

52	4- تحليل النتائج في ضوء المقاربة النظرية
52	5- تحليل النتائج في ضوء أهداف الدراسة
53	6- نتائج الدراسة
54	*الخاتمة
54	*الاقتراحات
57	*قائمة المراجع والمصادر
60	* الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	المحتوى	رقم الجدول
35	يوضح توزيع افراد العينة حسب الجنس	01
35	يوضح توزيع افراد العينة حسب السن	02
36	يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية	03
36	يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة	04
37	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المهني	05
38	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	06
38	يوضح توزيع أفراد العينة حسب طريقة توظيفهم	07
39	يوضح توزيع أفراد العينة حسب حول خضوعهم للتكوين التحضيري	08
39	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة التكوين التحضيري	09
40	يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان إجراء التكوين التحضيري	10
40	يوضح مدى اكتساب افراد العينة للمهارات	11
41	يوضح تفسير حالة الاجابة ب " لا" عن سؤال رقم (12)	12
42	يوضح مساهمة العملية التكوينية في تحسين الاداء	13
42	يمثل فاعلية التكوين التحضيري في تحسين اداء اساتذة التكوين المهني	14
43	يمثل رأي الاساتذة بمؤهلات الاساتذة المكونين	15
44	يمثل قدرة المكون على إيصال المعلومات للأساتذة المكونين	16

44	يمثل شرح الأهداف من العملية التكوينية	17
45	يمثل مراعات الأستاذ المكون للفروق الفردية للمتكورين	18
45	يمثل دور المكون في نجاح العملية التكوينية	19
46	يمثل صفات الأستاذ المكون	20
46	يمثل مساهمة برامج التكوين التحضيري في اكتساب المهارات لدى أساتذة التكوين المهني	21
47	يمثل العلاقة بين برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين	22
47	يمثل دور برامج التكوين التحضيري وتحسين العلاقة بين الأساتذة والمتكورين	23
48	يمثل توافق برامج التكوين التحضيري مع مستوى أساتذة التكوين المهني	24
48	يمثل متطلبات المنصب للتكوين المستمر	25
49	يوضح نوع التكوين الذي استفاد منه المبحوثين	26

الملخص :

تهدف هذا الدراسة الى معرفة دور التكوين التحضيري في تحسين اداء الاساتذة التكوين المهني باعتبار التكوين أحد أهم المراحل المهنية للاساتذة حديثي التوظيف بقطاع التكوين المهني حيث تم اجراء دراسة ميدانية على هذا لاساس بعينة من الاساتذة التكوين المهني ، بمركز التكوين و التعليم المهنيين أحمد بويانة دائر الرواشدقولاية ميلة إذ اعتمدا في دراستنا على المنهج الوصفي و اخترنا طريقة المسح الشامل لمجتمع العينة من اجل الاجابة عن اشكالية الدراسة و التحقق من صحة الفرضيات .

و من خلال تحليل النتائج بميدان الدراسة توصلنا الى ان التكوين التحضيري دور في تحسين اداء اساتذة التكوين المهني .

الكلمات المفتاحية : : التكوين التحضيري ، تحسين الاداء اساتذة التكوين المهني .

Summary :

This study aims to know the role of preparatory training in improving the performance of vocational training teachers, given that training is one of the most important professional stages for newly employed teachers in the vocational training sector. A field study was conducted on this basis with a sample of vocational training teachers, at the Vocational Training and Education Center, Ahmed Boyana, Dayr al-Rawashda, Mila Province. In our study, we relied on the descriptive approach and chose the method of comprehensive survey of the sample population in order to answer the problem of the study and verify the validity of the hypotheses.

Through analyzing the results in the field of study, we concluded that preparatory training has a role in improving the performance of vocational training teachers.

Keywords: Preparatory training, performance improvement, vocational training teachers

مقدمة

مقدمة:

يعتبر المورد البشري احدى اهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات باختلاف نشاطاتها ، و حجمها، لدى برز في الوقت الراهن دورها و اهمية تكوين المورد البشري ، وذلك من اجل مواكبة التطورات و التغييرات الحاصلة على المستوى المحلي و العالمي ، كما اصبح هاجس المؤسسات السعي من اجل تطوير موردها البشري من خلال وضع كل الامكانيات المادية و البشرية من اجل تحقيق اهدافها المسطرة و بلوغ ارقى درجات التأهيل .

وبناء على ذلك تهدف المؤسسات العمومية ذات الطابع الخدماتي و التعليمي الى تحسين مواردها البشرية ، و تخص بالذكر أساندة التكوين و التعليم المهنيين ، من أجل اكسابهم المعرف و المهارات اللازمة لتحسين مستوياتهم العلمية ، من خلال تأطيرهم من طرف مكوئين اصحاب الكفاءة و الخبرة المهنية اضافة الى مجموع من البرامج التي تهدف الى مساندة التغييرات الحاصلة ، و من شروط نجاح عملية التكوينية لأساندة التكوين المعني هو الاعتماد على مدى فاعلية التكوين التحضيري البيداغوجي للرفع من مستوى الاداء و تحديد الاحتياجات اللازمة للعملية التكوينية و تصميم برامج تتوافق مع بنود التكوين و مدته محددة بطريقة مدروسة و اكثر فعالية .

و على هذا الاساس تطرقنا في دراستنا للعلاقة بين دور التكوين التحضيري و تحسين الاداء بالنسبة لأساندة التكوين المهني ، تشكل التكوين التحضيري احدى اهم السس التي يقوم عليها الاداء المهني للاستاد داخل المؤسسة التكوينية ، بحيث يساهم في عملية صقل الاداء البيداغوجي الاستاد و تحسين ادائه .

وقد تم تقسيم هذه الدراسة الى جزئين ، الجزء النظري يتضمن المقدمة و جاء فيها العناصر التالية : الاشكالية ، الفرضيات ، تحديد اسباب و اهمية و اهداف الدراسة ، تليها تحديد المفاهيم ، لغة ، اصطلاحا و اجرائيا ، ثم تحديد حدود الدراسة ، إضافة الى الدراسات السابقة و في الاخير الاطار التصوري الملائم لدراستنا .

أما في ما يخص الجزء الثاني ، فقد تم فيه عرض منهجية الدراسة الميدانية ، بحيث بدأنا بعرض الدراسة الاستطلاعية لميدان الدراسة ثم تحديد المنهج و المجتمع و طريقة مسح العينة ، اضافة الى تعيين ادوات جمع البيانات و اهم الاساليب الاحصائية المعتمدة و المناسبة لدراستنا ، عرض نتائج الدراسة و تحليلها من خلال عرض الجداول و احصائها و سوسيولوجي

و المرحلة الاخيرة تم فيها مناقشة نتائج الدراسة من خلال تحليل النتائج على ضوء الفرضيات ، ثم تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة و بعد عملية تحليل النتائج ، يتم استخلاص نتائج دراستنا الميدانية .
و في الاخير خاتمة ، اضافة الى قائمة المراجع و المصادر و الملاحق.

1- الإشكالية:

طراً على العالم عدة تحولات في مجالات متعددة منها على المستوى الاقتصادي الثقافي السياسي والاجتماعي، ويعتبر الجانب الاقتصادي حجر الزاوية لتنمية و تطوير المجتمعات على اعتباره مؤشراً رئيسياً يقاس عليه تطور وتخلف المجتمعات، اذ تسعى الكثير من الدول والتنظيمات الحديثة للمؤسسات على اختلاف نشاطاتها الى تحقيق الاستمرارية وتفعيل دورها و القضاء على البطالة واستقطاب اليد العاملة ذات الكفاءة .

متخذة في ذلك اجراءات مختلفة لذلك ويرجع هذا الى التطور حل في الميدان التكنولوجي و العولمة الى جانب اهتمام الدول المتقدمة وفي الدائرة في طريق النمو بذلك.

وفي ظل هذه التغيرات و التحولات العالمية واكتساح العولمة لجميع الميادين ايقنت دول العالم بان التنمية على اختلافها لا يقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية و المادية فقط، بقدر اعتمادها على توفر الموارد البشرية المدربة و المؤهلة ، وبدليل وجود بلدان كثيرة تزخر بالامكانيات الطبيعية الهائلة ، ورؤوس أموال ضخمة ولكنها بقيت ضمن مصف الدول المتخلفة.

ولهذا ينبغي الاهتمام بالموارد البشري باعتباره عنصراً هاماً ومحوراً رئيسياً لمواجهة تحديات العصر ومتغيراته لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال التسيير و التنظيم واحداث تغييرات تساهم في تفعيل التنمية على اختلاف أشكالها ، بعدما تاكد بان الموارد المالية وحدها غير كافية ، وان بقاء المؤسسات واستمراريتها وتحقيق فعالية في المجتمع في ظل المنافسة العالمية الواسعة مرهون بمهارة العاملين في اداء مهامهم.

فالموارد البشري يعتبر من أهم العناصر ان لم يكن اهمها لانجاح سيرورة واداء المؤسسة ، اذ يبقى العامل الاساسي في التنظيم و التخطيط ويحتل مكانة ادارية وتنظيمية وتفاعلية لا يمكن الاستغناء عنها ، اذ لا يمكن ان يحل الابتكار التكنولوجي محل العنصر البشري داخل المؤسسة : وبالتالي مسؤولية الحصول

على مورد بشري غير مؤهل لا يكفي لاستمرار المؤسسات وتحقيق أهدافها وبرامجها المسطرة ، بل لابد من تطويره من خلال تحسين ادائه بتكوينه وتدريبه خلال مساره الوظيفي.

ان مؤسسات التكوين المهني و التمهين في الجزائر تطمح كباقي المؤسسات العمومية للاستثمار في عنصرها البشري ،من اجل تحقيق مستوى جيد من تكوين لمختلف العاملين و الموظفين لديها، فالمؤسسات التكوينية تقوم بتكوين أساتذتها من اجل تأطير المتربصين و المتنهين لمختلف الاختصاصات و الشعب المهنية ،لما يتواكب مع التطورات الحاصلة في الميدان الاقتصادي و الاجتماعي، وسوق العمل بمختلف البرامج التكوينية لتسهيل عملية التواصل مع الوسط المهني و المتمهين.

إذ تهدف البرامج التكوينية الخاصة بالتكوين التحضيري لأساتذة التكوين المهني حديثي التوظيف الى تحسين ادائهم الوظيفي و التحصيل النوعي وتمكين أساتذة التكوين المهني من الحصول على الاضافات الضرورية لتحسين مستواهم البيداغوجي.

وعلى ضوء ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل لتكوين التحضيري في تحسين اداء أساتذة التكوين المهني؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يساهم التكوين التحضيري في تحسين مهارات أساتذة التكوين المهني؟

- هل يساهم المكون في نجاح العملية التكوينية لتحسين اداء أساتذة التكوين المهني؟

- هل تساهم برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني؟

فرضيات الدراسة:

على ضوء التساؤلات السابقة يمكننا تصميم الفرضية الرئيسية التالية:

- للتكوين التحضيري دور في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني.
- ويندرج تحت هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الجزئية التالية:
 - هل يساهم التكوين التحضيري في تحسين مهارات أساتذة التكوين المهني.
 - هل يساهم المكون في نجاح العملية التكوينية لتحسين أداء أساتذة التكوين المهني.
 - هل تساهم برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني.

2- تحديد أسباب و أهمية و أهداف الدراسة:

أ- أسباب اختيار الموضوع : ويرجع موضوع دراستنا لعوامل ذاتية وموضوعية نبرزها فيما يلي :

- أسباب ذاتية: وتكمن في :
 - باعتباري موظفة في مركز التكوين المهني و التمهين ،وبالتالي أردت معرفة العلاقة بين التكوين التحضيري للأساتذة التكوين المهني ودوره في تحسين أدائهم.
 - موضوع في اختصاص علم الاجتماع التنظيم و العمل ، بحيث يبحث في دور التكوين التحضيري في تحسين الأداء و بالتالي فهو أحد مواضيع الاختصاص.
- أسباب موضوعية: وتتمثل في :

- محاولة معرفة دور التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني ، وفضولي العلمي حول ازالة اللبس حول مدى نجاعته وفائدته في تحسين الأداء بالنسبة لاساتذة التكوين المهني من عدمه.

- فتح المجال أمام الباحثين في دراسة هذا الموضوع من جوانب مختلفة واثراء المكتبة .

ب- أهمية الدراسة : وتكمن أهمية دراستنا للموضوع فيما يلي :

- يعتبر التكوين التحضيري من أهم أنواع التكوين التي تعمل على تحسين ورفع كفاءة ومهارات أساتذة التكوين المهني ، بعد التوظيف من خلال تنمية قدراتهم ومهاراتهم السلوكية و المعرفة والبيداغوجية على وجه الخصوص .

- التنمية الفردية و الوظيفية لأساتذة التكوين المهني .

- يعمل التكوين التحضيري على تحسين العلاقة بين الأساتذة و المتكويين بالإضافة الى تحسين العلاقة بين الأساتذة وادارتهم التكوينية لمعرفةهم لحقوقهم وواجباتهم المهنية .

ج- أهداف الدراسة: يمكن حصر أهداف دراستنا للموضوع فيما يلي :

- التعرف على العلاقة بين التكوين التحضيري وتحسين الأداء بالنسبة لأساتذة التكوين المهني .

- الكشف عن أهمية التكوين التحضيري بالنسبة لأساتذة التكوين المهني من حيث تنمية قدراتهم وكفاءاتهم.

- محاول اظهار مدى مساهمة التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني.

3- تحديد المفاهيم: يعتبر تحديد المفاهيم من بين الخطوات الضرورية التي يحتاجها الباحث في دراسته ، بحيث تساعده في وضع موضوعه في اطار مرجعي يستخدمه في معالجة مشكلة بحثه ، اضافة الى عدم فهمها بدلالات غير دلالاتها المقصودة في البحث ، وقد حددنا في دراستنا هذه كل من المفاهيم التالية : التكوين التحضيري ،أساتذة التكوين المهني،تحسين الأداء ،المكون ،اذ لا بد من تسليط الضوء على هذه المفاهيم ومعرفة دلالاتها اللغوية والاصطلاحية والاجرائية .

3-1 التكوين التحضيري:

(أ)- لغة : التكوين : الاحداث ،الانشاء ،الخلق ،الاجراء من العدم ،تكوين الوجود ،صفة للخالق وحده الذي أخرج الكون من العدم¹.

¹معجم نور الدين الوسيط : {عربي،عربي} : الدكتور عصام نور الدين ، أستاذ العلوم النحوية ، الجامعة اللبنانية ، دار الكتب العلمية، الطبعة {2} 2009 ، بيروت ، لبنان، ص ص 432 ، 433.

ب)- اصطلاحا : " هو مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكتساب الفرد و الجماعة المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون اليه من جهة أخرى".¹

- كما عرفه بأنه : العملية التي تهدف الى تنمية القدرات و مهارات الأفراد المهنية و التقنية و السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في اطار تنفيذ المهام و الأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أو المستقبلية.²

- كما جاء ي تعريف التكوين من قبل " عمر وصفي عقيلي " بأنه : "ذلك العمل المخطط الذي يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية واكسابها معارف في المستقبل ، والتأقلم والتعايش مع اية مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر في نشاط المنظمة".³

ج)- إجرائيا : التكوين هو عملية تدريب وصقل المورد البشري داخل المؤسسة من أجل تحسين أدائه الوظيفي .

د)- التكوين التحضيري : ونعني به " البعد الفني لعملية التدريس ويهدف الى اكساب المتكون المهارة اللازمة لاىصال المعلومات للمتعلمين وهذا الجانب يعتبر ذو أهمية بالغة في تكوين الأساتذة ويدخل في صف الجانب المهني للتكوين و تحضير المتكون لاستعمال تقنيات التعليم المختلفة و الطرق التربوية الفعالة و التنوع فيها حتى يزود المتكون بأسس قاعدية من الجانب النظري التي تساعده في أداء مهنته على أحسن وجه".⁴

¹زوالي عبد العزيز : تنمية المورد البشري في التنظيم ، مركز الكتاب الأكاديمي الطبعة الأولى عمان ،ص 117.
²بوقطف محمود : التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، اختصاص تنظيم و أعمال ،إشراف الدكتورة عرعور مليكة بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2014 ص 13

³بن عمار حسبية : تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية ، دراسة حالة : تكوين المتكونين في ولاية قسنطينة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير : تخصص تسيير اشراف الأستاذ : عبد الكريم بن اعراب شعبة ادارة الموارد البشرية مدرسة الدكتوراه ، اقتصاد ، مناجم ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منشوري ، قسنطينة ، الجزائر 2009 ص 11 .

⁴دليل أستاذ التكوين المهني : مليكة شيبون مساعد تقني و بيداغوجي ، الجزائر ، ص 13.

إجرائيا: هو تكوين اجباري يعنى به أساتذة التكوين المهني حديثي التوظيف ، من أجل تزويدهم بالخبرات و المهارات المعرفية و السلوكية اللازمة من أجل اكسابهم التقنيات المهنية و النظرية و التطبيقية الضرورية للعمل.

3-2 أستاذ التكوين المهني :

(أ) - **لغة :** الأستاذ في اللغة هو المعلم ، المدرس ، الرئيس ، المرجع في مهنة ¹.

(ب) - التكوين المهني: هو ذلك التعلم في نطاق ضيق و الذي يرتبط بمهنة واحدة ، بوصفه ارتباطا بالجانب العلمي....فهو يتصب على ذلك التكوين في مجال الحرف و المهن التي تتطلب قدرا كبيرا من المهارة ، المعرفة و الدقة.²

(ج) - **أستاذ التكوين المهني :** هو العنصر الأساسي في أي رسالة وموقف تعليمي بالاضافة الى دوره كرائد اجتماعي يساهم في تطوير المجتمع عن طريق تربية النشء ، تربية صحيحة تتسم بحب الوطن و الدفاع عنه و المحافظة على التراث الوطني و الانساني وتسليح التلميذ بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعارف و تكوين القدرات و المهارات وغرس قيم العمل الجماعي في نفوسهم وتعويدهم على ممارسة الحياة الديمقراطية في حياتهم اليومية ³.

(د) - **إجرائيا:** هو شخص مؤهل بشهادة ضمن قائمة الاختصاصات المطلوبة لتوظيف في الأسلاك الخاصة لقطاع التكوين المهني يمتاز بالخبرات و المؤهلات و القدرات التي تسمح له بشغل منصب في اطار اختصاصه .

3-3 تحسين الأداء :

(أ) **لغة :** الأداء هو مصطلح ذو أصل انجليزي و الذي يدل على "انجاز عمل ما وهو مقابل الكلمة اللاتينية performare التي تعني إعطاء الشكل الكلي بشيء ما والتي اشتقت منها

¹معجم نور الدين : مرجع سابق ص 98.

²بوقفة عبد الرحمان : مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوق العمل في الجزائر ، السنة 2 ماستر ، علم الاجتماع وتنظيم العمل كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد البشير الابراهيمي ، برج بوعريبيج الجزائر 2021 ص 58 .

³دليل التكوين المهني : مرجع سابق ص 17 .

الكلمة اللاتينية performance التي تعني انجاز العمل أو الكيفية التي بواسطتها تحقق المنظمة أهدافها.¹

(ب)- اصطلاحا : يعرفه "احمد صقر عاشور" الاداء على أنه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها ، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المذول ، نوعية الجهد ونمط الأداء".²

(ج)- إجرائيا: الأداء هو عملية انجاز الفرد للأعمال الموكلة اليه في اطار نشاطه العملي وفق أبعاد يمكن من خلالها قياس أداءه الفعلي متمثلة في كمية الجهد ونوعيته ونمط أدائه لمختلف الأعمال و الأنشطة كما يجب أن تتجز .

3-4 المكون : (أ)- لغة : اسم فاعل من كون ، يستعمل لتكوين شىء ما ، مكون الطلاب : من يكونهم التكوين العلمي و التربوي .

(ب)- اصطلاحا: تجتمع كل الأنظمة على أن الأستاذ هو أحدا العناصر الأساسية العملية التعليمية ، تبودون أستاذ مؤهل بيداغوجيا ومتدربا مهنيا ومكون معرفيا ونفسيا يعني دوره لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول الى أهدافه المنشودة فهو ليس ناقلا للمعارف فقط بل مرشدا وموجها لنشاطات المعلمين ومطور لمهاراتهم .

(ج)- إجرائيا : المكون أو الأستاذ المكون هو انسان له مهمة تكوين الأساتذة حديثي التوظيف وتزويدهم بالخبرات و المعار النظرية و التطبيقية اللازمة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من تكوينهم.

3-5 البرامج التكوينية: يقصد بها في دراستنا جميع النشاطات التكوينية التي تظم الخبرة النظرية و التطبيقية التي تعينها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها و المتمثلة في زيادة النمو الشامل للمتكونين واحداث تغييرات في سلوكهم ومهاراتهم الوظيفية و المهنية.

¹شالا ابراهيم ،بوشياخي علي ، الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونغاز فرع التوزيع تندوف ،مجلة مجاميع المعرفة المجلد 07 العدد 01 ، شهر أفريل 2021 ، مخبر الدراسات و البحوث الاجتماعية في الجزائر حول التنمية المحلية و الشأن العام جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس ، الجزائر تاريخ النشر 2021/04/25 ص 326.

²بودوحغنية : استراتيجيات التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة -نموذجا- اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،تخصص تنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر ببسكرة ، الجزائر 2013 ص 58 .

4- حدود الدراسة : وتتضمن كل من :

*المجال المكاني : أجريت دراستنا الميدانية بمركز التكوين المهني "أحمد بويانة" بدائرة الرواشد ، ولاية ميلة ، هذه المؤسسة التكوينية التي تم انشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 84355 المؤرخ في 1984/11/24 ودخوله حيز الخدمة الفعلية، يتضمن 300 مقعد بيداغوجي ، أما الطاقة النظرية للايواءات تقديره ب 80 سرير . *

يضم مركز التكوين المهني و التمهين أحمد بويانة مجموعة من الهياكل تضم :

* الهياكل البيداغوجية للمركز : يتكون المركز من هياكل بيداغوجية وادارية تتمثل في :

- 1- مصلحة التكوين الحضوري المتواصل.
- 2- مصلحة التكوين عن طريق التمهين .
- 3- الجناح الاداري.
- 4- مصلحة التوجيه الاعلام و الرقمنة .
- 5- الجناح الاداري : 04 مكاتب.
- 6- قاعات التدريس 07.
- 7- عدد الورشات : 09 ورشات .
- 8- مكتبة .
- 9- مخزن.
- 10- مطعم بطاقة استيعاب : 200 متلررص .
- 11- الداخلية : 60 سرير .
- 12- النادي.
- 13- حضيرة للسيارات : {شاحنة + سيارة}.

*المصدر: إدارة المركز ، بميدان الدراسة

* الناظر البيداغوجي : ويشمل :

- المكونون الدائمون: 21.

- المكونون تحت التصرف : 2¹.

5 - الدراسات السابقة : من أجل وصول أي باحث الى نتائج دراسته لا بد أن يتبع الخطوات المنهجية قصد الوصول الى النتيجة التي يرغب الوصول اليها وتعد الدراسات السابقة احدى أهم هذه الخطوات ، إما أن تكون مشابهة أو مطابقة لموضوع البحث تماما، إذ تساعد هذه الدراسات الباحث وتخدم موضوعه ولهذا اعتمدنا في موضوعنا على الدراسات السابقة التالية :

{أ}- الدراسة الأولى : تحت عنوان استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة وأداء الموارد البشرية .

هي مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه للطالبة بودوح غنية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، لسنة 2013 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر .

- وقد تمحورت هذه الدراسة حول اسراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الاستشفائية للصحة العمومية وأداء المورد البشري ، وتم طرح تساؤل رئيسي اشكالية البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي : الى أي حد تساهم استراتيجية التكوين المتواصل بالمؤسسة الاستشفائية في تحسين أداء المورد البشري .

* أهداف الدراسة : وتم تحديد أهداف هذه الدراسة كما يلي :

- يعد موضوع التكوين المتواصل في هذه المؤسسة الاقتصادية {الانتاجية أو الخدماتية} من مواضيع الساعة ، ومنه جاء هذا البحث لتسليط الضوء على استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء المورد البشري .

- جمع معلومات وافرة ومتنوعة و القيام بتشخيص موضوعي دقيق المنهجية حول استراتيجية منظومة التكوين المتواصل على مستوى المؤسسة الصحية و أهدافها الجديدة بالنسبة للتحويلات الراهنة .

- معرفة هل استطاع المشرع وكذا مسؤولوا المنظمات الصحية الجزائرية ، أن يأخذو بعين الاعتبار التغيرات الجديدة التي عرفتها الساحة لوضع قوانين تتماشى مع الواقع الحالي .

- الوصول الى وضع مجموعة من التوصيات و المقترحات للوقوف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الصحية عامة و المؤسسة الاستشفائية خاصة ومحاولة التحقيق من هذه المشاكل من خلال وضع استراتيجية جديدة لعملية التكوين المتواصل .

* منهج الدراسة : تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لأن الدراسة تنطلق من معرفة دافع استراتيجية التكوين المتواصل داخل المؤسسة الصحية .

* أدوات جمع البيانات : اعتمدت هذه الدراسة على الأدوات الحديثة التالية : المقابلة ، الملاحظة ، الاستمارة ، المقياس { وهو مقياس خاص باستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية}.

* العينة : اعتمد الباحث في دراسته على العينة الطبقية .

نبرزها فيما يلي :

* النتائج يعد التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية عاملا مشجعا من أجل رفع تحديات العولمة و الافتتاح الخارجي .

- يعد التكوين المتواصل ضرورة قصوى في المؤسسة الصحية تسند عليها الظروف الحالية التي يشهدها المجتمع و الوسيطو الوحيدة التي تعمل على تحقيق عدد من الفوائد منها تحسين مستوى أداء المؤسسة .

- رفع أداء و معنويات الأفراد وزيادة كفاءتهم المهنية و التحكم في التكنولوجيا الحديثة في ظل التسارع الهائل لها و التقليل من أخطاء العمل .

اعتماد المؤسسات الجزائرية على هذه الطريقة التي أصبحت تحظى بأهمية كبيرة مقارنة مع السنوات القادمة .

- تظن بعض المسؤولين الى مدى أهمية العنصر البشري المكون و المؤهل في المؤسسة ونتيجة لعملية تكوين رفع مستوى أداء المؤسسات وأداء أفرادها ، فالتكوين و التطوير لا يقتصران على اعطاء المعلومات بل يجب أن يفتن بالممارسة الفعلية .

- تحديد استراتيجية واضحة و دقيقة للتكوين المتواصل من حيث تحديد الاحتياجات التكوينية لأقسام المؤسسة الصحية كافة من أجل تحقيق أهدافها وأهداف الأفراد العاملين بها بما يواكب المستجدات الحديثة اللازمة لتنمية الموارد البشرية .

- توفير الوسائل و الامكانيات اللازمة من مكان التكوين و الوسائل التكوينية .

- تقييم هذه العملية حيث يمكن الحصول على تغذية راجعة والتي تمكن من معرفة النفاص من أجل تفاديها ومحاولة الحصول على أفضل أداء في المؤسسة الصحية بما تضمن خدمات صحية تلبي احتياج الفرد و المجتمع .

- يوجد تأثير البرامج التكوين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية

- يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحقيق أهداف الموظف و المؤسسة الجامعية .

- للتكوين أثناء الخدمة دور في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية .

* أوجه الاستفادة من الدراسة : استفدنا من هذه الدراسة في الجانب النظري في طريقة تحليلها للعملية التكوينية وربطها بتحسين أداء المورد البشري .

اضافة في عملية تحليل النتائج من العملية التكوينية الجانب التطبيقي.

* أوجه الاختلاف: تم التركيز في هذه الدراسة على تكوين الاطارات في المؤسسة العمومية ، على خلاف باقي الموظفين على عكس دراستنا التي درست تكوين أساتذة التكوين المهني لمختلف الرتب ، وعلاقته بتحسين الأداء .

- اختلاف الدراسات من حيث اختيار العينة المدروسة.

- الاعتماد على أكثر من أداة للوصول الى نتائج علمية.

ب{ الدراسة الثانية : تحت عنوان : التكوين ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية ، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، للطالب بوقطف محمود ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، لسنة 2014 جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر .

* ملخص الدراسة : تمحورت هذه الدراسة في التعرف على العلاقة بين التكوين أثناء الخدمة و أداء الموظفين ، اذ يمثل احدى ركائز السير الحسن للمؤسسة ، وقد سعت هذه الدراسة للاجابة عن هذا التساؤل الرئيسي المتمثل في اشكالية البحث :

- كيف يساهم التكوين أثناء الخدمة في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

* أهداف الدراسة : ويمكن حصر أهداف الدراسة في التعرف على وظيفة أساسية من وظائف الموارد البشرية في المؤسسة ، و المتمثلة في وظيفة التكوين عامة و التكوين أثناء الخدمة خاصة في المؤسسات الجزائرية ، ومن بين أهداف هذه الدراسة :

- معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية .
- التعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرامج التكوين أثناء الخدمة واعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين .

- الكشف عن دور المؤسسة الجامعية في توجيه وتنظيم الدورات التكوينية أثناء الخدمة ومعرفة دور ذلك في زيادة أداء الموظفين.

- الكشف على مدى تأثير برامج التكوين و المكونين على نجاح عملية التكوين أثناء الخدمة.
- محاولة التعرف على مدى مساهمة التكوين أثناء الخدمة في التقدم الوظيفي وتنمية الولاء للمؤسسة و الرفع من معنوياتهم.

- التعرف على علاقة التكوين أثناء الخدمة بتحسين صورة المؤسسة في المجتمع.

* المنهج: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة .

* الأدوات : اعتمد الباحثي دراسة على أدوات البحث الثلاث المتمثلة في الملاحظة، المقابلة، الاستبيان.

* عينة البحث : اعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل لمجتمع البحث المقدر ب 46 موظف تكوينا أثناء الخدمة.

*النتائج : وقد خلصت نتائج هذه الدراسة الى :

- التكوين أثناء الخدمة يساعد في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية.

* أوجه الاستفادة : لقد تمت الاستفادة من هذه الدراسة فيما يخص كل من :

- أهمية تناول مفهوم التكوين في تحسين أداء المورد البشري ، وهذا ساعدنا في تحديد المفاهيم التي يستوجب تناولها في موضوعنا و المتمثلة في : التكوين ، التحضير، تحسين الأداء، المكون، البرامج التكوينية .

- أهمية التكوين في المؤسسات على اختلاف طبيعتها لا بد أن نربط مع أهداف المؤسسة .
- على المستوى المنهجي واختيار الأداة المناسبة للموضوع و المتمثلة في الاستمارة .
- على مستوى النتائج و التي أكدت وجود علاقة بين مستوى الأداء للموارد البشرية و التكوين أثناء الخدمة .

- الاعتماد على طريقة المسح الشامل لمفردات الدراسة .

* أوجه الاختلاف : لابد من أن نحدد أوجه الاختلاف بين الدراسة السابقة وموضوع دراستنا من خلال اعتماد الدراسة على أكثر من أداة بحثية من حيث الجانب الميداني ومكان الدراسة .

ج- الدراسة الثالثة : مجلة علمية :

عنوان الدراسة : دور فاعلية التكتين في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة المساعدين الجدد من انجاز حسين نجاة ، وهي مقالة في مجلة جسور المعرفة للعدد 03 .

* ملخص المقالة :تمحورت الدراسة على تسليط الضوء حول كيفية اعداد الأستاذ الجامعي حديثي التوظيف وكيفية تنمية قدراته من أجل تطوير التعليم العالي اذ لايستطيع تقديم أداءا كافيا الا بامتلاكه لمجموعة من المعارف و المهارات لتمكينه من معرفة فن التدريس الجامعي ،وقد تم صياغة الاشكالية البحثية التالية:

- مامدى مساهمة التكوين البيداغوجي على الأداء المهني للأساتذة الجدد؟

وتليها الأسئلة الفرعية التالية:

- وهل بات لزاما على كل أستاذ جامعي اجبارية التكوين خاصة في ظل الجائحة التي ؟ covid 19 أصابتنا

- وماهو البرنامج الذي اعتمده خلية التكوين عن بعدجامعة قسنطينة في تكوينها للأساتذة حديثي التوظيف؟

* أهداف الدراسة : تسليط الضوء على تكوين الأساتذة المساعدين في جامعة قسنطينة من أجل تنمية و تطوير مهاراتهم الفكرية في مجال الابداع العلمي للأستاذ الجامعي .

-تمحورت الدراسة الى ابراز خضوع الأساتذة حديثي التوظيف الى التكوين تحت اشراف أحمد بلهاني عن طريق التكوين الحضوري و التكوين عن بعد.

- تضمنت العروض التكوينية أربعة ورشات أساسية وكل ورشة تحتوي على مجموعة من الأنشطة ، بحيث تضمنت الورشة الأولى :

- الأدوات المساعدة لاستخدام تكنولوجيا الاعلام و الاتصال في التعلم:

- الورشة الثانية : متعلقة بكيفية تصميم درس لفائدة التعليم المختلط وتنظيمه .

- الورشة الثالثة : منهجية تصميم درس للتعليم المختلط .

edx-الورشة الرابعة: كيفية اعداد الموك على منصة

الورشة الخامسة : المتابعة البيداغوجية.

* نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

- أن برنامج التكوين البيداغوجي يساهم في الرفع من مستوى أداء الأساتذة حديثي التوظيف.

- أن استعمال مختلف التقنيات الحديثة ، و البرامج لاعداد الدروس لا سيما {الوبال و موودل و موك} سيساعد كثيرا في انجاز مختلف الدروس الخاصة بالتدريس .

- أن الغاية التي تسعى الى تحقيقها خلية المرافقة البيداغوجية اكساب الأساتذة الجدد مجموعة من المعارف العلمية و المعارف البيداغوجية و التقنية و العلمية ذات العلاقة بمهنة التدريس .

* أوجه الاستفادة: جانب الاستفادة من هذه الدراسة يتمحور حول طريقة وضع خطط بديلة التكوين البيداغوجي للأساتذة حديثي التوظيف بالتكوين الحضوري و التكوين عن بعد ، في تحليلنا لنتائج دراستنا في وجود بعض الصعوبات لدى مجمع الدراسة في فترة الكورونا.

* أوجه الاختلاف: عدم اظهار منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات اضافة الى اختلاف جمع البحث ، و الدراسة الميدانية وطريقة عرض النتائج.

6- الاطار التصوري المقاربة النظرية: التكوين والأداء موضوع نال إهتمام كبير من قبل الباحثين في مختلف التخصصات من أجل معرفة العلاقة بينهما وتأثير التكوين على أداء المورد البشري أثناء أداء

مهامه داخل المؤسسة، حيث قمنا بوضع دراستنا في إطار تصوري يتمثل في إدارة الموارد البشرية قصد ربط الموضوع نظرياً في إطار البحث العلمي.

* مدخل إدارة الموارد البشرية :

يضم هذا المدخل إنجازات الباحثين السلوكيين أمثال كريس أرجريس ورنسيست ليكرت بالإضافة إلى ماسلو، حيث عمل هؤلاء على تطور النظرية والمفاهيم وطرح إفتراضات مختلفة عن سلوك العمال في المنظمات إستناداً إلى تأثيرهم بمفاهيم علم النفس وعلم الاجتماع، وعلم النفس الصناعي، فهذا المدخل ظهر سنة 1960 نتيجة لعوامل إقتصادية وإجتماعية، حيث يعتمد على إدارة الموارد البشرية من خلال وظائف معينة تساعد المؤسسات في تحقيق النجاح من خلال زيادة الكفاءة.

من بين إفتراضات هذا المدخل نجد مايلي :

- إن الاستخدام الفعال للموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الفعالية وبالتالي إشباع الحاجات لدى العاملين والمؤسسة في ذات الوقت.

- وصف المورد البشري بأنه غاية وليس مجرد وسيلة لذلك يؤكدون على أهمية سعي المنظمات لتطوير

الأفراد لكي يحققوا مستويات أعلنن الكفاءة¹

¹- محمد جبار هادي : الحقيقة المتعلقة عن إدارة الموارد البشرية، هيئة المعهد التقني، كربلاء، العراق، ص 13.

- يركز هذا المدخل على ضرورة دعم العاملين في المؤسسة وإستشارتهم والاستثمار في إمكاناتهم.
- المورد البشري داخل المؤسسة يمكن أن يكون طرفا مهما في تحقيق الميزة التنافسية.
- يعمل هذا المدخل على زيادة الخبرة للأفراد من خلال التدريب وتنمية المهارات.
- يساهم مدخل الموارد البشرية في تحليل وتوصيف الوظائف من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بأقل تكلفة وبفترات زمنية قصيرة¹³.

* **تقييم مدخل الموارد البشرية من طرف الطالب :** ركز مدخل الموارد البشرية على المورد البشري كأهم عنصر في عملية تسيير والفعالية الإنتاجية داخل المؤسسة، حيث أكد على ضرورة تدريب وتكوين المورد البشري ووضع مختلف الإمكانيات المادية والبشرية في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة من خلال التخطيط الاستراتيجي لاستغلال المورد البشري والاستفادة من خبراته ومؤهلاته، بوضع مختلف السياسات والبرامج التكوينية بشكل يحقق الأهداف الخاصة بالأفراد والمؤسسة، إذ أن هذا المدخل أولى عناية كبيرة للتكوين بحيث لا بد من تكوين المورد البشري جيدا، وذلك من أجل الرفع من قدرات الفرد وتحسين أدائه.

¹³-عنترة بن مرزوق وآخرون : إدارة الموارد البشرية في عهد الإدارة الالكترونية، دط، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان،

منهجية الدراسة :

1- الدراسة الاستطلاعية :

من خلال دراستنا الاستطلاعية لميدان الدراسة في اواخر شهر اكتوبر استعطنا التعرف على صعوبات التي يمكن ان نتعرض لها اثناء قيمنا بالدراسة الميدانية و المتمثلة في غياب الاساتذة في مرحلة توزيع الاستمارات ، كونهم خارج المؤسسة التكوينية اما لاجراء تكوينات بيداغوجية (تكوين تحضيرى) أو وضع تحت تصرف لدي مؤسسات تكوينية اخرى .

مكنتنا ايضا الدراسة الاستطلاعية الى تقدير و احتساب الوقت اللازم للدراسة الميدانية ، اضافة الى جمع المعلومات حول متغيرات الدراسة و التعرف على مجمع البحث و مدى توفير العينة المناسبة لإجراء الدراسة و التسهيلات الادارية لذلك،وتحديد أداة جمع البيانات.

2- المنهج: تهدف العلوم الانسانية و الاجتماعية للوصول الى نتائج علمية دقيقة من اجل تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات بحوثها ، وفقا للأهداف الموجودة من الدراسة ، اذا لا بد من تحديد منهج علمي يلائم الدراسة محل البحث .

و نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف الى تعرف على دور التكوين التحضيرى في تحسين اداء استاذة التكوين المهني و ذلك من خلال معرفة آراء و ردود افعال الاساتذة المستفيدين من عملية التكوين التحضيرى و التي اجريت خارج و داخل الولاية و تقدير مدى استفادة الاستاذة منه ، وعلى هذا اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع و يهتم بوصفها و صفا دقيقا من جميع الجوانب و يعبر عنها كمي او كيفيا و يعرف المنهج الوصفي على انه استسقاء ينصب على الظاهرة كما هي قائمة في الوقت الحاضر ، يقصد تشخيصا و كشف جوانبها و لتحديد العلاقة بين عناصرها فالمنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث ، ولكنه يذهب الى أبعد من ذلك ، فيحلل و يفسر و يقارن و يقيم الادلة ، من أجل الوصول الى تعليمات ذات معنى تزيد من رصيد معارفنا عن الظاهرة⁽¹⁾

(1) جمال معتوق ، منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعى ، دار الكتاب الحديث ط1، القاهرة ، مصر 2013 ،

3- مجتمع و عينة البحث :

تناولنا في دراستنا دور التكوين التحضيري في تعيين اداء اساتذة التكوين المهني ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهيين احمد بويانة دائرة الرواشد ولاية ميلة ، و بعد تحديد مجتمع الدراسة اتصلنا بمركز التكوين المهني ، و تم توجيهنا الى مصلحة التكوين الحضوري لاعطائنا التعداد الفعلي للاساتذة و البالغ عددهم 23 استاذ منمختلف الرتب المهنية ، كما تم تأكيد من المصدر المتصل به بان هؤلاء الاساتذة جميعا خضعوا للتكوين التحضيري ، و بما ان هذه الدراسة تهدف الى تسليط الضوء حول دور التكوين الحضوري في تحسين اداء اساتذة التكوين المهني بدائرة الرواشد ولاية ميلة ، فاننا نعتمد في دراستنا على المسح الشامللمجتم البحث .

تعريف المسح الشامل:

يعرف بانه طريقة جمع البيانات و المعلومات من و عن جميع عناصر او مفردات مجتمع الدراسة باساليب مختلفة¹.

4- أدوات جمع البيانات : من اجل الحصول على نتائج لبحث ، يتطلب اختيار سليم لادوات جمع البيانات ، و التي من شأنها أن تساعد في تحصيل نتائج الدراسة و قد تم الاعتماد على أداة الاستمارة " تعرف على انها مجموعة من الاقتراحات ، لهت نوع معين من الشطل و التنظيم ، والتي يسعى من خلالها الباحث الى معرفة موقف او حكم او تقييم لموضوع ما من طرف المبحوثين"².

وقد شملت الاستمارة على ستة و عشرون سؤال بحيث يتضمن أربعة و عشرون سؤال مغلق و سؤالين مفتوحتين ، و شملت أربعة محاور قسمت كما يلي :

المحور الاول : و تضمن البيانات العامة للمبحوثين و شمل ستة اسئلة متمثلة في الجنس ، السن ، الحالة العائلية ، المستوى التعليمي ، الاقدمية في العمل ، المستوى التعليمي ، الاقدمية في العمل ، المستوى المهني و هي ببيانات تتضمن معرفة المبحوثين من الناحية الفردية و الشخصية .

¹ مسعودة سليمان ، عينة البحوث الميدانية ، دراسة في الاحتم و الانواع ، مجلة معارف ، المجلد 17 ، العدد 1 ،

جامعة معمرى بتيوزو ، الجزائر ، 2022 ، ص 1066

² المرجع السابق ، ص 179 .

المحور الثاني : و خص بمساهمت التكوين التحضيري في تحسين مغلقة تتضمن اجابة محددة ، بحيث يتم اختيار الاجابة المناسبة من طرف المبحوث .

المحور الثالث : و تمحور حول مساهمة المكون في عملية التكوينية ، وتحسين اداء أستاذة التكوين المهني ، و تتضمن ستة اسئلة و تتضمن خمسة اسئلة مغلقة و واحد مفتوح .

المحور الرابع : وقد تمحور حول مساهمة برامج التكوين الحضوري في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني ، و تضمن سبعة أسئلة ، ستة اسئلة مغلقة و سؤال واحد مفتوح .

5- الاساليب الاحصائية: بعد الانتهاء من جمع البيانات ، يتم الاعتماد في تحليلها من خلال:

- عرض البيانات في جداول بسيطة ، و عرض التكرارات حسب النسب المئوية لاجابات المبحوثين عن جميع المحاور الاستمارة ، بحيث تم حساب النسب المئوية بالطريقة الاحصائية التالية :

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{مجموع الكرات}} \times 100$$

- تفسير النسب المئوية احصائيا .

- تفسير النسب المئوية سوسولوجيا .

أولاً - عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

- عرض جداول البيانات العامة.

الجدول رقم (01) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
ذكر	08	34.78%
أنثى	15	65.21%
المجموع	23	100%

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (01) و الذي يوضح لنا متغير الجنس، تبين أن أكبر نسبة المجموعتين هي من فئة الإناث، والتي يقدر عددهم ب15 مفردة أما نسبته 65.21% مقارنة بنسبة جنس الذكور البالغ عددها 08 مفردات أي ما نسبته 34.78 %

ويمكن إرجاع ارتفاع نسبة الإناث كونها الفئة التي تسعى للحصول على وظيفة مالية لا تحتاج إلى الجهد العضلي على خلاف الذكور، وهذا ما يتناسب مع طبيعة الإناث ، إضافة إلى ارتفاع عدد الإناث من خريجي الجامعات في الآونة الأخيرة حسب إحصائيات الديوان الوطني للاختبارات و المسابقات .

الجدول رقم (02) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
من [18 - 25]	00	00%
من [26 - 35]	03	13.04%
من [36 - 45]	14	60.86%
[46 سنة فما فوق	06	26.08%
المجموع	23	100%

من خلال المعطيات الإحصائية نلاحظ أكبر النسب تخص الفئة العمرية التي تتحصر بين (3645) المتمثلة في 86,60 %، وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بما في الفئات ، بحيث نجد نسبة 08,26 % للفئة العمرية ما بين 46 فما فوق ، كما سجلت نسبة 04,13 % للفئة العمرية ما بين (26 - 35) في حين سجلت الفئة العمرية ما بين (18-25) نسبة 00. %.

من خلال البيانات المتحصل علىها نجد أن المؤسسة التكوينية لمراكز التكوين المهني والتمهين أحمد بويانة، لولاية ميلة دائرة الرواشد يمتلك أساتذة من فئة الشباب حديثي التوظيف .

الجدول رقم (03) : يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أعزب	04	17.39 %
متزوج	18	78.26 %
مطلق	01	4.34 %
أرمل	00	00 %
المجموع	23	100 %

توضح المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (03) الحالة العائلية لافراد العينة البحثية ،اذ نجد العينة التي عدد افرادها متزوجين بلغ 18 مفردة ما يعادل 78.26 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بباقي الحالات العائلية ,في حين بلغ عدد الافراد الغير متزوجين (اعزب) 04 مفردات ,مايعادل 17.39 % اما عدد الافراد المطلقين هناك حالة واحدة ما يعدل 4.34 % في حين سجلنا مانسبة 00 % للارامل . ويرجع ارتفاع في نسبة حالة الزواج لغالبية افراد مجتمع البحث لوجود استقرار نوعا ما من حيث الراتب الشهري لوجود دخل مادي .

الجدول (04) : يوضح المستوى التعليمي للعينة :

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
إبتدائي	00	00 %
متوسط	00	00 %
ثانوي	02	8.69 %
جامعي	17	73.91 %
أخرى	04	17.39 %
المجموع	23	100 %

نلاحظ من الجدول رقم(04) والمتعلق بالمستوى التعليمي لاساتذة التكوين والتعليم المهنيين أحمد بونانة ،ان اعلى نسبة تقدر بـ 73.91 % و كانت من نصيب الجامعيين في حين تلىها نسبة 17.39 % وتعود

للمتحصلين على شهادات اخرى وهي نسبة ضعيفة نوعا ما ،في حين سجل مستوى التعليم الثانوي نسبته 8.69% وهي نسبة ضعيفة جدا في حين لم نسجل ولا نسبة للمستوى الابتدائي و المتوسط . من خلال ذلك يتضح لنا ان المؤسسة التكوينية تمتلك موارد بشرية ذات مستوى تعليمي جيد جدا ومقبول ،و هذا ما ينعكس بالايجاب على سيرها في المستقبل.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى المهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أستاذ التكوين المهني	00	00 %
أستاذ مهني متخصص من الدرجة الأولى	00	00%
أستاذ متخصص في التكوين المهني الرتبة الثانية	02	8.69 %
أستاذ التكوين المهني مكلف بالهندسة البيداغوجية	17	73.91 %
المجموع	23	100%

يتبين م خلال المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول رقم(05) و الذي يتمثل في توزيع افراد العينة حسب المستوى المهني ،الى وجود فروق واضحة بين الاصناف المهنية لافراد العينة بحيث نجد ان نسبة 56.52% أساتذة متخصصين من الدرجة الاولى ، ونسبة 30.43 % هم أساتذة التكوين المهني أما نسبة 8.69% هم أساتذة مكلفين بالهندسة البيداغوجية ، ونسبة 4.34 % هم أساتذة متخصصين من الدرجة الثانية.

ويرجع الاختلاف في النسب الى ارتفاعها ، بالنسبة للأساتذة المتخصصين من الدرجة الاولى كونهم ذو مستوى تعليم جامعي ، وهذا ما أكدته القراءة الاحصائية السابقة للجدول رقم 04 اذ يمثلون مانسبته 73.91 % .

الجدول رقم(06) :يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	09	39.13 %
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	03	13.04 %
من 11 سنة إلى 15 سنة	07	30.40 %
16 سنة فما فوق	04	17.39 %
المجموع	23	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) :والذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية على أن أعلى نسبة للاسادة أقل من 05 سنوات نسبته 39.13% تليها ،الخبرة من 11الى15 سنة بـ 30.40% في حين نجد خبرة ما فوق 16 سنة تقدر بـ 17,39 % ،وتليهم خبرة 06سنوات الى 10 سنوات نسبته 13.04 . %

يمكن تغيير هذه النسب والمقارنة نوعا ما بين أقل من 5سنوات وأكثر من 6 سنوات الى 10 سنوات ، وهذا راجع الى سياسة التوظيف في الاونة الأخيرة ، بالاضافة الى ملف ادماج أصحاب الشهادات في مناصب عمل دائمة .

- عرض جداول الفرضية الجزئية الأولى : يساهم التكوين التحضيري في تحسين مهارات أساتذة التكوين المهني.

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع افراد العينة حسب طريقة توظيفهم.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
توظيف مباشر	00	00 %
مسابقة	12	52.17 %
إدماج مهني	11	47.82 %
المجموع	23	100 %

توضح المعطيات الإحصائية الجدول رقم(07) و الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب طريقة حصولهم على وظيفة كالتالي : نسبة 47.82 %الذي حصلوا على وظائفهم عن طريق الإدماج المهني ،في حين سجلنا ما نسبته 52.17% للذين حصلوا على وظائفهم من خلال مسابقة، في حين لم تسجل ولا نسبة للتوظيف المباشر .

نلاحظ من خلال المعطيات الاحصائية بأن المؤسسة التكوينية قامت بتوظيف الأساتذة بناء على القرار الرئاسي القاضي بادماج الشباب في إطار عقود الإدماج المهني لسنة 2019 إلى غاية 2023 ويمكن لهذه النتيجة ان يكون لها تأثير عن باقي متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (08) : يوضح توزيع أفراد العينة حول خضوعهم المباشر حول تكوين التحضيري.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	14	60.86 %
لا	09	39.13 %
المجموع	23	100 %

من خلال الجدول رقم (08) : الذي يمثل أغلبية المبعوثين من أساتذة التكوين وتعليم المهنيين لمركز التكوين والتعليم المهني أحمد بويانة استفادوا من تكوين بعد التحاقهم بالمنصب ، وهذا بنسبة 60.86% من اجمالي أفراد العينة ،في حين ان النسبة المتبقية والتي تمثل 39.13 % من الأساتذة الذين لم يستفيدوا من تكوين مباشر بعد التحاقهم بالمنصب وهذا يرجع الى برنامج التكوين التحضيري وفترات برمجت ه من طرف الجامعات المعنية به ، اذا يجد ومن خلال وضع سياسات محددة بمدة زمنية معينة .

الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة التكوين التحضيري المتحصليها.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
من (3 - 6) أشهر	14	60.86 %
من (6 - 12) أشهر	09	39.13 %
من 12 شهر فما فوق	00	00 %
المجموع	23	100 %

من خلال الجدول رقم (09) : يتبين أن أغلبية الأساتذة تلقوا تكوين من (3-6) أشهر بنسبة تقدر 60.86 % بتكرار 14 مفردة ، وبنسبة 39.13 % تحصلت على تكوين مدته من (6 الى 18) شهر ، في حين تتعدم في المدة المقدره من 12 شهر فما فوق.

ويرجع ذلك الى المستوى التعليمي لأساتذة التكوين المهني احمد بويانا إذ أغلبية المدمجين جامعيين ،مما يسهل عملية تحصيلهم للمعارف وخبرات في مدة قصيرة ، إضافة الى وجود ازمة الكورونا الخاصة وان أغلبية المبحوثين من ذوي الخبرة مهنية اقل من 5 سنوات مما أدى الى تقليص مدة التكوين التحضيري.

الجدول 10 يوضح توزيع افراد العينة حسب مكان إجراء التكوين التحضيري.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
داخل المؤسسة التكوينية	02	8.69 %
داخل الولاية	04	17.39 %
خارج الولاية	17	73.91 %
المجموع	23	100 %

تشير نتائج الجدول رقم(10) والمتعلقة بتوزيع المبحوثين حسب مكان إجراء التكوين التحضيري لأساتذة التكوين المهني والتمهين أحمد بويانا، إلا أن نسبة المبحوثين الذين تحصلوا على تكوين تحضيري خارج الولاية يمثل 73.91% اما النسبة الثانية فتعود للمبحوثين الذين تحصلوا على تكوين داخل الولاية ،في حين نجد ما نسبته 17.39% في حين نجد المبحوثين الذين تحصلوا على تكوين داخل مؤسستهم ما نسبته 8.69 % .

ويرجع ذلك الى وجود معاهد مختصة عبر التراب الوطني يعنى بالتربصات التحضيرية والتكميلية على غرار معهد قصور السعيدة ،بجاية ، سطيف المعني بالتربص التحضيري لأساتذة التكوين والتعليم المهني.

الجدول رقم(11) : يوضح مدى اكتساب أفراد العينة للمهارات.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	13	56.52 %
لا	10	43.47 %
المجموع	23	100 %

من خلال الجدول رقم(11) : نلاحظ أن نسبة إجابة المبحوثين بنعم ولا حول مدى استفاضة من التكوين التحضيري و اكتسابهم المهارات متقاربة ، بحيث سجلت نسبة 56.52 % للإجابة بنعم ،في حين سجلت ما نسبته 43.47 %

ويرجع وهذا التقارب في النتيجتين الى وجود فروق فردية بين أساتذة التكوين المهني من حيث المستوى التعليمي والمعرفي وطريقة توظيفهم .

الجدول رقم(12) : في حالة الاجابة ب لماذا ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
عدم وضوح البرامج التكوينية	06	26.08 %
عدم ملائمة ظروف التكوين	02	8.69 %
نقص خبرة التكوين	00	00 %
عدم وضوح البرامج نقص الخبرة	01	4.34 %
عدم وضوح البرامج التكوينية عدم ملائمة الظروف التكوينية	01	4.34 %
المجموع	23	100 %

يوضح الجدول رقم (12) هذا الجدول يفسر اجابات المبحوثين في حالة الاجابة ب لا بالنسبة للسؤال رقم (11) حيث كانت النسبة الاجابة بعدم وضوح البرامج التكوينية ما نسبت ه 26.08 % في حين جاءت نسبة عدم ملائمة ظروف التكوينية 8.69 % وكانت نسبة الاجابة عن عدم وضوح البرامج و نقص الخبرة بالاضافة الى عدم وضوح البرامج التكوينية وعدم ملائمة ظروف التكوينية متساوية معا مايعادل نسبة 4.34 % في حين كانت نسبة نقص خبرة التكوين منعدمة .

ويمكن تفسير هذه المعطيات الى فروق فردية بين المتكويين من الأساتذة ، والظروف التي خضعوا فيها لتكويناتهم التحضيرية خاصة وأن ه توجد نسبة كبيرة من الأساتذة تم توظيفهم عن طريق الإدماج المهني في فترة ما بين 2019 الى غاية 2023، مما أدى أن تكون فترة التكوين هم ،أثناء فترة الكورونا والظروف التي مرت بها في تلك الفترة.

الجدول رقم(13) : يوضح مساهمة العملية التكوينية في تحسين الأداء.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	23	100 %
لا	10	00%
المجموع	23	100%

من خلال الجدول رقم (13) و الذي يمثل مدى مساهمة العملية التكوينية في تحقيق أداء أساتذة التكوين المهني ، نجد ان نسبة مساهمة العملية التكوينية في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني بلغت 100 % في حين أن نسبة عدم مساهمة العملية التكوينية في تحسين الأداء منعدمة تماما .

يمكن تفسير هذه النتائج بان العملية التكوينية تقوم بمباحث مختلف الجوانب الخاصة بالعملية المهنية لأساتذة التكوين المهني وتأطيرهم من شتى المجالات.

- عرض جداول الفرضية الجزئية الثانية : يساهم المكون في نجاح العملية التكوينية في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني :

الجدول رقم(14) يمثل فاعلية التكوين التحضيري على تحسين أداء أساتذة التكوين المهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
أداء العمل بدقة	05	21.73%
تعديل السلوك	00	00 %
تجنب الأخطاء	01	4.34 %
التحكم في الأغراض البيداغوجية	00	00 %
أداء العمل بدقة تجنب الأخطاء	04	17.39%

أداء العمل بدقة تعديل السلوك التحكم في الأغراض البيداغوجية	03	13.04%
أداء العمل تجنب الأخطاء التحكم في الأغراض البيداغوجية	02	8.69%
تعديل السلوك تجنب الأخطاء التحكم في الأغراض البيداغوجية	03	13.04
تجنب الأخطاء التحكم في الأغراض البيداغوجية	05	21.73%
المجموع	23	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) : الذي يمثل فاعلية التكوين التحضيري حسب أداء أساتذة التكوين المهني ، والذي تم في ه اختيار اكثر من احتمال من طرف المبحوثين ، نجد ان الخيار الذي يتضمن عمل عن تجنب الاخطاء ، والتحكم في الاغراض البيداغوجية ، وتعديل السلوك ، اضافة الى احتمال أداء العمل بدقة بلغت نسبتهم 21.73% في حين نجد الاحتمالين معا أداء العمل بدقة ، وتحكم الاغراض البيداغوجية بلغت 39,17 ، % في حين نجد الاحتمالات تعديل السلوك ، تجنب الخطاء ، التحكم في الاغراض البيداغوجية كل ها معا تحصلنا على نسبة 13.04 % اضافة الى الاحتمالات أداء العمل بدقة ، تعديل السلوك ، تجنب الاخطاء ، والحكم في الأغراض البيداغوجية كذلك نفس النسبة السابقة .

الجدول رقم (15) : يمثل رأي الأساتذة لمؤهلات الأستاذ المكون.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	22	95.65%
لا	01	4.34%
المجموع	23	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) : أن نسبة 95.65% من المبحوثين أقرروا على وجود مؤهلات لدى الأستاذ المكون ،في التكوين التحضيري لهم مقارنة على نسبة 4.34% ممن أجابوا بعدم وجود مؤهلات لدى الأستاذ المكون.

ويمكن ان نفسر ذلك الأساتذة المكونين، اضافة الى بعض الغموض في التواصل في حالة التكوين عن بعد .

الجدول رقم (16) : يمثل قدرة المكون على الايصال المعلومات للأساتذة المكونين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
جيد جدا	03	13.04 %
جيدة	13	56.52 %
حسنة	06	26.08 %
متوسطة	01	4.34 %
ضعيفة	00	00 %
المجموع	23	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه رقم (16) : ان نسبة 56.52% كانت اجابة المبحوثين عل ان قدرة المكون في ايصال المعلومات للأساتذة المكونين جيدة ،في حين نسبة 13.04% جيدة ،كما نجد نسبة 26.08% اجابة حسنة،ونسبة 4.34% متوسطة ، في حين نسبة منعدمة لضعيفة . نفسر هذه النسب الجيدة على العموم على كفاءة أساتذة التكوين التحضيري ، أما فيما يخص النسب المتوسطة والحسنة فنرجعه لظروف أخرى تتمثل في الفروق الفردية ، وظروف التكوين التحضيري المتحصل عليه من طرف أساتذة المكونين.

الجدول رقم(17) : يمثل شرح الاهداف من العملية التكوينية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	16	69.56 %
لا	07	30.43 %
المجموع	23	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم(17) : المبين أعلاه أن نسبة 69.56% من اجابات المبحوثين على شرح الأساتذ المكون أهداف من العملية التكوينية في حين أن نسبة 30.43% الذين أقرأوا بعدم شرح الأساتذ المكون للاهداف من العملية التكوينية

نفسر اجابة المبحوثين بـ لا عن عدم شرح الأساتذ المكون لهم الاهداف من العملية التكوينية،راجع الى عدم الكفاءة ، وقلة خبرة الأساتذة المكونين ،اضافة الى ظروف فترة لتكوين التحضيري ،حسب ما أدى به بعض المبحوثين الذين أقرأوا بوجود هذا التناقض لدى الأساتذ المكون.

الجدول رقم (18) : يمثل مراعات الأساتذ المكون للفروق الفردية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	13	56.52 %
لا	10	43.47 %
المجموع	23	100%

يوضح الجدول رقم(18) : والمتعلق بمراعاة المكون للفروقات الفردية للمتكونين أن أكبر نسبة من أفراد لعينة أجابوا بنعم بنسبة 52,56% بالمقابل نجد نسبة 43.47% من أفراد العينة يرون أن الأساتذ المكون لا يراعي الفروق الفردية للمتكونين.

ويرجع هذا الى عدم توفر كونين أكفاء ومعديين في مجال التكوين التحضيري أو لم يتمرسوا من قبل هذا النمط.

الجدول رقم (19) : يمثل دور المكون في نجاح العملية التكوينية.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	22	95.65 %
لا	01	4.34 %
المجموع	23	100%

يوضح الجدول رقم(19) : أن أغلبية المبحوثين يرون أن للمكون دور في نجاح العملية التكوينية وذلك بنسبة 95,95%، بينما كانت نسبة 4.34%بها رأي مخالف عدم وجود دور المكون في نجاح العملية التكوينية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة الايجابية و المرضية إلى أن المكون يغير المرشد والموجه والمقيم ، إذ يجمع بين المؤهلات العلمية و الخبرة العلمية والمهنية التي تجعله يلعب دور كبير في إنجاح العملية

الجدول رقم (20) :يمثل صفات الأستاذ المكون.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
صفات شخصية	07	30.43%
صفات علمية	11	47.82%
صفات أخلاقية	05	21.73%
المجموع	23	100%

يوضح الجدول رقم (20) : الصفات التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ المكون ،بحيث نجد إجابات المبحوثين كالتالي : 47.82 %وهي أكبر نسبة المبحوثين الذين أجابوا بان يتحلى المكون بصفات علمية ،في حين كانت نسبة 30.43 %من إجابة المبحوثين على أن يتحلى المكون بالصفات الشخصية ،وتلى هم نسبة 21.73 %من إجابات المبحوثين مما أجابوا بان يتحلى بصفات الأخلاقية.

يمكن تفسير هذه الإجابات من طرف المبحوثين كونهم على دراية بان الرصيد العلمي و المعرفي، الذي يتم أثناء فترة التكوين التحضيري نتائج الكم العلمي والمعرفي ، إضافة إلى الشخصية الكاريزمية للأستاذ المكون وقدراته العلمية والتعليمية.

- عرض جداول الفرضية الجزئية الثالثة : تساهم برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني .

الجدول رقم (21) : يمثل مساهمة برامج التكوين التحضيري في حساب المهارات الجديدة

لدى أساتذة التكوين المهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	22	95.65%
لا	01	4.34%
المجموع	23	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(21) : والمتعلق بمساهمة برامج التكوين التحضيري في اكتساب المهارات الجديدة لدى أساتذة التكوين المهني نجد أن نسبة 95.65 %من المبحوثين يرون ان البرامج التكوينية

تساهم في زيادة واكتساب المهارات الجديدة ،وبالتالي تحسين الاداء في المقابل نجد نسبة 4.35 % من المبحوثين من أجابوا بـ لا وهي نسبة ضعيفة مقارنة جمع المبحوثين .

ويمكن تفسير نسبة مساهمة البرامج التكوينية للتكوين التحضيري في اكتساب المهارات لدى أساتذة التكوين المهني ،يرجع الى ان ها تهدف الى اثناء الرصيد العلمي و التعليمي من العملية التكوينية و بالتالي تحسين أداءه المهني .

الجدول رقم (22) : يمثل العلاقة بين برامج التكوين التحضيري وتحسين العلاقة بين الأساتذة المتكونين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	22	95.65 %
لا	01	4.34 %
المجموع	23	100 %

من خلال معطيات الجدول رقم (22) : الذي يمثل العلاقة بين برامج التكوين التحضيري وتحسين العلاقة بين الأساتذة المتكونين ،نجد أن أغلبية المبحوثين أجابوا بوجود علاقة بنسبة 95.65% بتكرار 22 مفردة ، في حين أن نسبة 4.34 %تشير الى عدم وجود علاقة بتكرار مفردة واحدة.

ويمكن تفسير نتيجة على أن برامج التكوين التحضيري لأساتذة التكوين لها دور في ابراز مهارات و قدرات الأساتذة المتكونين ، ومساعدتهم على التواصل مع المتمهين في قاعات وورشات الدروس النظرية والتطبيقية مما يؤدي الى تحسين أدائهم .

الجدول رقم (23) : يمثل دور برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني .

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	23	100 %
لا	00	00 %
المجموع	23	100 %

يوضح الجدول رقم (23) : و الذي يمثل دور برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني ، إذ بلغت نسبة الإجابة بـ نعم 100 % في حين بلغت الاجابة بـ لا . 00%

يمكن تفسير هذا ،الى صرامة و البرامج المتعددة في تأطير أساتذة في التكوين التحضيري ،واكتسابهم المهارات والمعارف المختلفة.

الجدول رقم (24) : يمثل مدى توافق برامج التكوين التحضيري لمستوى أساتذة التكوين المهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	16	69.56 %
لا	07	30.43 %
المجموع	23	100 %

يوضح الجدول رقم (24) : مدى توافق برامج التكوين التحضيري لمستوى أساتذة التكوين المهني ، اذ نلاحظ ما نسبت ه 69.56% ممن أيدوا ب نعم اي توافق برامج التكوين بمستوى الأساتذة ،في حين نجد ما نسبت ه 30.43% من أيدوا ب لا.

يمكن تفسير ذلك بوجود فروق فردية بين المتكويين ،إضافة إلى ظروف خاصة بهم وبالعملية التكوينية التي تحصلوا على ها في تلك الفترة.

الجدول رقم (25) :يمثل متطلبات المنصب التكوين المستمر.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	21	91.30 %
لا	02	8.70 %
المجموع	23	100 %

يوضح الجدول رقم(25) : أن أعلى نسبة من المبحوثين كانت إجابة بنعم والتي تقدر ب 91.30% حيث يرون على ضرورة التكوين بصفة مستمرة ، في حين نجد أن نسبة 8.70% من المبحوثين الذين أجابوا ب لا أن هم لا يحتاجون الى التكوين بصفة مستمرة.

ويمكن أن نفسر هذه المعطيات على أن التكوين المستمر لأستاذ التكوين المهني بصفة مستمرة يجعله على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة ، وخصوصا باستحداث الرقمنة في القطاع ، بحيث يكون للأستاذ منصة رقمية تخصه ،مما يستدعي لتحصيل التكوين بصفة مستمرة من أجل تحسين أدائه وفعاليتة.

الجدول رقم (26) : يوضح نوع التكوين الذي استفاد منه المبحوثين .

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
تكوين بيداغوجي	20	86.95 %
تكوين تخصصي	00	00 %
تكوين تأهيلي	00	00 %
تكوين بيداغوجي وتأهيلي	02	8.69 %
تكوين بيداغوجي وتكميلي	01	4.34 %
المجموع	23	100 %

نلاحظ من الجدول رقم (26) : أن نسبة المبحوثين الذين استفادوا من التكوين البيداغوجي (التحضيرية) تمثل أعلى نسبة والتي تقدر بـ 86.95% في حين نجد ما نسبته 8.69% ممن تحصلوا على تكوين بيداغوجي (تحضيرية وتأهيلي) ، كما نجد نسبة 4.34% ممن تحصلوا على تكوين بيداغوجي (تحضيرية وتكميلية) (ترقية) ، في حين لم نسجل أي نسبة في الحصول على التكوين تخصصي أو تأهيلي.

ويمكن أن نفسر هذه النسب حسب التكوين البيداغوجي أو التحضيرية ضروري للأساتذة التكوين المهني من أجل مباشرة أداء المهني تشكيل ملائم ، في حين التكوين التأهيلي يدخل في إطار تحسين المستوى الذي أستاذ التكوين المهني من أجل الترقية فيما يخص التكوين التكميلي فيعنى به أستاذ التكوين المهني متأجل الترقية في المسار المهني الى أستاذ متخصص الدرجة الأولى.

2- تحليل النتائج في ضوء الفرضيات :

بعد تحليل نتائج ميدان الدراسة تحليلًا احصائيًا و سوسولوجيًا ، لا بد من ان نعود الى تساؤلات الاشكالية التي تم طرحها في بداية و الى الفرضيات ، من اجل محاولة الاجابة عنها من خلال استعمال عدت ادوات و اساليب للوقوف على مدى تحققها من عدمه في ضوء النتائج المتحصل عليها من ميدان الدراسة.

- عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى : يساهم التكوين التحضيرية في تحسين مهارات اساتذة التكوين المهني .

من خلال المعطيات الاحصائية و تفسير النتائج ، تبين بان المبحوثين استفادة و بنسبة %56.52 في تحسين مهاراتهم ، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (11) .

حيث نجد نسبة %100 من المبحوثين اجابوا بمساهمة العملية التكوينية في تحسين ادائهم ، و هذا ما يوضح الجدول رقم (13) ، في حيث %21.73 من المبحوثين اكدوا على فعالية التكوين التحضيري في اداء العمل بدقة ، و تجنب الاخطاء ، اضافة الى تحكم في الاغراض البيداغوجية ، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (14)، وهذا ما يؤكد وجود علاقة بين التكوين التحضيري و تحسين اداء اساتذة التكوين لميدان الدراسة .

و نتيجة التي يمكن استخلاصها من خلال قراءتنا لهذه النتائج بان الفرضية الجزئية الاولى تحققت بميدان الدراسة .

- عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية : يساهم المكون في نجاح العملية التكوينية لتحسين اداء اساتذة التكوين المهني .

من خلال التحليل الذي قمنا به نجد أن مساهمة المكون كانت ذات فعالية في نجاح العملية التكوينية من خلال علاصة تحليلية تفسير جداول الفرضية الجزئية الثانية ، نجد ان للمكون القدرة في اقبال المعلومة بنسبة %56.52 ، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (16).

إضافة الى شرحه للأهداف من العملية التكوينية بنسبة %69.56 و هذا ما يوضح الجدول رقم (17)، و ان نسبة %95.65 من المبحوثين اكدوا على دور المكون في نجاح العملية التكوينية وهذا ما جاء في الجدول رقم (19) ، في حيث نجد نسبة %56.52 من المبحوثين ممن صرحوا بمراعاة المكون للفروق الفردية اضافة الى %47.82 من اجابات المبحوثين التي تؤكد على الصفات العلمية للأستاذ المكون ، و هذا ما يؤثر في اداء الاستاذ للعملية التكوينية و بالتالي يساهم تحسينه و تحقيق الكفاءة و الفاعلية .

و منه نستخلص تحقق الفرضية الجزئية الثانية .

- عرض نتيجة الفرضية الثالثة : تساهم برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء اساتذة لتكوين المهني .

من خلال عرض و تحليل و تفسير البيانات المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة وجدنا أن البرامج التكوينية لها تاثير ايجابي في نجاح العملية التكوينية و ذلك من خلال اكتسابهم للمهارات الجديدة بنسبة 95.65% من اجابات المبحوثين و هذا ما يوضحه الجدول رقم (21) ، اضافة الى نسبة 100% تؤكد على دور برامج التكوين التحضيرى في تحسين الاداء كما يوضحه الجدول رقم (23) كذلك مستهمة برامج التكوين في تحسين العلاقة بين الاساتذة و المتهمنين بنسبة 95.56% من اجابات المبحوثين ، و هذا ما يوضحه الجدول رقم (22) .

من خلال هذه المعطيات نستخلص لأن البرامج التكوينية في اطار التكوين التحضيرى لاساتذة التكوين المهني ، تعمل على تحسين أدائهم الفعلي و بالتالي نستخلص ان لفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت بميدان الدراسة .

بناء على نتائج المتحصل عليها بميدان الدراسة ، و جداول الفرضيات الجزئية على مستوى ميدان الدراسة نستخلص ان الفرضية العامة تحققت بميدان الدراسة .

3- تحليل النتائج في ضوء الدراسات السابقة :

بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية و الفرضية العامة ، بميدان الدراسة ، قمنا بمقارنة نتائد الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة .

- بالنسبة للفرضية الجزئية الاولى : نجد ان النتائج المتحصل عليها ، تتفق مع نتائج دراسة الباحث بوقطف محمود في دراسته " التكوين اثناء الخدمة و دوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية " ، حيث أكدت نتائج دراسته على ان تكوين اثناء الخدمة له دور كبير في تطوير قدرات و سلوك الموظفين ، وذلك من خلال اضافة لمعارف علمية جديدة ، و مهارات سلوكية تساعده في تحسين القدرة على تنفيذ المهام ، و منه نستخلص تحقق الفرضية الاولى في ظا الدراسة السابقة .

بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية : و مفادها تساهم برامج التكوين التحضيرى في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني ، اتفقت نتائج الدراسة الحالية بدراسة الباحث بوقطف محمود و المتعلقة بفرصيته الجزئية الثالثة ، و مفادها تؤثر برامج التكوين على نجاح العملية تكوين الموظف اثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ، حيث أكدت تأثير برامج التكوين في انجاح العملية التكوينية ، اضافة الى اتفاق هذه الفرضية الجزئية بفرضية الباحثة بودوح غنية و المتعلقة "باستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية" و

اداء الموارد البشرية ، حيث أكدت ان الاستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية لها تأثير ايجابي في اداء الموارد البشرية و بالتالي تحث الفرضية الجزئية الثانية في ظل الدراستين السابقتين .

بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة : و مفادها يساهم المكون في انجاح العملية التكوينية لتحسين أداء اساتذة التكوين المهني .

نجد نتائج الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة تتفق مع ما توصل اليه الباحث بوقف محمود في فرضيته الجزئية الثانية و مفادها ، " يؤثر المكون على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة بالمؤسسة الجامعية الجزائرية " حيث أكدت نتائج دراسته صحة فرضيته الجزئية الثانية ، اضافة الى اتفاق الفرضية الجزئية الثالثة مع نتائج دراسة حسين نجاة تحت عنوان " فاعلية التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للاساتذة المساعدين " ، حيث لخصت نتائج الدراسة الى ان برامج التكوين البيداغوجي يساهم في الرفع من مستوى أداء الاساتذة حديثي التوظيف ، و بالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة في ظل الدراستين السابقتين .

4- تحليل النتائج في ضوء المقاربة النظرية :

يهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق التوازن بين حاجيات الأفراد وأهداف المؤسسة من خلال تدريب وتكوين المورد البشري وتزويده بالمهارات والخبرات اللازمة من خلال مختلف البرامج التكوينية، وهذا ماتم التوصل إليه في نتائج الدراسة والتي تؤكد على دور التكوين في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني، وذلك من أجل إكسابهم المهارات اللازمة، وتحقيق فاعلية أكثر في العمل، مما يجعلنا نستخلص بأن نتائج الدراسة توافقت مع المقاربة النظرية لمدخل الموارد البشرية.

5- تحليل النتائج في ضوء أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التكوين التحضيري وتحسين الأداء بالنسبة لأساتذة التكوين المهني، إضافة إلى دور وأهمية التكوين التحضيري في تنمية قدرات وكفاءة أساتذة التكوين المهني، من خلال إظهار مدى مساهمة في تحسين الأداء، ومن خلال النتائج التي تحصلنا عليها في دراستنا، يمكننا أن نستخلص بأن للتكوين التحضيري، دور ف عملية تحسين الأداء بالنسبة لأساتذة التكوين المهني، وإظهار مهاراتهم وتنمية قدراتهم إضافة إلى تحقيق أهداف وإستراتيجية المؤسسة في تطوير موردها البشري وتحسين أداءه.

*نتائج الدراسة :

بعد عرض و تحليل نتائج الدراسة ، و مناقشتها في ضوء الفرضيات الجزئية ، و على ضوء الدراسات السابقة ، تم تأكيد على تحقيقها ، يمكننا أن نتأكد تحقق الفرضية الرئيسية و المتعلقة بدور التكوين التحضيري في تحسين اداء اساتذة التكوين المهني ، بمركز التكوين المهني أحمد بويانة بدائرة الرواشد ولاية ميلة ، و بعد ان تحققت الفرضية العامة و الفرضيات الجزئية يمكن الاجابة على اشكالية الدراسة و تساؤلاتها الجزئية من خلال النتائج المتحصل عليها بيمدان الدراسة كمايلي :

- للتكوين التحضيري دور في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني .
- يساهم التكوين التحضيري في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني .
- مساهمة العملية التكوينية في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني .
- يساعد التكوين التحضيري في تغيير سلوكات و أداء أساتذة التكوين المهني .
- للمكون القدرة على اوصول المعلومات و شرح الاهداف من العملية التكوينية .
- مساهمة البرامج التكوينية للتكوين التحضيري في تحسين اداء أساتذة و المتمهين في قاعات و ورشات الدروس النظرية و التطبيقية .
- احتواء برامج التكوين التحضيري على محتوى يتوافق و متطلبات و مستوى أساتذة التكوين المهني .

* خاتمة :

من خلال عرضنا لموضوع الدراسة تخص " دور التكوين التحضيري في تحسين أداء اساتذة التكوين المهني من اجتيازه من قبل اساتذة التكوين المهني يمكننا ان نستخلص بان العملية التكوين التحضيري ، دورا فعالا لا بد من اجتيازه من قبل الاساتذة حديثي التوظيف ، اذ توفر الهيئات الوصية جل مواردها المالية و البشرية لتغطية هذا العمل إذ يعتبر التكوين التحضيري همزة وصل بين الاساتذة حديثي التوظيف مع وسط المهني الجديد .

إستخلصنا ضمن هذه الدراسة تحسين ظروف التكوين التحضيري اضافة الى ضرورة الاهتمام بالمكون و هذا لما له من دجور فعال في العملية التكوينية و البداغوجية و البسكولوجية اضافة لاهتمام برامج التكوينية من خلال مواكبة التطورات الحاصلة في الوطن و خارج الوطن ، جعلها أكثر دقة ووضوح و شمولية من اجل تحسين اداء اساتذة التكوين المهني / و تزويدهم بالمهارات اللازمة من اجل تحقيق فعالية أكثر .

* الاقتراحات :

- إجراء دورات تكوينية على مستوى المؤسسات يحص التكوين التحضيري و التكميلي .
- تكوين دوري و الزامي سنوي لمدة قصيرة من اجل تحسين المستوى .
- تنظيم تكوينات تخص كفية القيام بالتطبيقات .
- القيام بالتكوين حسب الشعب المهنية .
- توفير العتاد لكل تخصص في فترة التكوين .
- تعديل البرامج الخاصة بالكفاءات .
- التحسين الدائم للبرامج التكوينية مراعاة سوق الشغل .
- اشراك جميع اساتذة الاختصاص في تطوير البرنامج .
- أن تكون دورية و بصفة منتظمة و ملمة بالتطورات الاقتصادية .
- تسطير برامج تكوينية قصيرة المدة حسب الحاجة .
- جعل اماكن التربص او التكوين قريبة من اقامة الاساتذة المكونين .
- اعادة تحسين البرامج التكوينية كل 10 سنوات على الاكثر .

- تزويد المؤسسات التكوينية بدروس موحدة في جميع المراكز و تتماشى مع البرامج و تقليص الحجم الساعي للأستاذة لتقليص في عدد المواد الممنوحة .
- وضع برنامج موحد للعمل به
- تربصات دورية للمكون لتحسين المستوى
- الاخذ بعين الاعتبار المقترحات المقدمة من طرف الاستاذة ذوي الخبرة المهنية .
- تكثيف الدورات التكوينية .
- زيادة في مدة التكوين التحضيري الى تسعة اشهر .

قائمة المصادر و المراجع

*قائمة المراجع .

المعاجم و القواميس :

1-معجم نور الدين الوسيط : {عربي،عربي} : الدكتور عصام نور الدين ، أستاذ العلوم النحوية ، الجامعة اللبنانية ، دار الكتب العلمية، الطبعة {2} 2009 ، بيروت ، لبنان،¹زوالي عبد العزيز : تنمية المورد البشري في التنظيم ، مركز الكتاب الأكاديمي الطبعة الأولى عمان ،
الكتب باللغة العربية :

2-جمال معتوق ، منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي ، دار الكتاب الحديث ط1، القاهرة ، مصر 2013 ،

3-بن عمار حسبية : تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية ، دراسة حالة : تكوين المتكولين في ولاية قسنطينة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير : تخصص تسيير اشراف الأستاذ : عبد الكريم بن اعراب شعبة ادارة الموارد البشرية مدرسة الدكتوراه ، اقتصاد ، مناجم ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة منشوري ، قسنطينة ، الجزائر 2009 .

4-عنتر بن مرزوق وآخرون : إدارة الموارد البشرية في عهد الإدارة الالكترونية، دط، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن، 2018.

أطروحات و رسائل :

5-شالا ابراهيم ، بوشيخي علي ، الرأس مال الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية ، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع التوزيع تندوف ،مجلة مجاميع المعرفة المجلد 07 العدد 01 ، شهر أفريل 2021 ، مخبر الدراسات و البحوث الاجتماعية في الجزائر حول التنمية المحلية و الشأن العام جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس ، الجزائر تاريخ النشر 2021/04/25

6-بودوح غنية : استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية المؤسسة الاستشفائية العمومية بمدينة بسكرة -نموذجاً- اطروحة مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه العلوم في علم الاجتماع ،تخصص تنمية الموارد البشرية ، كلية العلوم الانسانية
و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر ببسكرة ، الجزائر 2013
7-مسعودة سليمانى ، عينة البحوث الميدانية ، دراسة في الاحتم و الانواع ، مجلة
معارف ، المجلد 17 ، العدد 1 ، جامعة معمري بتيزو وزو ، الجزائر ، 2022 ، ص
المجلات و المطبوعات :

- 8-بوقفة عبد الرحمان : مطبوعة بيداغوجية في مقياس سوق العمل في الجزائر ، السنة 2
ماستر ،علم الاجتماع وتنظيم العمل كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة محمد
البشير الابراهيمي ، برج بوعريريج الجزائر 2021 ص 58 .
9-دليل أستاذ التكوين المهني : مليكة شيبون مساعد تقني و بيداغوجي ، الجزائر ،
10- زوالي عبد العزيز : تنمية المورد البشري في التنظيم ، مركز الكتاب الأكاديمي
الطبعة الأولى عمان ،ص 117.

الأملا حق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمى

برج بوعريريج

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

إستمارة الاستبيان

ملاحظة: بيان هذه الاستمارة يستخدم الا لأغراض البحث العلمي ، لذا نرجوا من سيادتكم
ملأها بكل صدق و دقة متناهية ، ضع علامة في الخانة المناسبة .

اشراف الأستاذة:

مفتاح نادية

اعداد الطالبة :

مريزق سهام

السنة الجامعية : 2024/2023

المحور الأول: البيانات العامة

- 1 - الجنس : ذكر أنثى
- 2 - السن من 18 الى 25 من 26 الى 35 من 36 الى 45 من 46 فما فوق
- 3 - الحالة العائلية : أعزب متزوج طلق مل
- 4 - المستوى التعليمي : ابتدائي متوسط ثانوي جامعي أخرى
- 5 - الأقدمية في العمل : أقل من 5 سنوات من 6 الى 10 سنوات 11 الى 15 سنة 16 فما فوق
- 6 - المستوى المهني : أستاذ التكوين المهني أستاذ متخصص في التكوين المهني رتبة أولى أستاذ متخصص في التكوين المهني رتبة ثانية أستاذ مكلف بالهندسة البيداغوجية
- المحور الثاني : يساهم التكوين التحضيري في تحسين مهارات أساتذة التكوين المهني :
- 7 - كيف تم توظيفك بمركز التكوين المهني :
توظيف مباشر مسابقة ادماج مهني
- 8 - هل خضعت لعملية التكوين التحضيري مباشرة بعد التحاقك بالمنصب :
نعم لا
- 9 - كم دامت مدة تكوينك التحضيري الذي تحصلت عليه ؟
قصيرة المدى { 3 - 6 } أشهر متوسطة { 6 أشهر الى سنة } طويلة المدى سنة فما فوق
- 10 - أين كانت عملية التكوين ؟
داخل مؤسسة تكوينية داخل الولاية خارج الولاية

11 - هل ترى أن مدة التكوين التحضيري لأساتذة التكوين المهني {جميع الرتب} كافية لاكتساب المهارات اللازمة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

- عدم وضوح البرامج التكوينية

- عدم ملائمة ظروف التكوين

- نقص خبرة المكونين

12 - هل تعتقد أن العملية التكوينية ساهمت في تحسين ادائك؟

نعم لا

13 - هل العملية التكوينية التي خضعت لها جعلتك قادرا على :

- أداء العمل بدقة

- تعديل السلوك

- تجنب الأخطاء

- التجكّم في الأغراض البيداغوجية

المحور الثالث : يساهم المكون في نجاح العملية التكوينية في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني :

14 - هل ترى أن الأستاذ المكون يمتلك المؤهلات اللازمة لذلك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

15 - هل للمكون القدرة على إيصال المعلومات للأساتذة المتكونين بطريقة سهلة ومفهومة:

جيد جدا جيدة حسنة متوسطة ضعيفة

16 - هل يقوم المكون بشرح الأهداف من العملية التكوينية؟

نعم لا

17 - هل يراعى المكون الفروق الفردية لأساتذة التكوين المهني ؟

نعم لا

18 - هل للمكون دور في انجاح العملية التكوينية ؟

نعم لا

19 - في كلتا الاجابتين لماذا ؟

20 - حسب رأيك ماهي المواصفات التي يجب أن يتحلى بها المكون ؟

.....
.....
.....

المحور الرابع : تساهم برامج التكوين التحضيري في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني

21 - هل تعتقد أن برامج التكوين التحضيري لأساتذة التكوين المهني تساهم في اكتساب المهارات الجديدة لدى أساتذة التكوين المهني ؟

نعم لا

22 - هل تساعد برامج التكوين التحضيري في تحسين العلاقة بين الأساتذة و المتمهين ؟

نعم لا

23 - هل برامج التكوين التحضيري دور في تحسين أداء أساتذة التكوين المهني ؟

نعم لا

24 - هل محتوى برامج التكوين التحضيري تتوافق مع متطلبات ومستوى أساتذة التكوين المهني ؟

نعم لا

25 - هل طبيعة منصبك تتطلب تكوينك بصفة مستمرة؟

نعم لا

26 - ماهي أنواع البرامج التكوينية التي تلقيتها ؟

تكوين تكوين تأهيلي تكوين تخصصي تكوين بيداغوجي
تكميلي