

جامعة ابن خلدون - تيارت  
University Ibn Khaldoun of Tiaret



M

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
قسم علم النفس والأرطفونيا و الفلسفة  
and Speech Therapy ، Philosophy ، Department of Psychology

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د.  
تخصص علم النفس المدرسي  
العنوان

فعالية التربص التطبيقي في قطاع التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين

دراسة ميدانية فيمؤسسات التكوين المهني و التمهين بولاية تيارت

إشراف:  
د. بوشريط نورية

إعداد الطالب :  
م. قرين العربي

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر - أ-	أ.د. يونس جميلة
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر - أ-	د. بوشريط نورية
مناقشا	أستاذ محاضر - أ-	د. منهوم محمد

الموسم الجامعي: 2025/2024

# شكرو تقدير

إذا هبت رياحك فاغتنمها \*\* فكل عاصفة سكون  
ولا تغفل عن الإحسان فيها \*\* فلا تدري السكون متى يكون

على وقع هذه الكلمات المعبرة و المؤثرة و بكل تواضع و امتنان ، أتقدم  
بالشكر الجزيل لكل من ساعدني على انجاز هذا العمل المتواضع  
وعلى رأسهم الدكتورة بوشريط نورية التي لم تبخل علينا يوماً  
بتوجيهاتها القيمة و سعة صدرها و صبرها و الشكر موصول لكل  
الأساتذة الكرام الذين أطرونا و هم يمنون علينا بالعلم و المعرفة  
طيلة هذا المشوار المجلو الشكر موصول كذلك للأساتذة  
أعضاء اللجنة المناقشة ، على قبولهم مناقشة هذا العمل و تقييمه  
و اسداءهم لي بالنصائح القيمة و في الأخير الطلبة ، زملاء الدراسة  
و الدفعة الذين رافقونا و عبروا لنا عن سمو أنفسهم الطيبة  
فكل الشكر و التقدير

إهداء

إهداء

إهداء

## بسم الله الرحمن الرحيم

والحمد لله أولا و آخرا و ما توفيقى الا به  
الحمد لله الذي شاء من الأقدار أعظمها و من الأفراح أعمقها و  
من الإنتصارات أفضلها  
بهذه العبارات و بكل صدق و ثبات أهدي هذا العمل المتواضع  
الى :

- نفسي التي قاومت ساعات التعب
- الى من كللها الله بالهيبة و الوقار ، و الداى تغمدهما الله  
برحمته .
- الى من كانوا خلف كل نجاح ، داعمين و مساندين لنا ، الى  
عائلي الكريمة
- الى كل من كانت له بصمة في مشواري العلمي
- الى الأستاذة ، الدكتورة بوشريط نورية ، المشرفة على هذا  
البحث .
- و الى كل أساتذتنا الكرام الذين لم يبخلوا علينا بتوجيهاتهم و  
كانوا لنا النبراس المضيء

الى كل طلبة ماستر 2

دفعة سنة 2025/2024

## ملخص الدراسة:

### ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة التي تندرج ضمن البحوث الوصفية الى بحث في فعالية التريص التطبيقي من وجهة نظر المتربصين في قطاع التكوين وبالتحديد في مؤسسات التكوين المهني بولاية تيارت .  
و هذا من خلال رصد استجابات و ردود الفعل للمتربصين و المتمهين الذين استفادوا خلال فترة تكوينهم في ظل المتغيرات الوسيطة ( الجنس ، السن ، المستوى الدراسي ، نمط التكوين ، مستوى التأهيل ، الاختصاص المدروس ، مدة التريص و مكان التريص )

و للوصول الى نتائج تحقق أهداف دراستنا ، قمنا بتطبيق استبيان مكون من 49 فقرة موزعة على 5 أبعاد ( البعد التنظيمي - البعد التعليمي التطوري - البعد الاجتماعي الثقافي - البعد النفسي - البعد المستقبلي )، حيث طبقت على عينة قوامها 207 متربصا و متربصة بمؤسسات ولاية تيارت اختيرت بطريقة قصدية ، فبالاعتماد على المنهج الوصفي قمنا بمعالجة البيانات المتحصل عليها باستعمال أدوات مختلفة متمثلة في الحساب المتوسط و التكرارات و الإنحراف المعياري و النسب المئوية و غيرها و بالاستناد في المعالجة الإحصائية على المعالج العربي في الإحصاء الاجتماعي APSS، فأسفرت النتائج على النحو التالي:

✓ يتسم التدريب الميداني في مؤسسات التكوين المهني بدرجة عالية من الفعالية من وجهة نظر المتربصين بنسبة 75.17 هذه النسبة توزعت بالترتيب على أبعاد الأداة كالتالي: البعد التنظيمي (79.60% - البعد التعليمي التطوري: 79.16% - البعد النفسي: 73.31% البعد الاجتماعي الثقافي: 72.83% - البعد المستقبلي 70.93%)

✓ لا توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني تعزى لنمط التكوين و هذا ما تأكد على مستوى كل الابعاد الا في البعد الاجتماعي الثقافي فقد تأكدت الفروق احصائيا و هي تعزى للنمط الاقامي .

✓ لا توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لمدة التريص

✓ لا توجد فروق دالة إحصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لمستوى التأهيل.

الكلمات المفتاحية : التكوين المهني - التدريب الميداني - الفعالية - البعد التنظيمي - البعد التعليمي التطوري - البعد الاجتماعي الثقافي - البعد النفسي - البعد المستقبلي.

### Study summary in Arabic

This study, which falls under descriptive research, aimed to investigate the effectiveness of practical training from the perspective of trainees in the training sector and modernization in vocational training institutions in Tiaret Province. And this is done by monitoring the responses and reactions of the trainees and apprentices who benefited during their training period in light of the intermediate variables (gender, age, educational level, training style, qualification level, studied specialization, duration of the internship, and location of the internship).

And to achieve results that meet the objectives of our study, we applied a questionnaire consisting of 49 items distributed across 5 dimensions.

(The organizational dimension – the educational developmental dimension – the socio-cultural dimension – the psychological dimension – the future dimension), which was applied to a sample of 207 trainees from institutions in the Wilaya of Tiaret, selected intentionally. Relying on the descriptive method, we processed the obtained data using various tools represented in calculating the mean, frequencies, standard deviation, percentages, and others, and based on statistical processing using the Arabic Social Statistics Processor (APSS). The results were as follows:

Field training in vocational training institutions is characterized by a high degree of effectiveness from the trainees' perspective, with a percentage of 75.17. This percentage is distributed across the dimensions of the tool as follows:

Organizational dimension (79.60%), Educational and developmental dimension (79.16%), Psychological dimension (73.31%), Socio-cultural dimension (72.83%), and Future dimension (70.93%).

There are no statistically significant differences in the evaluation of the effectiveness of field training attributed to the training style, which was confirmed across all dimensions except for the socio-cultural dimension, where the differences were statistically confirmed and attributed to the residential style. There are no statistically significant differences in the evaluation of the effectiveness of field training from the trainees' perspective attributed to the duration of the training.

There are no statistically significant differences in the evaluation of the effectiveness of field training from the perspective of trainees attributed to the level of qualification.

**Keywords:** vocational training – field training – effectiveness – organizational dimension – educational developmental dimension – socio-cultural dimension – psychological dimension – future dimension.

## قائمة المحتويات

أ	شكر وتقدير
ب	إهداء
ج	ملخص الدراسة باللغة العربية
د	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
هـ	قائمة المحتويات
و	قائمة الجداول
ح	قائمة الاشكال
ط	قائمة الملاحق
01	مقدمة
<b>الفصل الأول : الإطار العام للدراسة</b>	
04	1. إشكالية الدراسة
07	2. أهداف الدراسة
07	3. أهمية الدراسة
08	4. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
09	5. الدراسات السابقة
16	6. التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة</b>	
19	<b>أولاً : التكوين المهني</b>
19	<b>تمهيد</b>
19	1 مفهوم التكوين المهني
21	2. تعريف التكوين
21	تعريف التكوين المهني
22	3 متطلبات التكوين المهني
22	1.3. التكوين المهني و الطلب الاجتماعي
22	2.3. التكوين المهني و الطلب الاقتصادي
23	4 تاريخ التكوين المهني
23	5 مراحل التكوين المهني
27	6 أهداف التكوين المهني
28	7 أنماط التكوين المهني

29	8 آثار التكوين المهني على الافراد
33	09 تقويم التكوين المهني
34	10 خطوات التكوين المهني
35	11 .برامج التكوين المهني
<b>ثانيا : فعالية التدريب الميداني</b>	
37	مقدمة
38	التدريب الميداني
38	تمهيد
38	أ - مفهوم التدريب
40	1- تعاريف أخرى للتدريب
40	ب- مفهوم التدريب الميداني
43	2- الفرق بين التدريب و التكوين المهني
44	3- تعاريف التدريب الميداني
47	4- مصطلحات لها علاقة بالتدريب
47	5- أنواع التدريب
48	6 الأسس العامة للتدريب
49	7 خصائص التدريب المهني
50	8- أهداف التدريب الميداني
51	9- شروط فعالية التكوين المهني
<b>الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة</b>	
57	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
57	تمهيد
57	1. أهداف الدراسة الاستطلاعية
57	2. عينة الدراسة الإستطلاعية
64	3. أدوات الدراسة
64	1.1.3 استبيان فعالية التدريب الميداني
64	2.1.3.. الخصائص السيكمترية للاستبيان
64	4. اجراءات الدراسة الاستطلاعية
79	ثانيا : الدراسة الأساسية
79	1. المنهج المستخدم

79	2. عينة الدراسة الأساسية
81	3. خصائص العينة
81	4. أدوات الدراسة الأساسية
91	5. حدود الدراسة الأساسية
91	6. الاساليب الاحصائية المستخدمة
92	7. خلاصة
<b>الفصل الرابع : عرض النتائج و مناقشتها و تفسيرها</b>	
94	تمهيد
94	1 عرض و مناقشة تفسير نتائج التساؤل الرئيسي
108	2 عرض و مناقشة تفسير نتائج التساؤل الفرعي الاول
111	3 عرض و مناقشة تفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني
114	4 عرض و مناقشة تفسير نتائج التساؤل الفرعي الثالث
116	4 أهم النتائج المتحصل عليها
117	6 خلاصة الفصل
118	7 الخاتمة
118	المقترحات
121	8 قائمة المصادر و المراجع
123	9 الملاحق

#### قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين تزايد عدد السكان المنتمين لمراكز التكوين المهني	24
02	يبين عدد السكان المتزايد على مراكز التكوين المهني حسب الجنس	25
03	يوضح الفرق بين التدريب الميداني و التعليم الأكاديمي :	43
04	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	58
05	يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن	59
06	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي	60
07	يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به	61
08	يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التبرص أجروها :	62
09	يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني	63
10	يبين فقرات البعد الأول	66

67	يبين فقرات البعد الثاني	11
68	يبين فقرات البعد الثالث	12
70	يبين فقرات البعد الرابع	13
71	يبين فقرات البعد الخامس	14
72	يبين الصورة العامة لما سجلته فقرات الاستبيان بعد عرضه على 10 أساتذة	15
74	يبين مجموع الفقرات التي تم التحفظ عليها في التحكيم و أعيد تعديلها	16
76	يوضح معاملات الاتساق الداخلي للاستبيان	17
78	يبين ثبات الإتساق الداخلي العام للاستبيان ككل	18
78	يوضح التجزئة النصفية للاستبيان	19
80	بين التخصصات التي مستها الدراسة	20
81	يمثل بدائل مقياس ليكرت الخماسي	21
82	23 يوضح توزيع أفراد العينة في الدراسة الأساسية حسب الجنس	22
84	يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	23
85	يبين توزيع أفراد العينة حسب نمط التكوين	24
86	يبين مجموع الفقرات التي تم التحفظ عليها في التحكيم و أعيد تعديلها	25
87	يوضح قيم المتوسط المرجح أو الموافق و المستوى المرفق له	26
88	يوضح معاملات الاتساق الداخلي للاستبيان	27
90	يبين ثبات الإتساق الداخلي العام للاستبيان ككل	28
91	يوضح التجزئة النصفية للاستبيان	29
91	يبين مجال المتوسط الحسابي المرجح	30
94	يبين ما أسفرت عليه نتائج فقرات الأول (البعد التنظيمي)	31
95	يبين ما أسفرت عليه نتائج فقرات البعد التعليمي التطوري	32
96	يبين ما أسفرت عنه نتائج فقرات البعد الاجتماعي الثقافي	33
97	يبين لما أسفرت عنه نتائج البعد النفسي	34
98	يبين لما أسفرت عنه نتائج البعد المستقبلي	35
99	بين نتائج إختبار T للتساؤل الرئيسي	36
107	يبين الفروق في تقييم الفعالية من وجهة نظر المتربصين تعزى لنمطي التكوين	37
108	( التكوين الإقامي و التمهين )	38
111	يبين الفروق في وجهة نظر المتربصين حول فعالية التربص التطبيقي باختلاف مدد التربص ( شهر - 2 إلى 3 أشهر - 3 أشهر فما فوق )	39
114	يبين الفروق في وجهة نظر المتربصين حول فعالية التربص التطبيقي باختلاف مستوى التأهيل	40

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
<b>الأشكال الخاصة بالدراسة الإستطلاعية</b>		
01	أسس التدريب الميداني	49
02	يبين توزيع العينة الإستطلاعية حسب الجنس	58
03	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن	59
04	يبين توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب المستوى الدراسي	60
05	يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به	61
06	يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التريض التي استفادوا منها	62
07	يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني	63
<b>الأشكال الخاصة بالدراسة الأساسية</b>		
08	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	83
09	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	84
10	يبين توزيع أفراد العينة حسب نمط التكوين	85
11	يبين توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب المستوى الدراسي	86
12	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به	87
13	يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التريض التي استفادوا منها	89
14	يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني	90

## قائمة الملاحق

نسخة من الاستبيان قبل التحكيم	01
دليل للأساتذة	02
الإستبيان المعروض للتحكيم	03
النسخة النهائية للاستبيان بعد التحكيم	04
معاملات الإتساق الداخلي بين الإستبيان و الأبعاد الخمسة	05

# مقدمة

## مقدمة

إن من المسلمات أن الإنسان يعتبر المحرك الأساسي لكل نشاط مهما كانت طبيعته، إنتاجية كانت أو خدمية، وقد أصبح المورد البشري اليوم أكثر من أي وقت مضى، محل اهتمام كل المؤسسات، السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، فهو من يصنع التميز والتفرد و التفوق الذي تسعى أي هيئة أو مؤسسة تحقيقه من خدمات وإنتاج في ظل التنافس الضارب بأطنابه في جميع المجالات و خاصة تلك التي تحتاج لليد الماهرة و الفنية التي تساهم في أحداث التنمية و التطور لإثبات وجود هذا الفرد الطبيعي.

وتعد وظيفة التدريب بصفة عامة و التدريب الميداني أو التريص التطبيقي بصفة خاصة إحدى الوظائف الهامة لتسيير وإدارة الأفراد، إذ تكمن أهميتها في توفير الإمكانيات البشرية و المادية من تجهيزات و موارد مالية

و برامج تكوين الى غير ذلك من الإمكانيات و تأهيلها، إلا أن الإختلاف فيها يكمن في الأساليب والطرق المنتهجة في عمليات الإنجاز و ما تتطلبه من ضروريات التدريب المتخصصة والفعالة و المحدثة للتغيير في سلوك و اتجاهات المتدربين داخل الفضاء العام للمؤسسة التكوينية ، ونسجها التركيبي أو خارجه.(محمد عبد الباقي صلاح الدين، 2000:261).

ومن هنا تظهر ضرورة إعطاء الأهمية الكافية لتأهيل مترصي التكوين المهني لتحقيق الفاعلية في الجانب التطبيقي من العملية التكوينية والحصول على أحسن النتائج والسلوك المرغوبين. ان الجانب التطبيقي من العملية التكوينية التي يستفيد منها الشباب المندمج في مؤسسات التكوين المهني، منظم بموجب أحكام لعدة قوانين عمادها القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 وآخرها المرسوم 18-10 المؤرخ في 10 جوان 2018 الذي يتعلق بنمط التكوين عن طريق التمهين ، وان غيرهما من قوانين فهو يصب في نفس الهدف و المغزى الرامي منها جميعا هو اكساب المتريص تأهيلا مهنيا يسمح له بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي سواء كانت انتاجية أو خدمية وفقا لما يدركه ويتوقعه هذا المتكون.

ان تحقيق هذا الهدف يتحدد على أساسه مستوى أداء و رضا المتريص بمخرجات التكوين الذي تلقاه و يعتبر التدريب الميداني أو التريص التطبيقي ومستوى فعاليته المرجو تحقيقها و المسطر لها في برامج المؤسسة من أسمى الأهداف و الغايات التي سطرت في سياسة قطاع التكوين و التعليم المهنيين للتكفل

على أحسن وجه بالمندمجين في فضاءه و هذا لا يتأتى الا بتذليل كل الصعوبات التي تواجه الفريق المشرف على عملية التكوين و التدريب و المتكون باعتباره محور جميع العمليات .  
ان المتربص وخلافا لكل موارد الإنتاج الأخرى معرض للعديد من تدخل و تفاعل الكثير من المتغيرات التي تتحكم في سلوكه ، و مستواه المعرفي و الفني أو المهاري مما يجعل النماذج الفعالة الخاصة بتكوينه، تتطلب أن تكون أكثر خصوصية وتعقيد عن تلك المستخدمة في ميادين المعرفة الأخرى ، لهذا يعد التدريب الميداني منه و مخرجاته محور هذه الدراسة.وقد تم تقسيم موضوع بحثنا هذا إلى جانبين جانب نظري وجانب ميداني(تطبيقي).

فالجانب النظري تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول وهي:

**الفصل الأول:**و قد تناول ، تحديد إشكالية البحث من خلال عرض للتصورات والتساؤلات المطروحة لدراسة هذا الموضوع، وما يفترض الاجابة به على مختلف التساؤلات، و كذا ذكراًهمية كل ذلك وشرح المصطلحات لفك غموض متغيرات وعرض البحث والأهداف المرجو تحقيقها منه اضافة الى بعض الدراسات التي تناولت متغير فعالية التدريب الميداني في مجال التكوين المهني من وجهة نظر متربصيه و ما يرتبط به من صور و مؤشرات كالأداء و الرضا و عامل الإشراف الخ ... وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ، والتعليق عليها.

**الفصل الثاني:** والذي تناول الاطار النظري العام للدراسة تطرقنا من خلاله الى ماهية التكوين المهني و ظهوره بمختلف مكوناته و تطوراته عبر المراحل التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال الى يومنا هذا .  
ثم موضوع التدريب الميداني وفعاليتة من خلال عرض سيكولوجيتة وأهميتة وأهم المفاهيم التي تناولته، وسائله واتجاهاته ومجالات استخدامه وأنواعه ثم الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها بمختلف الأساليب والطرق المعتمدة في تدريب المتربصين وتقييمها، ثم تحديد المعوقات التي قد تعترض المتدربين من وجهة نظرهم ، وأخيرا ما يمكن تصميمه من برامج تكوين وتدريب و طرح ما يتطلب ذلك من حاجيات مساعدة في تطوير هذه البرامج ، ثم ملخص للفصل.

**أما الفصل الثالث :** بعنوان الإجراءات المنهجية للدراسة ، بحيث تضمن هذا الفصل (الدراسة الإستطلاعية والدراسة الأساسية )

**الفصل الرابع :** بعنوان عرض ومناقشة نتائج الدراسة ، بحيث تضمن هذا الفصل (عرض ومناقشة نتائج التساؤلات الفرعية الأربعة ، التساؤل الرئيسي وأهم النتائج المتوصل إليهاوالخلاصة العامة لذلك،وخاتمة البحث.وبهذا يكون بحثنا المتواضع ساهم ولو بصفة جزئية في إثراء موضوع فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني قابلة للنقد والإثراء

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. أهداف الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة
5. الدراسات السابقة
6. التعقيب على الدراسات السابقة

1- شكالية الدراسة

يمثل التدريب بصفة عامة أو التربص التطبيقي بصفة خاصة في التكوين المهني أحد المداخل الرئيسية لإثراء الشخصية و تنميتها وتطوير السلوك و تغييرالاتجاهات بما يخدم متطلبات الأداء أو الانجاز الفعال على المستويين الفردي والجماعي ، ومع التغيرات المتسارعة التي يشهدها المجتمع المعاصر و مؤشرات التطور التي أصبح يتسم بها منذ النصف الثاني من القرن العشرين إلى الآن ، فكان من الضروري إعادة النظر في الجوانب التنظيمية القائمة على أساسها المؤسسة باعتبارها الحاضنة لكل أشكال النشاطات ، ليس فقط من أجل التوافق مع هذه المتغيرات وتقدير أهمية الاستفادة منها ولكن أيضا لضمان هذا التطور التنظيمي المتواصل الموافق لمعايير الجودة والاستخدام الأفضل لمعطيات ثورة التطور التكنولوجي الملحوظ .

من هذا المنطلق تبدو الأهمية البالغة للتربص التطبيقي الذي يتلقاه المتكون بصفة عامة منذ اندماجه في التخصص الذي اختاره للتكوين فيه ، بصفته محور كل نشاط و تنمية مبتغاها التأهيل لما يتطلبه الأداء الفعال و الإنجاز تصبو المؤسسة التكوينية الحديثة لتحقيقه .

وقد شهد القرن العشرين تطورا ملحوظا في مجال التنمية البشرية و الاهتمام أكثر بالعنصر البشري، والذي اصطلح على تسميته بثورة المعرفة، التي تتضمن تطورا كيميا ونوعيا في الحقل المعرفي و كثافة المعلومات بصورة أو شكل راسخ أثر في سيرورتها و ما يتولد عنها ، بل أكثر من ذلك فقد أحدثت تغييرات جوهرية في الكثير من أنماط الحياة الخاصة بالفرد ولقد أظهرت هذه التطورات حتمية مواكبة هذ التغيير والتوافق مع ما من ينجر عنه من مخرجات متنوعة. و التصدي لمختلف التحديات ، وكل ذلك يرجع للاعداد الجيد للعنصر البشري إعدادا عسريا يتماشى مع الضروريات بمختلف أشكالها ، وتوفير المناخ المناسب للرفع من نسبة الاستثمار في عملية التكوين بما يؤدي إلى تعظيم العائد منها إبداعا وابتكاراً (جلال عبد الفتاح أحمد، 1993:23).

إن دور و مهمة إدارة الأفراد والاشراف على عملية التكوين و بالالخص في الجانب التطبيقي منها لا تقتصر على عملية الاختبار وتقييم الأعمال أو غيرها من الواجبات بقدر ما تتعدى ذلك إلى رفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد المتدربين و تحديد العوامل المؤثرة في ذلك. أساسها الرضا عما يتلقاه المترصين من محتويات للبرامج التكوينية الخاصة بالتدريب والاعداد لممارسة الأعمال و التكفل بالمهام التي أوكلت لهم بالاسلوب الأمثل لتحقيق الاهداف المسطرة من طرف المؤسسة التكوينية على أساس علمي سليم، بأقل جهد و زمن وتكلفة.

لهذه الأسباب أصبح التدريب يحتل مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية التخطيطية و التحضيرية لأي مؤسسة ، الهادفة إلي رفع الأداء أو مستواه و تهذيب أساليبه العملية أو الفنية عن طريق محاولة إحداث التغيير في الإتجاهات نحو الوظيفة أو المهنة بتطوير سلوك المتربص أو المتدرب و الرفع من مهاراته وقدراته من جهة ثم استهداف الرفع من خصوصية الأنماط السلوكية التي يتبعها في أداءاته و أعماله من جهة ثانية، وقد شاع بين جميع الإدارات و ذاعت فكرة أن التربص التطبيقي هو أداة فعالة لعلاج حل الكثير من المشكلات التي يعاني منها الكثير من المجالات الإنتاجية. واستقر لديهم بان التدريب أمر مرغوب فيه وقد أصبح من المظاهر المحفزة للبروز في الجانب التطبيقي بشكل مستمر، وأنه إذا لم يتحقق منه النفع المطلوب،فليس هناك من ضرر يتوقع حدوثه (على السلمي، ساطع رسلان، 1977:163)

ويعتبر التربص التطبيقي و بالاحص في جانبه التنظيمي ،المتغير المحرك لمجموعة من العوامل ، كما يعد عاملا أساسيا مكتسبا من خلال خبرات العمل ونشاطاته المستمرة ، هذا دون أن ننسى عامل الحوافز المعنوية و المادية والظروف الطبيعية للعمل، والعلاقات الإشرافية وجماعة العمل التي ينتمي لها الفرد المتدرب هي كلها عوامل مساهمة تتحكم في الأداء أو الإنجاز بالزيادة أو النقصان ،من خلال تأثيرها على الحاجات المراد تحقيقها من خلال هذا التدريب ، وتقدير مدى كفاءة الفرد الفنية والعملية،

Waldman and Kennett ,durey,1991

وقد يشمل دوافع العاملين ومجال انطباعاتهم وانفعالاتهم ومدى ولائهم في تحقيق أهداف المنظمة التي يعملون فيها.وقد حازت عملية التدريب الميداني على نطاق واسع في فضاء سياسة دول العالم المصنع، خاصة المتطورة منها ،في العالم الغربي و الرائدة مثل كندا و ألمانيا التي وضعت نظاما للتدريب المهني المتواصل الصادر بقانون جويلية 1971، المعدل سنة 1978 ، والمعدل و المتمم سنة 1984بأكثر عمقا حول نمط التكوين و التدريب(Caude)Dubar.1985.p5

أما الدول النامية و التي هي في طور النمو كالجزائر فقت تبنت إستراتيجيات وخطط للاهتمام بالعنصر البشري و تأهيله للخوض في عالم التنمية، تشجيعه و تحفيزه لتحقيق قدرا من التقدم والرقي و مواكبة التطور التكنولوجي .

وانطلاقا من هذا التصور فقد أثارت قضية استغلال وتدريب القوى العاملة و كل متربصي التكوين المهني ثلاثة نقاط رئيسية (الفائدة التي تجنيها الدولة من عملية التكوين والتدريب، انعكاس تلك الفائدة

على مسألة التنمية و تطور المجتمع و مؤسساته، و الأثر الذي تتركه تلك الفائدة من زيادة في درجة الثقة لدى المتدرب من خلال التوجيهات و الاستراتيجيات المسطرة و المتبناة. بـلقاسم سـلاطـنية، (1998) أما على الصعيد الوطني و بعد تسجيل الجزائر في وقت سابق عجز واضح في تسيير المورد البشري ، تداركت ذلك الإهمال بزيادة الاهتمام بالجانب التقني للقوى العاملة و اليد المؤهلة و تكوينها و تدريبها، تدريباً يجعلها تتخطى و تندمج في عملية الانتاج و ايماناً من المشرفين بان العنصر البشري يعتبر المحرك الفعال للتنمية و التطور عوض الركود الاقتصادي و إفلاس المؤسسات الاقتصادية أو غلقها و تسريح للعمال ... الخ .

و هذا ما تؤكدناه لنا دراسة عنوانها " دور التدريب الميداني في تحسين كفاءات الشباب الجزائري " دراسة ميدانية على مراكز التكوين المهني سنة (2022) ، أجراها باحثون من جامعة قسنطينة بالتعاون مع الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM على عينة تتكون من 500 متدرب في مراكز التكوين المهني عبر 5 ولايات ( الجزائر ، وهران ، قسنطينة ، باتنة ، تيزي وزو ) ، إضافة الى مقابلات مع مسؤولي المؤسسات التكوينية و المستضيفة للتدريب .

الهدف منها هو تقييم أثر التدريب الميداني على تأهيل الشباب و مقارنة نمط التكوين الحالي القائم على التدريب (العملي) بالنمط التقليدي ( النظري) .

وكانت النتيجة هي أن 65% من المتدربين خضعوا لبرامج تدريب ميداني حصلوا على عمل خلال 6 أشهر من التخرج ، مقابل 30% من الخريجين بالطرق التقليدية .

أما من حيث التطوير المهاري و العملي فقد أشار 78% من أصحاب العمل الى أن المتدربين الميدانيين أكثر كفاءة في الأداء الوظيفي مقارنة بمن تلقوا تكويناً نظرياً فقط.

و أن في السابق كان التكوين يركز على الجانب النظري الا أنه و بعد اصلاحات 2014-2015 الممثلة في المخطط الوطني المهني فقد أصبحت 50% من برامج الكوين تشمل تدريباً ميدانياً إلزامياً .

كما أشارت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANDE) في تقريرها سنة 2023 أن 70% من المشاريع الناجحة لرواد الشباب كانت نتيجة برامج تدريب ميداني

و من خلال هذه المخرجات لعينة من الدراسات و مساهمة منا في تبيان حقيقة ذلك نحاول المشاركة ببحثنا هذا ونطرح التساؤلات التالية

✓ ما مدى فعالية التدريب الميداني في مؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المترشحين؟

✓ هل توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لنمط التكوين؟

✓ هل توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لمدة التبرص؟

✓ هل توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لمستوى التأهيل؟

✓ هل توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين تعزى لمتغير مدة التبرص التطبيقي؟

### 1- اهداف الدراسة:

نتصور ابراز مجموعة من الأهداف المتعلقة بموضوع البحث سواء كانت العلمية أو العملية منها و التي يمكن حصرها فيما يلي :

- تحديد مدى فعالية التدريب الميداني في مؤسسات التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين.  
- محاولة استكشاف الفروق في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باختلاف نمط التكوين.

- محاولة استكشاف الفروق في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باختلاف مدة التبرص

- محاولة استكشاف الفروق في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باختلاف لمستوى التأهيل.

✓ محاولة استكشاف الفروقي تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باختلاف مدة التبرص التطبيقي.

### 2- أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية بحثنا هذا في كونه دراسة عامة حول جانب مهم من المهام الرئيسية لمؤسسات قطاع التكوين و التعليم المهنيين و هي اكساب المتربصين و المتمهين تكويننا متكامل (نظريا و عمليا) للجانب التطبيقي منه نصيب ما يساوي أو أكثر من نسبة 60% ، ، وذلك بالبحث عن أدبيات ودراسات ميدانية تتعلق بموضوع البحث " فعالية التبرص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني " الا أنه لم نقف على مثل هذه الدراسات، إن لم نقل قصد قليلة جدا أو منعدمة لعدم الاخذ في هذا الجانب

( التدريب الميداني) من طرف المتخصصين أو أهل قطاع التكوين و التعليم المهنيين لكن يمكننا الربط بين التصور العام للبحث و المؤشرات التي لها علاقة به مثل رضا المتربصين عن تكوينهم او تدريبهم الميداني ، مدى تحقق عامل الاشراف ، توفر التجهيزات الى غير ذلك من العوامل ، هذا دون أن نغفل الابعاد التي بنيت على أساسها استمارة البحث كالبعد التنظيمي - البعد التعليمي التطوري - البعد الثقافي و الاجتماعي - البعد النفسي اذ توجه نتائجها أساسا للأفراد المتربصين بالدرجة الاولى أو العاملين في الدرجة الثانية ، مما يزيد من دوافعهم أكثر وتحفيزهم على الاهتمام والمساهمة في تحقيق الأهداف المسطرة في البرنامج التدريبي و عليه تأتي هذه الدراسة في محاولة للكشف عن النقص الملحوظ حول أدبيات هذا الموضوع ، وتبسيط الضوء على أهمية الدراسة، سواء للمؤسسة أو المتربص، بهدف تحقيق تكوين متكامل يخدم الفرد (المكون) و يرفع من قيمة الاختصاصات المفتوحة في الانماط التي تتبنى التكوين في الجانب التطبيقي كعامل ضروري مكمل و مساهم في تحقيق أهداف العملية التكوينية ككل .

من هذا المنطلق فان البحث يهدف أساسا إلى تقديم دراسة وصفية تحليلية لمدى فعالية التدريب المهني الميداني من منطلق النظرة أو الحكم الي يصدره المكون في حد ذاته على ما يتلقاه من مكتسبات مهارات فنية و مهنية أثناء تأدية تدريبه الميداني في أي مؤسسة من القطاع العام أو الخاص حسب التخصص الذي ينتمي اليه أو تكون فيه، من خلال مجموعة من المؤشرات تتعلق بالتنظيم العام للتدريب و الرضا المحقق عند المتربص و الاشرافو معلمي التمهين كما هو متعارف عليه و كذا توفر التجهيزات و مدى حداثتها.

#### 4-المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

##### -الفعالية:

وهي جعل المتربصين ينجزون و يجسدون ما تلقوه من معارف نظرية في الوسط المهني بمحاكاة الاجهزة و البيئة المناسبة لذلك باعتماد وسائل منها:

- \* تحضير المتربصين للاندماج في فضاء الوسط المهني من أجل التدريب .
- \* تطوير قدراتهم ومهاراتهم الفنية و المهنية.
- \* مدهم بمهارات فنية و مهنية جديدة والمواد الكفيلة لتحقيق ذلك.
- \* مساعدتهم على تحقيق الاشباع المعرفي باكتساب مهارات تطبيقية مرغوب فيها.

**إجرائيا :** هي استخدام كل الوسائل و الطرق المثلى لتحقيق هدف معين بأقل تكلفة وجهد في الوقت اللازم ، ومدى تحقيق العامل أو المتربص فعاليته داخل هذه المؤسسة عن طريق قدره على التأثير الفعلي داخلها

**التدريب :** التدريب هو نشاط يهدف الى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات و المهارات والخبرات التي تؤدي الى زيادة معدلات الأداء بكل كفاءة و فعالية.

- **التدريب المهني :** النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات و الاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل (مصطفى كامل أبو العز " مقدمة في السلوك التنظيمي ، الاسكندرية :66) عرفه" فليبو B.Filippo " في كتابه مبادئ إدارة الأفراد بكونه العملية التي من خلالها تزويد العاملين بالمعرفة أو المهارات لأداء و تنفيذ عمل معين (الهاشمي بعاج، 2010: 57)

**إجرائيا :** هو تلك الجهود الهدفية الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات و المعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهاراته و معارف و خبرات لزيادة كفاءة العامل الحالية و المستقبلية

**فعالية التدريب الميداني :** مجموع استجابات المتربصين المقبلين على نهاية التربص الميداني بالمؤسسات التكوينية على الاستبيان المخصص لقياس الفعالية والمكون من 49 فقرة موزعة على خمسة أبعاد ( أنظر النسخة في الملاحق)

**4. الدراسات السابقة :** يشكل التربص التطبيقي أو التدريب الميداني ركيزة أساسية في عملية التكوين المهني، حيث يمثل الجسر الذي يربط بين المعرفة النظرية المكتسبة في المؤسسات التعليمية التكوينية وبين الواقع العملي في بيئة العمل. وقد شهدت الدراسات العربية اهتماماً متزايداً بهذا الموضوع، سعياً لتقييم فعالية التربص التطبيقي أو ما يعرف بالتدريب الميداني في تحقيق أهدافه، وتحديد العوامل المؤثرة في نجاحه، واقتراح تحسينات لضمان جودته.

#### الدراسات العربية

قام وائل محمد مسعود ، 2004: 97-99) بدراسة تحت عنوان " أهمية التدريب الميداني و أثره على الشخصية و الكفايات التعليمية " هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهمية التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب المتدربين و قد بينت أداة خاصة بهذه الدراسة تكونت من 68 فقرة وزعت على 06 محاور ، وزعت على جميع الطلاب المتدربين و البالغ عددهم 98 طالبا ، و قد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

وجود درجة متوسطة من الاتفاق بين الطلاب المتدربين على أهمية التدريب الميداني.

وجود دافعية عالية لدى الطلاب المتدربين تجاه التدريب الميداني

لا توجد صعوبات تواجه الطلاب المتدربين

دراسة قام بها محمد مقداد ( 1998 : 998 )) بعنوان " تقويم العملية التكوينية في الجامعة " و التي هدفت الى معرفة مدى تحقيق الجامعة لأن تكون دافعا في اعداد الاطارات الكفاءة و الفعالة ، و قد تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الطلبة الذين أوشكوا على التخرج ( طلبة السنة الرابعة و الخامسة) و أيضا طلبة الماجستير في كل مكان( قسنطينة ، عنابة ، سطيف ، باتنة) ، و عددهم 421 فردا و قد خلصت الدراسة الى النتائج التالية :

ان العملية التكوينية في الجامعة ( الأهداف ، البرامج ، طرائق التدريس ، أساليب التقويم) لا تستجيب لمتطلبات العمل الميداني.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية ( عنابة ، باتنة ، سطيف) لأبعاد العملية التكوينية في الجامعة.

لا يوجد فروق فردية ذات دلالة احصائية بين استجابات طلبة تخصصات العلوم الانسانية و الاجتماعية و التكنولوجيا لأبعاد العملية التكوينية في الجامعة .( محمد مقداد 1998).

دراسة مصطفى نوري القمش ، عمر محمد الحراشية ( 2009) و التي هدفت الى تقويم برنامج التكوين الميداني لطلبة تخصص دبلوم التربية ، و قد تكونت العينة من ( 364) طالبا طالبة موزعتين على جميع التخصصات المعتمدة في الكليات الاردنية و قد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج من أهمها :

- أن التدريب العملي الميداني يؤثر بدرجة عالية في زيادة معارف المتدربين و معلوماتهم العامة في حقل التخصص.

- ان التدريب العملي الميداني يؤثر بدرجة عالية في ايجاد تفاعل اجتماعي ، و تنمية القدرة على حل المشكلات لدى الطلبة المتدربين.

- ان التدريب العملي الميداني يؤثر في درجة عالية في حفظ قدرات الطلبة المتدربين الانتاجية . ( مصطفى نوري القمش ، عمر محمد الحراشية ، 2009: 46 ، 63).

دراسة قام بها يوسف بن صياح البيالي ( 2009) بعنوان " تقييم فعالية البرامج التدريبية المقدمة

بواسطة وزارة التربية و التعليم لموظفيها الاداريين و الفنيين" و التي هدفت الى :

- الكشف عن الجهود التي تبذلها الوزارة من أجل تدريب و تطوير موظفيها .

- اختبار صلاحية هذه البرامج التدريبية و مدى مجاراتها لمعايير التدريب المثالي.

- تحديد مواطن الضعف و القوة التي تواجه هذه البرامج التدريبية.

- تحديد أهمية المهارات و المعرفة و القدرات و السلوكيات التي يجب أن يمتلكها . الموظف .
- تقديم بعض التوصيات الى المسؤولين عن التدريب من أجل التغلب على نقاط الضعف التي تواجه هذه البرامج التدريبية لتلافيها في المستقبل
- دراسة قام بها الباحث دري حمزة، بعنوان " دور التدريب في تحسين أداء العاملين" دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة لولاية المسيلة"
- إرتكزت الدراسة على شرح إشكال قائم حول: التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين، والأداء يقوم على فهم الأدوار والتخصصات والعمل بروح الفريق، لذا تلجأ المنظمات إلى تدريب أفرادها وتزويدهم بخبرات ومعارف معينة والتكنولوجية والحفاظ على السلامة المهنية وتحسين العلاقات الإجتماعية، حيث تطرق إلى التساؤلات التالية:
- ما دور التدريب في تحسين أداء العاملين؟
- ما دور تدريب المهارات في تحسين القدرات الفنية للعمال؟
- ما دور التدريب السلوكي في تحسين المهارات الإنسانية للعمال؟
- والفرضيات التالية:**
- للتدريب دور في تحسين مستوى المتربصين و الرفع من مكتسباتهم المهنية.
- لتدريب المهارات دور في تحسين القدرات الفنية للمتربصين.
- للتدريب السلوكي دور في تحسين المهارات الإنسانية للمتربصين في تعاملهم فيما بينهم أو مع المشرفين
- العينة: فمجتمع الدراسة يتألف 40 متربص في العينة العشوائية و 200 متربص من مختلف مستويات التكوين
- أدوات جمع البيانات: الإستهيبان والمعالجة الإحصائية.**
- النتائج : توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:
- لتدريب المهارات دور في تحسين القدرات الفنية و العملية للمتربصين .
- للتدريب الميداني دور هام في تغيير الإتجاهات وسلوكيات المتربصين الإنسانية .
- أوجه الإستمارة : هناك تشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في متغير التدريب وتحديد مؤشراتته

وأبعاده التي من خلالها يتم مزج تساؤلات الدراسة، وإبراز دور التدريب في تحسين القدرات والمهارات المتربص داخل المؤسسة أو في فضاء الوسط المهني ، كما تم إستخدام تقنية أداة جمع البيانات ومنهج الدراسة.

دراسة خلاف خديجة ولوزري نجيبة، تحت عنوان: التوافق المهني والفعالية التنظيمية، دراسة ميدانية في المؤسسة الصناعية الجزائرية للجلود ومشتقاته، وحدة إنتاج جيجل،

إرتكزت الدراسة على طرح الإشكال القائم حول ضرورة إهتمام المنظمة حول إيجاد أفراد لديهم القدرة على الإنجاز في حين يبحث الفرد كذلك على بيئة ملائمة ومناسبة، حيث يكون متوافقا معها مهنيا عن طريق التكيف مع ظروف العمل الفيزيائية والنفسية والإجتماعية معتمدتين على عدة نظريات كالعلاقات الإنسانية والإدارة العلمية وغيرها لهذا تطرقتا إلى التساؤلات التالية:

- هل للتوافق المهني دور في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة ؟

- هل يساهم الإنسجام مع بيئة العمل في تحسين الأداء ؟

- هل يساهم التدريب في الرفع من كفاءة العمال ؟

- هل يساهم الرضا الوظيفي في زيادة دافعية العمال ؟

منهج الدراسة: لقد تم إختيار المنهج الوصفي .

العينة: فمجتمع الدراسة يتألف من 200 متربص تم عملية المسح الشامل على جميع المتربصين الذين أجروا التربص التطبيقي المخصص لهم . أدوات جمع البيانات: المقابلة والملاحظة و الإستمارة.

النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يساهم الإنسجام مع بيئة التربص التطبيقي .

- يساهم الرضا الوظيفي في زيادة الدافعية في عند المتربصين .

- فالتوافق المهني له دور في تحقيق الفعالية التنظيمية في المؤسسة الجزائرية للجلود ومشتقاته وحدة إنتاج جيجل.

أوجه الإستمارة : تم الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة وفهم أبعاد ومؤشرات الفعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين.

وتحديد مفاهيم الدراسة، وذلك لتقاربها مع دراستنا الحالية، و إستخدام منهج الدراسة والمقاربة النظرية كنظرية الإدارة العلمية التي تبرز وتبرر دور الفعالية التنظيمية داخل المؤسسات.

دراسة بعاج الهاشمي، بعنوان دور عملية التدريب في رفع الفعالية التنظيمية للمؤسسة " دراسة حالة:سونلغاز فرع الأغواط

ارتكزت الدراسة على طرح إشكال قائم حول: على المؤسسة الجزائرية خاصة العمومية منها، أن تعتمد على الأنظمة الإستراتيجية الأقول المؤدية على خلق ميزة تنافسية تستعمل في تقديم خدمة عالية وأسلوب ناجح و مقبول لمواجهة المنافسين، ولتحقيق هذه الأهداف بأكبر فعالية يتطلب تبني نظم وسياسات التنمية والتدريب المتميزين لتطوير مهارات العامل، حيث طرح إلى التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى مساهمة الاستثمار في العنصر البشري وتكوين نظم واستراتيجيات لتنميته عن طريق العملية التدريبية الفعالة، في التحسين من فعالية المؤسسة بما يمكنها من الوصول إلى تحقيق الأداء المطلوب والمتميز، في ظل التحولات العالمية الراهنة ؟

ولتسهيل الإجابة عن هذا التساؤل، قسمه الباحث إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي الأوجه والمداخل الأساسية في تحقيق الفعالية التنظيمية؟
  - كيف يمكن الاستثمار في العملية التدريبية من تنمية كفاءات ومهارات العاملين؟
  - هل يعتبر تدريب وتنمية العاملين محددًا أساسيًا لتحسين الفعالية التنظيمية؟
  - ما هو واقع العملية التدريبية بمؤسسة سونلغاز؟ وما أثرها على التنظيم الفعال الذي من خلاله تحقيق المؤسسة أهدافها وإستراتيجياتها المسطرة في ظل التحولات العالمية الراهنة؟
- والفرضيات التالية :

- يساهم الاستثمار في العنصر البشري وتنميته عن طريق التدريب المستمر في الرفع من أداء المؤسسات وصولاً إلى تحقيق الفعالية التنظيمية.
  - تعتبر كفاءات ومهارات العاملين محددًا أساسيًا لتحسين صورة المؤسسة من وجهة نظر العملاء.
  - الخدمة التي تقدمها مؤسسة سونلغاز ذات مستوى مقبول يمكنها من منافسة المستثمر الأجنبي في المدى القريب.
  - يعاني الأداء الكلي لمؤسسة سونلغاز، بسبب قلة الإهتمام بتقييم العملية التدريبية.
- منهج الدراسة: لقد اعتمد الباحث . في هذه الدراسة على منهجين المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة. العينة : في مجتمع الدراسة يتألف من 101 عاملاً وتم المسح الشامل لجميع العمال مقسمين على الطبقات التالية:

- الإطارات السامية : 36 عاملاً - الإطارات: 06 عمال

- الموظفون المهنيون: 360 عاملا- الموظفون التقنيون : 06 عمال
- أدوات وججم العينة : الملاحظة و الإحصاء و الإستبيان . النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية : نذكر منها:
- على المؤسسة الإهتمام بمخرجات نظام التدريب، لتحسين الأبعاد الثلاثة للفعالية التنظيمية- الكفاءات والمهارات الفردية، محدد أساسي لتحقيق الفعالية في المؤسسة.
- الإستثمار في تدريب الموارد البشرية، من أحسن السياسات في تنمية الكفاءات الفردية.
- تدني مستويات الأداء لمؤسسة سونلغاز، إنما هو نتيجة لعدم إهتمامها بتقييم العملية التدريبية.
- عدم إستقرار رؤساء المصالح والإطارات السامية للمؤسسة، فلا يكاد يستقر رأس إلا ويستبدل بآخر.

دراسة الباحثة فوزية نشار، بعنوان دور التدريب في تحسن أداء العاملين، دراسة ميدانية بمستشفى تليلان الجديدة بأدرار

إرتكزت الدراسة على طرح إشكال قائم حول: يعد العنصر البشري المحرك الأساسي لجميع نشاطات المنظمة، وخاصة عندما يتميز بنوعية مهارية ومعرفية وقدرات وقابلية تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسها في المنظمة، كما يعتبر التدريب أحد الوسائل التي تستخدمها من أجل تحقيق الإرتقاء و الإزدهار ونمو المؤسسة وتنمية القدرات العلمية للعامل ومواجهة التغيرات الجديدة على صعيد البيئة الداخلية و الخارجية. حيث تطرقت إلى التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم التدريب إسهاما حقيقيا أو فعليا في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار؟

و إنطلاقا من الإشكالية المطروحة يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يمكن أن يؤثر التدريب في تطوير المهارات و إكتساب الخبرات لدى العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار؟
- هل لأنشطة التدريب دور في تنمية القدرات ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية ؟
- هل يساعد التدريب في تكوين الإتجاهات الإيجابية لزيادة الفعالية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار؟

والفرضيات التالية :

- يساهم التدريب إسهاما حقيقيا أو فعليا في تحسين أداء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار.
- للتدريب أثر في تطوير المهارات و إكتساب الخبرات لدى العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار.
- لأنشطة التدريب دور في تنمية القدرات ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار.
- يساعد التدريب في تكوين الإتجاهات الإيجابية لزيادة الفعالية في المؤسسة العمومية الإستشفائية الجديدة بتليلان ولاية أدرار.

منهج الدراسة: لقد إعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي.

العينة : فمجتمع الدراسة يتألف من 60 موظفا وتم المسح الشامل لجميع الموظفين.

أدوات وحجم العينة : الإستبيان والمقابلة والملاحظة. النتائج: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- للتدريب أثر في تطوير المهارات و إكتساب الخبرات لدى العاملين.
- لأنشطة التدريب دور في تنمية القدرات ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية-. يساعد التدريب في تكوين الإتجاهات الإيجابية لزيادة الفعالية.

أوجه الإستمارة : هناك تشابه بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في متغير التدريب، كما كانت الدراسة الميدانية في مؤسسة خدماتية، حي كانت الإستفادة منها في إبراز دور التدريب في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وزيادة فعالية العامل داخل هذه المؤسسات، فالكفاءة والفعالية هما أحد مؤشرات الدراسة الحالية، كما تم إختيار نفس منهج الدراسة.

الدراسات الأجنبية

دراسة كيلر (1978 : KILLER) حيث قام بتشخيص الآثار التي يتركها التدريب المهني على الشعور بالرضا المهني ، بناء على الافتراض " بأن الشعور بالرضا المهني من شأنه أن يزيد عقب اتمام البرنامج التكويني و قد تم تنفيذ هذه الدراسة في مصفاة كبيرة للزيت و مصنع كيماوي تابعين لشركة من شركات الزيت في أمريكا و كانت العينة التي أجريت عليها الدراسة تتكون من 131 من الموظفين و قد أظفرت هذه النتائج أن الرضا الاجمالي قد انخفض بعد انتهاء البرنامج التكويني ، و قد قادت النتيجة كيلر الى الاعتقاد بأن هذا الانخفاض بإمكان تفسيره على اعتبار أنه عائد لعوامل لا ترتبط

بالبرنامج التكويني ذاته ، و من هذه العوامل عدم الالتزام و التأييد من قبل الادارة بتشجيع المتكويين على تطبيق ما تلقوه من مهارات و معارف ( يوسف القبلان ، 1981 : 113).

أما رودن ( ruden , 1981 ) فقد أجرى بحثا حول الاسباب التي تخفض من آثار التكوين المهني و التي تدفع الضباط السويديين الى الاستقالة من البحرية السويدية أثناء و عقب تلقيهم البرامج التكوينية العسكرية و قد حصل على المعلومات اللازمة من 152 من المتكويين الذين تم قبولهم عام 1969 ، حيث ترك 117 منهم التكوين لأسباب تعود لعوامل اقتصادية و لظروف العمل الرديئة و الشعور بعدم الرضا عن الوظيفة بشكل عام . ( يوسف القبلان ، 1981 : 113 )

#### التعقيب على الدراسات السابقة :

اتفقت الدراسات السابقة التي تطرقنا اليها و التي اهتمت بكلا الموضوعين ، التكوين المهني و التدريب الميداني و ابراز العلاقة بينهما مع مع دراستنا الحالية من حيث المنهج الوصفي في جمع البيانات و كذا في استخدام أداة الاستبيان ماعدا كما تطابقت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في العينة والمتمثلة في مختلف المتدربين سواء كانوا عاملين أو متريصين في الفضاء الجامعي أو المؤسسات الاقتصادية. وأما من ناحية الهدف والنتائج فقد كانت معظم الدراسات تتشابه مع ما تصبو دراستنا لإستكشافه حول موضوع البحث و لكن لم يكن التشابه متطابقا بدرجة كلية و الا فما فائدة القيام بالبحث حول موضوع تم الخوض فيه و تكرار نتائجه .

ان الإختلاف المسجل بين تلك الدراسات و بحثنا يكمن في كون كل منها خاض في مؤشر من المؤشرات التي لها علاقة بالتدريب الميداني سواء كان حول الرضا أو الأداء أوالفعالية الى غير ذلك فنجد منها : دراسة قام بها وائل محمد مسعود ( 2004 : 97-99) - دراسة قام بها محمد مقداد ( 1998 : 998) - دراسة مصطفى نوري القمش ، عمر محمد الحراشية ( 2009) - دراسة قام بها يوسف بن صياح البيالي ( 2009) - دراسة قام بها الباحث دري حمزة - دراسة أجرتها خلاف خديجة ولوزري نجبية- دراسة قام بها الباحث بعاج الهاشمي - دراسة قامت بها الباحثة فوزية نشار- دراسة أجراها كيلر ( 1978 : KILLER).

فكل هذه الدراسات قد تناولت كما ذكرنا موضوع التكوين المهني و التدريب الميداني لكن من أوجه مختلفة تبعا كما قلنا للمؤشرات المرتبطة بهما الا دراسة واحدة و هي للباحث رودن ( 1981 : ruden عبارة عن بحث حاول من خلاله معرفة الأسباب التي تخفض من آثار التكوين المهني للضباط السويديين . و في مجمل القول ان ما يمكن الجزم به هو أننا لم نصادف في بحثنا دراسة تخص بالفعل موضوع " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متريصي التكوين المهني "

لكن تبقى هذه الدراسات دائما بمثابة المرجعية الأكاديمية المساعدة في شق طريق البحث عن الصورة الحقيقية و الواقعية لدراستنا و المساندة كذلك في تبني منهجية صحيحة لجمع البيانات و بناء إشكالية ملمة بالموضوع عمادها منهج و أدوات مناسبة .

## الفصل الثاني:

### الإطار النظري للدراسة

❖ التكوين المهني

❖ التدريب الميداني و فعاليته

## أولا : التكوين المهني

### تمهيد

يعتبر التكوين من أهم المواضيع التي تناولها الباحثين في مجال تسيير الموارد البشرية فهو عملية مستمرة يحتاج إليها جميع العاملين في المؤسسة بدون استثناء فلا يقتصر على موظف دون آخر أو وظيفة دون أخرى لذا سأتناول في هذا الفصل ما يلي :

### 1. مفهوم التكوين المهني:

ذكر غياث بوفلجة (2002: 79) بأن التكوين هو مجموعة من النشاطات تهدف الى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية

أما عبد الرحمن بن براهيم الشاعر (1991: 14) فيعرفه بأنه " الوسيلة التي تهيب الفرد لأداء مهمة من المهام الادارية والفنية بكفاءة عالية، يكون مردودها اضافة جديدة في البناء العام للمجتمع الذي يكون فيه هذا الفرد".

وحدده فرج عبد القادر طه (2001: 343) بأنه " تعليم منتظم ومحدد ومبرمج لاكتساب المكون عادات ومهارات وقدرات على أداء معين أو رفع كفاءته "

في حين يرى أشرف محمد عبد الغني (2005: 271) بأن التكوين المهني « ما هو الا عملية تعليم مقصودة ومنظمة ومقننة للتعليم أو اجادة مهنة أو عملا معيناً " وفي نفس السياق ذكر محمد حافظ حجازي (2007: 310) بان التكوين المهني هو نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما»

أما مدحت محمد أبو النصر (2007: 17) يرى أن التكوين المهني هو عملية مخططة ومستمرة تهدف الى تلبية الاحتياجات التكوينية الحالية والمستقبلية لدالفرد، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يساهم في تحسين أداءه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة "

أما طارق كمال (2007: 61) فيعرفه على أنه عملية تهدف الى إتقان الصانع لعمله وتكيفه مع الظروف البيئية وذلك عن طريق التعليم العام وفي نفس الإطار ترى وسيلة حمداوي (2004: 99) أن التكوين المهني " يتمثل في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تهدف الى تزويد العمال بالمعارف والمهارات والموافق والتصورات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف

الفعالية فيها"

أما فليبو (Filippo) فيعرفه بأنه " النشاط الخاص بإكسابوزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين " (صالح عودة سعيد ،1994: 224 - 225).

في حين يورد جورج القوزي (G.E. GOZI) تعريفا للتكوين المهني بأنه " يشمل كل أشكال التحضيرات والتعديلات لعلمهني،ويتمثل ذلك في تنمية المعارف ونقل القيم الأخلاقيةأو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة " (بلفاسمسلطنية ،1998: 141).

في حين يعرفه مايك ويلز (2005: 41) بأنه: " نقل معرفة ومهارات محددة قابلة للقياس ".

ويعتبر عبد الوهاب أحمد عبد الواسع (1983: 287) أن التكوين المهني هو " رفع مستوى خبرات الأفراد وتحسين درجة مهاراتهم واكسابهم مهارات جديدة لم يسبق لهم معرفتها."

أما جون مارشيل(1992،214:JEAN MARCHELL) فيرى أن التكوين المهني هو " اكساب الفرد مجموع المعارف النظرية والتطبيقية فيما يخص تقنيات المهنة ".

أما ماري دومينيك (76، 2003: Dominique Marie) فتعرفه بأنه " تعليماًو تنمية الكفاءة بطريقة منظمة وفيوضعات جديدة"

أما سنان الموسوي (2006: 189) فتعتبره أنه " العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فعالية أداءهم."

نستخلص من التعاريف السابقة أن التكوين إحداث تغيرات على ثلاثة مستويات وهيالتالي:

المستوى المعرفي: يهدف التكوين الى تنمية المستوى المعرفي،وذلك بتزويد المتكويين بالمعارف المطلوبة(M. Subivo Montarelti)وتوضح المكسبالمعرفي(N. Mouneau Menager)واعادات الكفاءات (Borter.F,et al)

مستوى المهارات: يهدف التكوين الى تحسين المهارات من أجل رفع مستوى الأداءلدبالمتكويين (MouneauMenager, N, etBoter.F.etal)

مستوى السلوكيات: عملية التكوين لا تقتصر على تزويد المتكويين بالمعرفة و المهارات بل يجاوز ذلك ليشرك سلوك الفرد ((Boter.f,etal,Fery.G,De,Montomollin)) (محمد مقداد ، 1998: 10)

ومما سبق يتضح لنا أن التكوين المهني هو برنامج مخطط يهدف الى اكساب وتنمية معارف المتخرج وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يمكنه من القيام بواجباته بكفاية عالية مما يساهم في فعالية أداءه في العمل وفعالية المنظمة ككل

## 2. تعريف التكوين:

يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقاً" (الصيرفي)، وهناك أيضاً تعريفاً آخر يرى بأن التكوين هو "عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وانجاز المهام التي يتطلبها، وجعله قادراً علمتابعة عمله» (حليبي،:07)1950

كذلك التكوين هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها، وهو عملية مخططة في إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة وله عدة أشكال: تكوين نظري أو تطبيقي، داخلي أو خارجي، دوران في ميدان العمل على عدة وظائف.

إن أغلب التعريفات لا تفرق بين مصطلحي التكوين والتدريب لأن لهما نفس المدلول، حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية والقدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني، فلا يختلف مدلول الكلمتين في شيء، ما عدا أنّ التكوين يعني كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات عامة، والتدريب يسري مفهومه على التعلم فقط لكن في نطاق معين باعتبار ارتباطه بالجانب النظري.. لذلك فمن الناحية الواقعية وبصفة عامة نجد بأنه يستعمل بكثرة من قبل القطاع الإنتاجي (طرطار، :50).1990

ويقصد بالتكوين إعداد العامل مهنيًا وتدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفاءته الإنتاجية، ويعد النمط الأكثر حضوراً قياساً بهذا المعنى "التكوين المهني".

## تعريف التكوين المهني

**لغة:** التكوين المهني هو مصطلح مكون من كلمتين "التكوين المهني".

**التكوين:** مصدر فعل "كَوّن" من كَوّن يكوّن، تكويناً، كَوّن شيء يعني أحدثه أو وجد هور كبه ألفه

**المهني:** منسوب المهن أو المهنة وهو قيام بعمل معاً.

**اصطلاحاً:** التكوين المهني هو عملية تأهيل قدرات العمال المهنية وتطويرها

يعرفه عادل حسن بأنه: يمثل تكوين من مفهومه الشامل عملية تعليمية يتعلم من خلالها كيفية أداء عمل يحدد بشكل متقن متكيف مع متطلباته، يستخدم التكوين مجالات متعددة يحمل التكوين المهني في طياته مجموعة من التعاريف ومنها:

التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات التي تهدف الى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية والاساسية لأداء مهنة معينة). (أحمد زكي بدوي، 1993: 395)

كما يعرف التكوين المهني بأنه الإعداد للأفراد وتدريبهم على مهنة معينة بقصد دفع مستوى انتاجهم واكتسابهم لمهارات جديدة (سلمى محمود جمعة، 2000:37).

و من التعريفات أيضا التكوين المهني هو تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا و هو عملية تستهدف اجراء تغيير دائم نسبيا في القدرات عند الفرد و ذلك لمساعدته على أداء وظيفة ما بطريقة جيدة و يرى جاري ديلر " أن التكوين المهني هو عبارة عن مجموعة الطرق التي تستخدم في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لهم لتأدية وظائفهم بنجاح تام دون شك أو صعوبات مهنية محدودة مهما كان نوعها وذلك لأي انسان بالغ مستعد للعمل في منصب معين بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي يزاوله.(بوعبد الله وآخرون ، الجزائر ، 1998:9)

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن التكوين المهني هو عبارة عن تزويد اليد العاملة بأفضل مستوى ممكن لتحقيق الأهداف الخاصة بكل مهنة أو وظيفة وهو أيضا احدى قطاعات الدولة الوزارية والمتمثلة في وزارة التكوين والتعليم المهنيين والتي تعمل على تجديد تأهيلات مختلفة حسب احتياج كل تخصص ومهنة وحرفة.

### 3. متطلبات التكوين المهني

**1.3. التكوين المهني والطلب الاجتماعي :** ان القدرة البيداغوجية الاجمالية و الهيكلية لجهاز التكوين المهني الى غاية دورة فيفرس 2025 تقدر بـ: 1613 مؤسسة تكوينية و 1071 تخصصا و عدد المتكويين قدر بـ: 153082 منهم 564 أجنبي ورغم هذه السعة التي تبدوا كبيرة فإنها لا تمثل سوى 25 % من الطلب الاجتماعي. (من مصدر وزارة التكوين و التعليم المهنيين)

### 2.3. التكوين المهني والطلب الاقتصادي

ان جهاز التكوين المهني عرف منذ نشوئه مشكل هام يتصل بتحديد التخصصات المهنية التي يجب تعليمها وعدد المتربصين الذي يجب تكوينهم في كل تخصص وهذا على أساس حاجيات الطلب الإقتصادي الوطني

إن هذه الوضعية ترجع نوعا ما الى كون المؤسسات الإقتصادية غير متمكنة من تحديد بشكل دقيق حاجياتها لليد الفنية المؤهلة ومشاريع التوسع المستقبلية لنشاطها.

إن تجاوز هذا الخلل الواقع بين مؤسسات التكوين المهني التي توفر المناصب البيداغوجية الخاصة بالتكوين والمؤسسات الاقتصادية التي هي في حاجة ماسة لليد العاملة المؤهلة ولا يتحقق الا بـ:

- تحديد تصنيفات المهن التي تحتاجها المؤسسات الاقتصادية وباقي القطاعات وفق مهارات وتقنيات ومستويات معينة.

- تحديد طبيعة الادخالات التكنولوجية في القطاعات الاقتصادية والتطور المرتقب في هذه الادخالات على المدى القريب والمتوسط وبالتالي تصور التخصصات الجديدة وادراجها في تصنيفات المهن المعتمدة في جهاز التكوين المهني.

لقد ترتب عن عدم اعتماد ذلك أن تصنيفات المهن المقرر تعليمها في كثير من الأحيان نجدها غير متكيفة مع حاجيات المحيط الإقتصادي والتغيرات التي يشهدها حيث يلاحظ تباين بين عدد المتخرجين MFEP حسب تخصصاتهم المهنية مع عروض العمل حسب القطاعات الاقتصادية والمستوى المهني المطلوب ( جهاز التكوين المهني في الجزائر (1990)

#### 4- تاريخ التكوين المهني في الجزائر:

تشير مجمل الدراسات و الابحاث التي اشارت للتكوين المهني خلال العهد العثماني بالجزائر الى انه كان منتشر عبر كل التجمعات السكانية غير انه كان يتميز بطابع شبه رسمي حر أي انه لم تكن هناك مدارس او معاهد أو مراكز رسمية تعتمد على مناهج وبرامج معترف بها من طرف السلطة الرسمية و إنما الأمر كان منوطا باجتهادات أرباب العمل وأصحاب الورشات و الحرف و هو ما يصطلح عليه بالتلمذة الحرفية التقليدية بمعنى أن يتعلم شخص و في الغالب يكون طفلا عند صاحب حرفة أو صنعة ( معلم) في محله (ورشة)

اذ نجد بأن الأمور كانت متقنة، متطورة وتسير بشكل جيد و صارم وفق نسق و منظومة لا يمكن لأي كان الحياض عنها كما كانت الحرف و الصنائع قائمة على شكل تنظيمات مهنية مثل: تلك الخاصة بالدباغين وأخرى للإسكافيين، صناعات البرادع، حائكي الصوف والقطن والحريز، المطرزين، صانعي البراميل، النجارين، الحدادين، صانعي الاسلحة، صانعي المجوهرات ( بن أشنهو ، 1979 : 40).

#### 5. مراحل التكوين المهني:

عرف التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل منذ الاستقلال الى يومنا هذا ويمكن تقسيمها كالآتي:

#### المرحلة الاولى: (ما بين 1830 - 1917):

خلال السنوات الاولى للاحتلال الفرنسي للجزائر تضرر نظام التكوين المهني بشكل كلي نظرا لهجرة أرباب العمل وأصحاب الورشات والحرف ممن كان لهم القدرة على ذلك الى الدول المجاورة أو دول المشرق العربي أما من بقي بالجزائر فقد طالته السياسة الاستعمارية

فصودرتممتلكاته وغلقت ورشته أو محله. فبعد مرور 05 سنوات على الاحتلالالفرنسي وبالأخص لمدينةالجزائر وبالتحديد سنة 1835 أنشأت سلطة الاحتلال مدرسة للصنائع والحرفبفونناسيونال(الأربعاء ناث ايراثن حاليا) إذ تعتبر أول بادرة لتنظيم التكوين المهني بالجزائر إلا أنه بعد ثورة عام 1871 تم غلقها بتحريض من المعمرين الأوروبيين بالنظرإليها على أنها قد نشرت الوعي فيما بين الأهالي من خلال خريجها.

### المرحلة الثانية:(ما بين 1917 – 1953)

بعد نهاية الحرب العالمية الاولى سنة 1917 قدرت الحكومة الفرنسية أهمية تأهيلالأهالي الجزائريين كيد عاملة خدمة لاقتصادها و بالأخص بعد خروجها من الحربخسائر مادية و بشرية فادحة و لتقنين ذلك أصدرت قانوني 25 جويلية و6أكتوبر 1919 المتضمنان تنظيم التعليم التقني الصناعي والتجاري وتخصيص تعليم مهني للذكور بشقيه الفلاحي و الصناعي الى جانب التعليم النسوي كالخياطة اضافة الى خلق ملحقتين جديدتين تابعتين للمعهد الفلاحي Maison Carré بقسنطينة أو مدرسة زراعة الحدائق بالجزائر العاصمة (نقادي،2011:29) و بصفة عامة فان وتيرة تطور التكوين المهني خلال هذه المرحلة كانت بطيئة غلب عليها التمييز بين الفرنسيين و الجزائريين في نوعية برامج التكوين المخصصة لكل منهم.

بانتهاء الحرب العالمية الثانية سنة 1945 ولحتمية النهوض بالاقتصاد الفرنسي جراء ما تلقتة فرنسا من دمار خلالالحرب كان لزاما على الدولة الفرنسية وضع مخطط استعجالي لتحقيق ذلك وعليه وضع برنامج للتكوينالمهني بالجزائر تتراوح مدةالتربصات في مراكزه ما بين شهر و11شهر ولكن ذلك البرنامج لم يكن تلبية حاجيات الجزائريين التكوينية وانمااستجابة لحاجيات فرنسا الاقتصادية

(العمرية:2003:43) وبذلك تزايد عدد الجزائريين المنتسبين لمراكزالتكوين المهني تعكسه الاعداد المتجلية في الجدول التالي:

الجدول 1: المصدر: بوتفنوشت (1984، ص 98)

السنة	1945	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954
عدد المتكويين	155	620	691	1089	1049	1250	1312	1812	2149

**المرحلة الثالثة:** (ما بين 1954-1962): تتوافق هذه المرحلة مع قيام حرب التحرير الجزائرية التي عملت السلطات الفرنسية كل ما في وسعها لإيقافها أو الحد من توسعها وانتشارها ولم يكن لديها أي وسيلة لامتنع ذلك إلا بإيلاء أكثر أهمية لقطاع التكوين المهني وهذا من خلال انشاء مراكز تكوين مهني جديدة مع بروز التعليم المهني والتقني. وقد تجلى ذلك التزايد أو التطور في عدد المنتسبين لنظام التكوين والتعليم المهنيين في الجدول التالي:

الجدول 2: المصدر: الطاهر زرهوني (1993، ص 26)

السنة	الذكور	الاناث	المجموع
1954	5854	1934	7788
1956	4278	1240	5518
1957	6845	2082	8927
1959	11753	4050	15803
1960	15405	5173	20576
1961	18638	5342	23980

### مرحلة ما بعد الإستقلال مباشرة 1962-1969:

قد كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية، التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية التي بإمكانها مواجهة الإرث الإستعماري، ومن أجل تطوير الجانب التكويني من المنظومة التربوية للجزائر المستقلة، قامت السلطات السياسية ببعض الإجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط به وكانت هذه الإجراءات تهدف الى توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني وهو ما أدى إلى إيجاد "محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات" سنة

1963 وكانت هذه المحافظة تهدف الى دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار وتهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالإقتصاد الوطني.

### مرحلة توسيع الاقتصاد والحاجة للتكوين المهني 1970 - 1980:

عرف النشاط ابتداء من 1970 توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات، مما أثر ايجابا على التكوين المهني في الجزائر، الا أن مسار التصنيع المكثف إصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك عن تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة كما و كيفا، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على انشاء مؤسسات كبيرة للعمل، والمحفزة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة، وهكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار مركزا (CFPA) الى 25 بقدرة استيعاب تقدر بـ 6000 متكون أو متدرب ويهدف التكوين بها الى اعداد عمال مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل: البناء، النجارة، الترخيص الصحي، الميكانيك. إضافة الى هذه المراكز تم انشاء معهدين تكنولوجيين في نفس المرحلة مهمتهما تكوين التقنيين الساميين في فروع التشييد والهندسة المعمارية والاشغال العمومية وأيضا في الصيانة الكهروميكانيكية وذلك لتوفير متخصصين في مستوى أعلى.

### مرحلة توسيع التكوين المهني: 1980 - 1990

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال الا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن الا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني - الحزب الوحيد والحاكم آنذاك وانعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية والمنعقدة سنة 1971 مع بداية المخطط الخماسي الاول والتي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني.

وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات - مدة المخطط - ليضاف اليها 60 مركزا والتي كانت موجودة عبر الوطن قبل انطلاقة المخطط.

وأمام هذه التحديات التي كانت تواجه قطاع التكوين المهني كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات الى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني والتي وجهت جهودها نحو محورين:

أ- تنمية المؤسسات التكوينية

ب- وضع نظام تشريعي وقانون لترقية التكوين المهني.

ويمكن توضيح النقطتين فيما يلي:

1- توسيع قطاع التكوين المهني: تضاعف قطاع التكوين المهني بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب حيث أصبح من الضروري التكفل بالتلاميذ المتسربين من المدرسة الأساسية والتعليم الثانوي.

مرحلة اقتصاد السوق 1990 الى يومنا هذا:

أدت الاصلاحات الاقتصادية سنة 1988 الى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى الى عادة الى اعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي، وهكذا فتح سنة 1990 ملف التكوين المهني والاصلاحات الاقتصادية على الابواب لیتسع التفكير فيه الى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة).

وقد تمخض هذا التفكير عن جملة من الاجراءات تتضمنها:

مخطط توجيهي: وأوضح النقاش أهمية الدور المنوط بالتكوين في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. وقد أوصى هذا المخطط على الخصوص وضع انشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة، من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني:

على مستوى المؤسسة

- انشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني والولائية حسب النشاطات)
- توسيع أنماط التكوين الى جانب التكوين الإقليمي
- تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقليمي بهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- ادخال المستوى 4 و 5 في التكوين المهني
- دعم الموارد البشرية والتربوية والتسييرية بتأطير من مستوى جامعي.
- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين
- لامركزية التسيير الاداري والمالي لقطاع التكوين المهني
- احداث مؤسسة للدراسة والبحث، تقوم بدور المرصد في مجال ادماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تقوم بصفة دائمة حول الحرف والتأهيلات.

- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية
  - وضع نظام للإعلام
  - المحافظة على مؤسسات التكوين المهني التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات.
- 6. أهداف التكوين المهني:** لقد تزايد الاهتمام بالتكوين وأصبحت الحاجة ملحة للمتخصصين في القيام به، ذلك أن التكويني مجال الصناعة الحديثة صار ضرورة أساسية لبناء فعالية الأفراد عند الالتحاق بالعمل وتتمثل أهداف التكوين فيما يلي:
- 1- تحسين مهارات ومعارف وقدرات الأفراد مما يساهم في رفع مستوى الأداء.
  - 2- احداث التعديلات في الأداء بما يتفق ومتغيرات العصر الحديث. (نوال عبد الله الشيخ، 1989: 89)
  - 3- جعل الفرد قادرا على القيام بمسؤوليته والزيادة في إنتاجيته.
  - 4- له الأثر المباشر في تنمية القوى العاملة (بلقاسم سلاطنية ، 1979: 125) في حين تطرق غياث بوفلجة (2003: 14)

### 7. أنماط التكوين المهني:

يتم التكوين المهني في الجزائر من خلال عدة أنماط تتمثل في:

التكوين الإقامي

التكوين عن طريق التمهين

التكوين عن بعد

التكوين في الدروس المسائية.

وسوف نتطرق لكل ذلك كالاتي:

#### 1- التكوين الإقامي (Formation Résidentielle):

يجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، يكون التكوين الإقامي بشكليه النظري والتطبيقي داخل مؤسسة تكوين معينة طويلة مدة التبريص ويستكمل بفترة تدريبية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين ويمثل التكوين الإقامي أكثر بقليل من نصف مجموع المتكونين بقطاع التكوين المهني.

#### التكوين عن طريق التمهين: (Formation par Apprentissage)

ويتم هذا النوع من التكوين بالتناوب بين مؤسسة التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية والورشات الانتاجية في القطاع العام او الخاص تحت اشراف مؤسسة التكوين المهني مركزا كانت أو معهدا التي يتم فيها التكوين المكمل (غياث بوفلجة، 2006:18) يخضع هذا النمط من التكوين للتنظيم المنصوص عليه في القانون 07-81، وفق عقد تمهين مبرم فيما بين المؤسسة التكوينية والمؤسسة المستقبلة، الاقتصادية او الانتاجية والمتمهن في حد ذاته ويعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة إذا أجسنت استغلالها من حيث التكفل التام بالمتهم سواء فيما يخص التكوين النظري او المكمل او التدريب التطبيقي على مستوى المؤسسة الانتاجية او الورشة دون ان ننسى عامل الاشراف الذي يمارسه المشرف او معلم التمهين كما يعرف في الوسط التكويني.

### التكوين عن بعد (Formation à Distance)

ان الهدف من نمط التكوين عن بعد هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة كما هو معمول به في التعليم عن بعد اذ يتلقى المتكون عن طريق البريد دروسه الى مقر سكنه وفق العنوان المسجل عند المؤسسة الجهوية للتكوين عن بعد والمتمثلة في المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD)

### التكوين في الدروس المسائية: (formation en cours du soir)

يعتبر هذا النمط من التكوين تكويننا مخصصا لفئة العمال والموظفين وهو منظم في أوقات خارج أوقات العمل من الساعة 17 مساء الى 22 ليلا بمعدل ساعتين كل يوم اضافة الى استغلال نهاية الاسبوع لاستكمال الحجم الساعي الاسبوعي المقدر بـ 16 ساعة وبرنامج تدريس يقدم للمتكونين وفق توزيع نسبي يتمثل في 35% عبارة عن دروس مباشرة و45% عبارة عن مستندات ووثائق مستخرجة تقدم للمتكونين و20% تقدم لهم كأعمال تطبيقية

### التكوين المتواصل: (formation continue)

وهو منظم ينظم تكوين بواسطه لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة (أمزيانجنقال، 2003: 08)

8. آثار التكوين المهني على الأفراد: للتكوين المهني آثار عديدة على مستوى الأفراد نذكر منها:

#### - على الصعيد المهني:

تتركز آثار التكوين المهني في مساعدة المتخرجين على اكتساب الفاعلية في القيام بواجبهم وأداء

أعمالهم بكفاءة مرضية وهذا من خلال تزويدهم بمجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والاتجاهات التي تساعده على تحقيق الانسجام مع عمله، وتؤهله لأداء العمل بالفعالية المطلوبة.

فالعملية التكوينية في مجملها تهدف الى تحسين المستوى المعرفي بصفة عامة وتدعيم شخصية المتكويّن وتعزيز مكتسباته واعداده للاندماج في الحياة العملية.

كما انه تهدف الى زيادة انتاجية الافراد ورفع معنوياتهم في المؤسسة في المؤسسة التي يعملون فيها وتهيئتهم لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة، (كاملبرير، 2007: 257) فالتكوين المهني هو عملية يراد بها احداث تغييرات معينة في الفرد وذلك لمساعدتهم على تحقيق الفعالية في أداء وظائفهم وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومهارات واتجاهات جديدة، ومنه يمكن حصر آثار التكوين المهني على الفرد من الناحية المهنية.

1- تنمية وتوفير المعارف اللازمة لأداء العمل، وهذا من خلال تزويد المتخرجين بالمعلومات والافكار والمعارف المتاحة فيما يخص بطبيعة أعمالهم.

2- تطوير وتحسين المهارات اللازمة لأداء العمل: وهذا من خلال اكتساب المتخرج المهارات الحركية اللازمة مثل: كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المصنع (كمالطارق، 2007: 62).

3- تحقيق الاتقان والدقة والسرعة في أداء عمل معين، (منذر واصف المصري، 1416: 1999).

### على الصعيد النفسي:

وجد هوبوك (Hoppock) بان تكوين الموظفين من شأنه أن يزيد من درجة الرضا المهني بشكل مباشر وذلك من خلال الارتفاع بالمستوى الوظيفي للموظف وذلك بخلق نوع من التلاؤم بين الوظيفة والتركييب العاطفي للفرد، فأثار التكوين على المتخرجين من الناحية النفسية تتمثل فيما يلي:

1- زيادة شعورهم بالرضا عن العمل.

2- زيادة ولاء وارتباط الفرد بعمله وبالمؤسسة التي يعمل فيها.

3- زيادة مستوى دافعية المتخرجين في العمل

المساعدة على انتظام العمال في العمل حيث ثبت أن أكثر العمال غيابا عن أعمالهم هم من الفئة التي لم يتم تكوينها (طارق كمال، 2007: 62)

صعوبات التكوين المهني وعوائقه:

يعاني التكوين المهني في الجزائر من عدة مشاكل و صعوبات يمكن تلخيصها فيما يلي :

**عدم تناسب عروض التكوين المهني مع:**

**أ- الطلب الاجتماعي:**

عدم قدرة هيكل التكوين المهني للاستجابة الى الطلب الاجتماعي، وذلك لوجود عدد هائل من المتسربين في التعليم الأساسي والثانوي، فقد تم توجيه 130987 تلميذ من المرحلة الابتدائية و 24573 من مرحلة المتوسط و 15699 من التعليم الثانوي (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد، 1993:245)

**ب- الطلب الاقتصادي:**

ان تصفيات المهن المعتمدة حاليا والتي تحددت منذ عدة سنوات لا تستجيب الى حاجيات الطلب الاقتصادي الحقيقية مما أدى الى عدم توفير اليد الفنية في بعض التخصصات المهنية أو المستويات التأهيلية واخراج عدد يفوق بكثير حاجيات عالم الشغل في تخصصات أخرى (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد، 1993: 245)

**1- التجهيزات:**

تتفاوت التجهيزات التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من حيث الكفاية والجاهزية ومواكبة التقنية الحديثة، فنجد أن هناك نقص في الوسائل والتجهيزات المستعملة مما يؤثر سلبا في جودة مخرجات التكوين (نوعية المتخرجين)، ومن الملاحظ أيضا أن هذه التجهيزات من حيث الكمية والنوعية والمواصفات لا يتم طلبها في الأصل فيضوء مستلزمات تنفيذ المناهج التكوينية، فمنها ما هو فائض عن الحاجة ومنها الوفير مما يؤدي الى تدني معامل للاستخدام، وهناك قضية رئيسية تعاني منها مؤسسات التكوين المهني

**لغة التدريس:**

لقد اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية، وهو ما جعل خريجي المدرسة الجزائرية يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية الا ان التكوين المهني لم يساير هذا الواقع و بقي معتمد بالدرجة الاولى على اللغة الفرنسية في التدريب الا أنه و نظرا لتطور التكنولوجيا و العلم ، و بما أن اللغة الإنجليزية فرضت نفسها كلغة بحث فان قطاع التكوين و التعليم المهنيين كباقي القطاع أصبح يفكر هو الآخر يفكر في اعادة النظر في تصميم برامجه و تبني اللغة الإنجليزية عوض الفرنسية و بالفعل فقد شرع في ذلك انطلاقا من سنة 2025 ( بوفلجة غياث ، 2006 :34).

### 2- عدم وجود نسق وطني للإعلام والتوجيه:

أ. الإعلام: بينت النتائج لدراسة استطلاعية في إطار بحث بعنوان «نسق الاعلام والتوجيه في الجزائر» بأنه يوجد هناك شبه انعدام للإعلام البيداغوجي حول التكوين المهني، ان هذا النقص أدى الى احداث اتجاهات عند الشباب نحو الاختيارات المدرسية والمهنية تتميز بنمطية اجتماعية تقليدية في اغلبيتها (بوسنة محمود، زاهي شهرزاد، 1993: 245).

ب. التوجيه: ان نظام التوجيه المعمول به في مراكز ومعاهد التكوين المهني غير مخطط ومعايير اختيار مدخلاته غير متوافقة مع متطلبات السوق وحاجيات الاقتصاد والمجتمع، وهو ما أدى الى عدم فعاليته. (حبيبا المالكي، 1994: 13).

### 3- التأطير الإداري:

ان كان المكونون يعانون من ضعف المستوى ونقص التكوين، فان التأطير الإداري بمراكز التكوين المهني يعاني من عدة صعوبات كذلك أنه تقتصر الخبرة التسييرية والتكوين المناسب في مجال ادارة مراكز التكوين المهني، مما يؤدي الى صعوبات تنظيمية. التمويل وتكلفة التكوين:

هناك تطور تكنولوجي سريع يحتاج الى وسائل وأجهزة متطورة للتكوين وهو ما يصعب توفيره حيث يعاني التكوين من قلة الامكانيات المسخرة له وسوء استغلال المتوفرة منها اذ ان جل الاهتمام موجه الى التربية العامة، في حين تقل موارد التكوين، خاصة أن تكلفة التكوين المهني جد مرتفعة في المهارات التقنية والتكنولوجية رفيعة المستوى. ( غياث بوفلجة ، 2006: 38-39) و في نفس السياق هذه الفكرة يرى المهندس أحمد مصطفى، (2001: 304) أن كلفة التكوين المهني مرتفعة اذا ما قورنت بكلفة التعليم العام ، من حيث ضرورة توفير تسهيلات تكوينية (أبنية ، مرافق) تفوق فيها المساحة الاجمالية المخصصة للطلاب معدل يساوي أربعة أمثال تلك المخصصة لطلاب التعليم العام ، و كذلك حاجة هذا النوع من التعليم الى تجهيزات ( آلات ، معدات و مساعدات و مواد تكوين) ، و كذلك الكلفة التشغيلية مرتفعة اذا قورنت بالتكلفة التشغيلية لمدرسة تعليم عام و بعدد طلبة مماثل.

عجز في التكوين النظري والتطبيق الميداني:

يرى غياث بوفلجة ، (2006: 37) أن التكوين المهني في الجزائر يعرف تركيزا على بعض التخصصات و اهمال اخرى رغم اهميتها و حاجة القطاعات الاقتصادية اليها ، ان هناك مهارات حرفية

تعاني من عجز في تأطيرها من حيث الدروس النظرية و خاصة خارج التجمعات السكنية الكبيرة ، كما يعاني التكوين المهني من صعوبات في ايجاد مؤسسات وورشات انتاجية تستقبل المتكويين لإجراء تربصات ميدانية خاصة في مؤسسات القطاع الخاص و الذي هو في توسع مستمر اذ لا توجد قوانين واضحة ترغم المؤسسات الوطنية والوحدات المحلية على استقبال المترصين و السماح لهم بمعايشة الواقع العلمي بالمؤسسات الانتاجية خاصة بالقطاع الخاص . فقد ذكر (سعيد بن سعيد العلوي، 2001: 169-170).

ان دور القطاع في بلد المغرب يظل دورا هامشيا من جهة أولى ودورا متعاقدا يستفيد من شروط العقد التي تعجبه وترضيه من دون أن يتحمل التبعات والبنود الاخرى الملزمة له، هذا كله يظهر في وضوح وجلاء التشغيل واسهامه فيه، فالقطاع يستفيد بسخاء من دعم الدولة وتشجيعها على نحو ما ذكرنا، ولا يسهم على نحو ما يلزمه في توظيف الاطر بالقدر الكافي ولا في التكوين المستمر الضروري لها. فذلك يرجع الى ما يلزم هذا القطاع من ضعف العقلنة في التنظيم.

### 9. تقويم التكوين المهني:

يشكل التقويم جزء أساسيا من العملية التكوينية السليمة فهو عنصر مهم لأي جهد تنموي أو تكويني والطريق الوحيد لتحديد مدى نجاح كافي للجهود المبذولة التكوين والتعرف على مدى تحقيق النتائج المطلوبة. ويعرف كامل برير ،(2007: 13) تقويم التكوين بأنه " عملية هادفة لقياس فعالية وكفاءة الخطة التكوينية ومقدار تحقيقها للأهداف المعززة وابرار نواحي الضعف والقوة فيها" كما يعرفه كابس لان ( caps 1997) على أنه " العملية التي يتم من خلالها تأكيد تأثير البرنامج وفعاليتها " (عاري حس، وليد عبد الله حماد، 2004: 38) ويرى أرمسترونج (Armstrong) أن تقويم التكوين هو " أية محاولة للحصول على معلومات تتعلق بالتغذية العكسية عن تأثير البرنامج التكويني، ولتحديد قيمة التكوين في ضوء تلك المعلومات " (مدحت محمد أبو النصر، 2007:69). كما عرفته ايمان سعود أبو حصينة (1997: 330) بأنه "الاجراءات التي تستخدمها الادارة من أجل قياس كفاءة أو فعالية البرنامج التكويني، ومدى نجاحه في تحقيق الأهداف المحددة وقياس كفاءة المكونين وما مدى التغيير الذي أحدثه التكوين فيهم" .

في حين عرفه وليم تريس (2005: 328)، بأنه " هو سلسلة من الاختبارات والتقويمات والتحريات المصممة للتأكيد من أن التكوين قد حقق التأثير المطلوب على مستوى الفرد والادارة والمنظمة".

مراحل تقويم التكوين المهني:

وعليه يمكن أن نحدد أربع مراحل لتقويم التكوين هي كالآتي:

**أولاً: التقويم قبل تنفيذ البرنامج التكويني:**

هذه المرحلة تتضمن العديد من الخطوات نذكر منها:

التحديد الدقيق لأهداف التكوين والنتائج المتوقع تحقيقها من البرنامج التكويني.

متابعة وتقييم الترتيبات الادارية للتأكد من توفر المكون و المادة الولية والبرنامج التكويني.

متابعة وتقويم المرشحين للبرنامج للتأكد من أن شروط القبول بالبرنامج وتنطبق عليهم

**ثانياً: التقويم أثناء تنفيذ البرنامج التكويني:**

تهدف هذه المرحلة الى متابعة وتقويم كل خطوة من خطوات التكوين أثناء التنفيذ للتأكد من أن البرنامج

التكويني يسير وفقاً لما هو مخطط له من قبل وتتضمن هذه المرحلة الخطوات التالية:

مدى تحقيق البرنامج لأهدافه ومدى ملاءمة تصميم وتنظيم البرنامج لأهدافه الرئيسية

مدى كفاءة الاساليب التكوينية المستخدمة و مدى حرص المكون على الالتزام بمبادئ التكوين و اخلاقيات

**ثالثاً: التقويم بعد انتهاء البرنامج التكويني:**

تهدف هذه المرحلة الى:

أ - التعرف على ايجابيات البرنامج التكويني ومناطق القوة.

التعرف على سلبيات البرنامج التكويني ومناطق الضعف فيه.

رابعاً: تقويم الأثر:

في هذه المرحلة يتم تقويم البرنامج التكويني بعد الانتهاء بفترة معينة، وذلك للتأكد من مدى تحقيق التكوين

لأهدافه ونتائجه المرجوة.

**10. خطوات التكوين المهني:**

ان تكوين الافراد يمر بأربع خطوات هي: (هشام، حمدي رضا، 2010: 92)

تحديد الاحتياجات التدريبية

تصميم البرنامج التدريبي

تنفيذ البرنامج التدريبي

تقويم البرنامج التدريبي.

مبادئ التكوين المهني:

تخضع عملية التكوين المهني الى عدة مبادئ عامة ينبغي مراعاتها في جميع مراحلها هي:

التشريعية : يجب ان يتم التكوين وفقا للقوانين والانظمة واللوائح المعمول بها داخل المؤسسة المنطقية : يجب ان يتم التكوين بناء على فهم منطقي وواقعي ودقيق للاحتياجات التدريبية  
الهدفية : يجب ان تكون أهداف التدريب واضحة وموضوعية قابلة للتطبيق ومحددة تحديدا دقيقا من الزمان والمكان والكم والكيف والتكلفة.  
الشمولية : يجب ان يعمل التدريب على ابعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف ومهارات كما يجب أن يوجه الى جميع الفئات من العمال  
الترجية : يجب أن يبدأ التدريب بمعالجة الموضوعات البسيطة ثم يندرج بصورة منخفضة ومنظمة الى أكثر تعقيدا وهكذا.  
المرونة : يجب أن يتطور النظام التدريبي وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والادوات والاساليب اللازمة لإشباع الاحتياجات التدريبية للعمال بما يناسب ومستوياتهم الوظيفية وتوظيفها في خدمة العمليات التدريبية.

### 11. برامج التكوين المهني:

ان وجود نظام متكامل للتعليم والتكوين المهني قائم على أسس علمية سليمة ومدرسة تؤدي الى بناء مختلف البرامج وتطويرها طبقا لاحتياجات قطاعات سوق العمل بما يتماشى وظروفها الاقتصادية والاجتماعية ونظرا لأهمية البالغة لهذه البرامج ستبرز ماهية البرامج وظائفها، مبادئها وطرائقها.  
ماهيتها: تعددت التعاريف المتعلقة بالمناهج الدراسية والبرامج التدريبية لكن اغلبها يصب في المفهوم العام الذي يشير الى أنها عبارة عن خطة أو برنامج منظم للدراسات النظرية والعملية والتطبيقية، تتضمن كل ما يتعلق بالمواد الدراسية ومحتوياتها والوسائل والاساليب ذات الصلة بعملية التعليم والتعلم والواجب اتباعها خلال فترة زمنية محددة وبعد اكمالها بنجاح ضروريا لتحقيق أهداف تعليمية وتدريبية وتربوية محددة وفقا لمستويات المعرفة والمؤهلات المطلوبة (العاني، 2003: ص 44)

### أهميتها:

هو تحديد الاهداف المقصودة من برنامج التدريب المهني تحديدا دقيقا و عمليا فلا يكفي أن نقول أن الهدف هو اعداد الامين المخلص لعمله أو شركته و لكن المهارات و الاتجاهات اللازمة لكل عمل ثم وضعها كأهداف يسعى اليها التدريب المهني و كذلك يهدف التدريب المهني تغيير سلوك في هذه النواحي بالذات ( سلاطينية ، 1979 : 121)و في هذا الصدد أولى المشرع الجزائري اهتماما لبرامج

التكوين المهني في اطار خطة التعريب التي انتهجتها الدولة من خلال تقديم الدروس المعربة للعمال التابعين للمؤسسة وفق للتوجيهات و البرامج البيداغوجية ( عوض ، ب ي : 194 - 198).

فبرامج التكوين المهني أعدت خصيصا لصالح الفرد والجماعة فهي مجرد وسيلة وليس غاية لمساعدة الفرد على التكيف في عمله مع الجماعة باعتباره محور النشاط، فالمتربص في نظر المكون هو مركز الاهتمام الذي من أجله تنظم البرامج. وتتناول البرامج كل ما تؤديه الجماعة لتحقيق حاجات أفرادها ورغباتهم بمعاونة المكون وماهية الاحتياجات التدريبية بعد تمام حصرها (برعي، 1973: 166).

**وظائفها :** يعد التكوين المهني من أهم الضروريات بالنسبة للدول السائرة في طريق النمو والتي تنقصها الخبرات و المهارات في كافة المجالات باعتباره عاملا يهدف من وراءه تنمية القدرات و صقل المهارات و تنمية الكفاءات الانسانية التي تؤدي الى زيادة الإنتاج ز ان برامج التكوين المهني تؤدي وظيفة هامة تتمثل في تأهيل العمال و الرفع من قدراتهم و مهاراتهم المهنية وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم خدمة لمصالح المؤسسة التي ينتمون اليها أو يعملون بها الامر الذي يزيد من قيمة الانتاج ( عادل ، قلعواوي ، 1972 : 245) و يمكن حصر وظائف هذه البرامج فيما يلي :

تنمية مهارات الافراد: أي زيادة قدرة وكفاءة الفرد على أداء عمل معين عن طريق تدريبه عليه وتعريفه بدقائق أموره والظروف المحيطة به وأسلوب أدائه.

تنمية القدرات الذهنية للأفراد وصقل شخصيتهم: تعمل برامج التكوين المهني على تمكين الافراد من استخدام طاقاتهم الذهنية والنفسية وتوجيههم الى استغلالها بطريقة مثلى.

تحسين طريقة وأسلوب العمل: وذلك بالحفاظ على جودة الانتاج أو الخدمات المقدمة للزبائن بالتقليل من الاخطاء التي يمكن أن يقع فيها وخفض تكاليف الصيانة.

المساهمة في الاشراف المحكم: ذلك بالاستمرارية في العمل وضمنان وتطوير قنوات الاتصال فيما بين الافراد.

تحسين جودة الانتاج: تساهم برامج التكوين المهني في رفع كفاءة الافراد وتنمية قدراتهم وعليه فان برامج التدريب المهني المبنية على الاسس العلمية لها مقدار من المزايا والقواعد الكبيرة يدفع بالإدارة الى ضرورة تبنيتها والاحذ بها لأنها تساهم بشكل فعال وثابت في رفع النجاعة والإنتاجية للوحدات الاقتصادية (عادلقلعواوي: 245 - 247)

ثانيا : فعالية التدريب الميداني

مقدمة

يعتبر التدريب الميداني عنصرا أساسيا في منظومة التكوين المهني ، حيث يمكن المتدربين من نقل المعارف النظرية الى التطبيق العملي في بيئة عمل حقيقية ، و تكمن أهميته في سد الفجوة بين التعليم الاكاديمي و متطلبات سوق العمل ، مما يزيد من فرص توظيف الخريجين و يحسن جودة أدائهم الوظيفي و اننا في بحثنا هذا سنحاول تحليل فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني من خلال دراسة أهدافه و مزاياه و التحديات و آليات تحسينه.

يعتبرالتدريب من العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الموارد البشرية و ما يتعلق بالأداء و ما يتعلق بالأداء المتميز، و ان المؤسسات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات في عالم الأعمال و أحدثته من تطورات على مستوى التكنولوجيات الحديثة على البيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة .

من هذا المنطلق تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة و الخدمات اللازمة ، لرفع كفاءة و فعالية و فعالية المؤسسة في أداء عملياتها ، على ضوء احتياجاتها الحالية و المستقبلية ، و تهدف البرامج التدريبية الى تحقيق الإستمرارية في العمل و الابداعية و الابتكارية ، بشكل أساسي في رفع معدلات الأداء ، و من خلال وضع تصورات و تطلعات و أدوات جديدة للعمل ، بما يتناسب مع اللوائح و القوانين الجديدة و الأهداف الحديثة للمؤسسات ، والتغيير في ظروف العمل ووسائل التقنية الحديثة و توظيفها و تكمن عن طريق التدريب المستمر ، و هذا ما يدفع الموظف أو العامل في مجال عمله الى تطوير نفسه ، حتى يستطيع مجارة التطورات الحديثة ، فالتدريب يقدم معرفة جديدة و يضيف معلومات متنوعة و يعدل الأفكار و يغير السلوك و العادات و الأساليب و القدرات و يؤثر علالاتجاهات باعتباره أساسا كتعلم و تنمية للعنصر البشري واستمرار المنظمة و نماءها و إبراز مهام المنظمة ألا و هو تحسين أداء العاملين و الوقوف على مستوياتهم لما لذلك من علاقة بانتاجاتهم و المحافظة على المنظمة و لما للتدريب أثر على أداء العاملين من خلال التوظيف و الإرتقاء بمستوى العاملين.

### التدريب الميداني

#### تمهيد:

ان التدريب بصفة عامة في جميع المجالات سواء كان ذلك قبل الدخول في المهنة أو أثناء ممارسته لها، يعتبر أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات والمنظمات كما يشكل إحدى المداخل الرئيسية التي توظفها إدارات هذه كوسيط لتحقيق أهدافها وتأدية وظائفها، ويمكننا القول بأن التدريب عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وآراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المتوخى إنجازها، وتحسين الأداء باستمرار.

كما أن وظيفة التدريب و تنمية المورد البشري الذي يعتبر المورد الحقيقي للمنظمة أو المؤسسة و مصدر التطور و التقدم،

حيث من خلاله تستطيع المنظمة متابعة التغيرات التكنولوجية وتطبيق التقنية الحديثة في مجالات العمل المختلفة وعملية التدريب تعتبر نشاطا مستمرا باستمرار المؤسسة التي تتبناه باعتبار جميع المترشحين أو العمال دون استثناء سواء القدامى منهم او الجدد .

هذا كما أن التدريب الجاد هو رافداً مهماً يُعزز ما لدى المتدرب من تحصيل علمي و قدرات ذاتية وخبرات مكتسبة ويضاعف من فرص التوظيف التي تشق له طرق النجاح و الأثر البالغ في صقل وتطوير مهارات الفرد والمؤسسة والمجتمع بمختلف شرائحه لمواكبة التغيرات والتطورات العالمية المعاصرة المحققة للتقدم والارتقاء

#### أ - مفهوم التدريب :

التدريب مفهوم مركب من عدة عناصر ، فهو يعني تغيير الى الأحسن أو تطوير في معلومات الفرد و قدراته و مهاراته و أفكاره و سلوكياته و اتجاهاته و ذلك يهدف لإعداد الفرد إعدادا جيدا لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية و تنمية مهاراته الفنية و الذهنية لمواجهة الإحتياجات المستقبلية .. ويعرف التدريب : بأنه يعني ذلك الجهد المنظم والمخطط لتزويد العاملين في مختلف الوظائف بالمترشحين في مختلف التخصصات بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي.

يعرف التدريب كذلك بأنه : عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء.

يعرف التدريب على أنه : جهد نظامي متكامل مستمر يهدف إلى إثراء أو تنمية معرفة الفرد ومهارته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية.

ويعرف التدريب أيضاً أنه : عملية منتظمة ومستمرة خلال حياة الفرد تهدف إلى تعزيز قدرته على تحقيق مستوى عال في أدائه ونموه المهني، يتم ذلك من خلال إكسابه معلومات ومهارات واتجاهات مرتبطة بمجال عمله أو تخصصه.

ويعرف التدريب بأنه: " نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين أو المتريصين لتمكينهم من أداء فاعل أو فعال ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة ممكنة ومن تعريفات التدريب بأنه : عملية منظمة مستمرة محورها الفرد تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وفنية وذهنية، لتلبية احتياجات محددة آنية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها.

ويعرف التدريب بأنه " :الجهود الإدارية المبذولة أو التنظيمية المؤسساتية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المؤسسة التي يعمل بها " .

والتدريب كذلك هو : تزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية والعملية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية التي يمتلكها أو الجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم أفضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية و يمثل التدريب الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها، لذا فهو يلقي اهتماماً متزايداً من قبل المنظمات المعاصرة (يوسف رحيم الطائي مؤيد عبد المحسن الفضل وآخرون، 2006:270).

لأسيما في خضم التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر بدرجة كبيرة على الأهداف المؤسسة.

و يمكن أن نتطرق إلى أهم التعاريف الأخرى المتعلقة بمفهوم التدريب ثم التعرف على بعض المصطلحات المرتبطة به.

### 1- تعريف أخرى للتدريب :

تعددت تعريف التدريب بتعدد المؤلفات الصادرة عنه، إلا أن كلها تصب في جوانبه المختلفة، وسنحاول فيما يلي استعراض البعض منها:

يعرف "فيليبو pilipo" التدريب في كتابه "مبادئ إدارة الموارد البشرية" بقوله: هو العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين (محمد فالح صالح، 2004:1) كما يعرفه السيد عليوة بأنه: النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحاً لمزاولة عمل ما (السيد عليوة، 2003:52).

وتعرفه سهيلة محمد عباس وحسين علي على انه: عملية تعلم المعارف والطرق و السلوكيات الجديدة المؤدية إلى تغيرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم (سهيلة محمد عباس وحسين علي، 1999:107).

فمن خلال التعرض لتعاريف التدريب نستطيع إدراك أن:

1. التدريب نشاط إنساني.
2. التدريب نشاط مخطط له ومقصود.
3. التدريب يهدف إلى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين.
4. التدريب ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو عملية منظمة تستهدف تحسين وتنمية قدرات واستعدادات الأفراد، بما ينعكس أثره على زيادة أهداف المنظمة المحققة.
5. أن التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي إلى تنمية وتحسين الكفاية الإنتاجية للمنظمات.
6. أن التدريب من أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان.
7. أن التدريب عملية مستقبلية

### ب - مفهوم التدريب الميداني

يعرف التدريب الميداني على أنه مجموعة الأنشطة التي يكتشف الشخص من خلالها المهارات والخبرات في إطار مؤسساتي؛ لمساعدته على اكتساب المعرفة والخبرات الميدانية والمهارات الفنية وتحسين سلوكياته وسماته؛ لمساعدته على النمو المهني وأداء مهام وظيفيه على الوجه الأكمل، وذلك من خلال الربط بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي على أرض الواقع.

ويشرف على هذا النوع من التدريبات شخص مسؤول أو ذو خبرة ليتابع تنفيذ الموظفين أو المترشحين الجدد للأعمال ومدى استيعابهم لمتطلبات وظيفتهم أو مهامهم ، وقد يستغرق هذا التدريب الميداني مجرد أيام وقد يمتد إلى أسابيع بحسب مدى تعقيد متطلبات الوظيفة و الشروط التقنية و البيداغوجية للتخصص الذي اندمج فيه المترصص او المتكون

و لقد تعددت المفاهيم والتعريفات حول التدريب الميداني فبعضهم أشار اليه على أنه التدريب بالتعلم ، أو التربية العملية، أو التدريب الميداني، أو التمرن على اكتساب المهارات، وبالرغم من ذلك الا ان الهدف من كل هذه التعريفات هو واحد، فعرفه بسام القضاة وميسون الدويري(2012) بأنه الانشطة المختلفة والخبرة الهادفة التي يتعرف عليها المتكون من خلاله على جميع جوانب العملية التكوينية بالتدرج، بحيث تبدأ بالمشاهدة ثم التدرج الى التمارين التي يقوم بها المترصص إلى أن يصل الى ممارسة الأعمال كاملة

( بسام القضاة و ميسوم الدويري ، 2012 :62)

ويعرف أيضا التدريب الميداني بأنه الجانب التطبيقي من برنامج إعداد المترصصين وتأهيلهم وتدريبهم على القيام بهذه المهام داخل الورشة و بإشراف وتوجيه المشرف أو ما يعرف في الوسط المهني بمعلم التمهين (محمد كبر، 2016: 69 )

في حين اتفق كل من (Mdyunnsmet 2011 ، و بدرية عبدالله ، الركيبي، 2012 ) على أنها مجموعة الأنشطة التي يقوم بها المترصصون المتدربون من خلال المحاكاة المباشرة لمختلف الاجهزة والورشات وجو العمل ، بحيث يتدربون على تنفيذ وتطبيق ما تعلموه من معلومات نظرية بالمؤسسات التكوينية واكتساب المهارات الفنية و المهنية .

ان التدريب الميداني هو عملية تعليمية تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء وظيفة أو مهنة معينة بكفاءة. يركز هذا النوع من التدريب على الجوانب العملية والتطبيقية أكثر من الجوانب الأكاديمية النظرية، حيث يتم تدريب الأفراد على المهام اليومية التي سيواجهونها في سوق العمل. يهدف التدريب المهني إلى تأهيل الأفراد ليكونوا جاهزين للعمل في مجالات معينة مثل الهندسة، الصحة، الفنون، التكنولوجيا، وغيرها من الصناعات، مع التركيز على تحسين كفاءاتهم العملية والقدرة على التعامل مع التقنيات والأنظمة المختلفة، و يشمل التدريب المهني أنواعًا متعددة مثل البرامج التدريبية القصيرة، والورش العملية، والتدريب داخل بيئة العمل، وغيرها من أساليب التعلم التطبيقي. كما أن التدريب المهني

يسهم في تطوير القوى العاملة من خلال تقديم المهارات الضرورية التي تتطلبها أسواق العمل الحديثة، مما يساعد الأفراد على زيادة فرصهم في الحصول على وظائف وتحقيق النجاح المهني. وبالتالي، يعتبر التدريب المهني الميداني من الأدوات الأساسية لتحسين الإنتاجية وتعزيز التنافسية في مختلف الصناعات .

إن الأصل اللغوي لكلمة التدريب جاءت من الفعل درب ، ويعني درب به : أي اعتاده وأولع به ، ودرب على الشيء: أي من حذق على الشيء ، ويقال : درب فلان البعير : أي علمه على الدروب (سهيلة محسن كاضم الفتلاوي ، 2003:21)

تعرفه الدكتورة سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي بأنه " عملية تعلم بمعارف وطرائق وسلوكيات جديدة تؤدي الى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم ، ولذلك فان فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة (سهيلة محمد عباس علي حسين علي ، سنة 2007 : 107)

أما التعريف العلمي للتدريب، فلا يختلف كثيرا عن تعريف التعلم، ونحن نقصد بتعلم تغييراً أو تعديل سلوك الفرد، ذلك التعديل الذي ينتج من الممارسات والمهارات والخبرة. وهو يختلف عن التغيير الذي يطرأ على السلوك نتيجة التعب أو الإرهاق أو المرض. ويبدأ التدريب بوجود مجموعة من العمال، يسلكون بطريقة معينة ثم يطلقون قدرا من التدريب، ينتهي عندما يتمكنون من القيام بهذا العمل بالطريقة التي رسمت لبرنامج تدريبهم(عبد الرحمان العيسوي ، سنة 2004)

وفي المجال الصناعي، للتدريب أهمية كبيرة، وتزداد هذه الأهمية تدريجيا نظرا لتعدد الآلات والماكينات والاختراعات الحديثة التي تتطلب تدريبا دقيقا للنجاح في إدارتها وتشغيلها. فنحن نشاهد كثيرا من الآلات الأوتوماتيكية والأجهزة الإلكترونية المعقدة، التي تتطلب تدريبا وإعادة تدريب العمال القدامى على هذه الآلات الحديثة(عبد الرحمان العيسوي ، نفس المرجع السابق ذكره :34) كما عرفه كل من ( الشهراني ، الدواية ، اعداد 2018) بأنه المساق الأخير من برنامج تكميلي لاعداد المتربصين الذين تلقوا تكويننا معظمه نظريا اذ يلتحقون بمختلف المؤسسات الادارية و الاقتصادية العمومية منها و الخاصة ( حسب الاختصاص الذي ينتمي له المتدرب) و ذلك باتاحة الفرصة لهم التطبيق في بيئة عمل حقيقية لتحويل ما تعلموه نظريا الى جانب تطبيقي و تطوير مهاراتهم الشخصية

و اتجاهاتهم نحو الاختصاصات التي اختاروها من أجل بناء مشاريع شخصية مهنية لانفسهم و كل ذلك تحت اشراف تخصصي أو مشرف على التدريب و بالتنسيق مع المؤسسة التكوينية

### 2- الفرق بين التدريب والتكوين المهني :

كثير ما يحدث هناك خلط او عدم التفريق بين مصطلحي التدريب والتكوين المهنيين، فإننا سنحاول التطرق لهذين المصطلحين ، إلا أنه كثيرا ما يستعملان للتعبير أو الدلالة على المعنى نفسه ، ويستخدم هذين المصطلحين وكأنهما لفظين أو كلمتين مترادفتين ، كما أن الذين درسوا وبحثوا في هذه العملية لم يولوا الاهتمام كثيرا لتعريفهما وكأن الأمر بديهي بالنسبة لهم ، وغالبا ما كان قصدهم من استعمال التكوين والتدريب للإشارة الى اكتساب المزيد من المعلومات والمهارات وتعديل السلوك والاتجاهات ، وهذا ما سنلاحظه من خلال هذه التعاريف للتكوين والتدريب المهنيين .

حيث يعرف بوفلجة غياث التكوين المهني على أنه: " تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات المعرفية والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف مختلفة من أجل قيام الأفراد لمهامهم المهنية في أحسن أداء وفي أقل وقت ممكن (غياث بوفلجة غياث ، 1984: 4)

ويعرف التكوين أيضا على أنه "إعداد الشباب لمعترك الحياة فهو يشمل في نفس الوقت التعليم الأساسي والتأهيل لمهنة معينة" ( حامد الزغل ، 1979 : 06)

أما عن التدريب المهني، فهو نوع من التعلم و اكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة(عبد الرحمان العيسوي ، نفس المرجع السابق :32)

يعرف أيضا أنه العملية التي من خلالها يزود العاملين بالمعرفة أو المهارة لأداء وتنفيذ عمل معين(محمد الصيرفي ، نفس المرجع السابق : 159)

فمن خلال هذه التعاريف ، فان تدريب يهدف إلى اكتساب العامل الحركات والنشاطات اللازمة لتحقيق الإنتاج والإنتاجية والاقتصاد في الجهد والوقت ، إلا أنه يمكن أن يكون مكلفا رغم نتائجه ، فعلى المؤسسات الحصول على إثباتات بأنها تحصل على ما هو مقابل المال الذي تنفقه في عمليات التدريب والتكوين.

و فيما يلي جدولاً (03) يوضح الفرق بين التدريب الميداني و التعليم الأكاديمي :

المعيار	التعليم الأكاديمي	التدريب المهني
الهدف	تقديم المعرفة النظرية والعلمية التي تمهد لدراسات	تزويد الأفراد بالمهارات العملية اللازمة للعمل في
التركيز	التركيز على المواد الدراسية النظرية والتحليلية .	التركيز على التطبيق العملي والتدريب على مهام
المدة الزمنية	أطول مدة، تتراوح بين 3 إلى 5 سنوات للحصول على	عادة ما يكون قصيرًا، يتراوح من أشهر إلى
طريقة التدريس	يعتمد على المحاضرات، الامتحانات، والمراجع	يتضمن التدريب العملي، الورشات ،
المحتوى	يتضمن مواد علمية ونظرية ضمن تخصصات أكاديمية	يتضمن مهارات تقنية ومهنية مباشرة تتعلق بسوق
المستوى التعليمي	يركز على المستويات الأكاديمية والعلمية المتقدمة .	يركز على المستوى الفني والتقني .
التوظيفي	يفتح الفرص لمجالات أكاديمية وبحثية أوسع بالإضافة	يجهز الأفراد للعمل المباشر في مجال مهني محدد
المخرجات	شهادة أكاديمية تؤهل للحصول على وظائف أكاديمية	شهادة مهنية أو تدريب معتمد للعمل في وظيفة

### تعريف المهنة:

تعرفها "الدكتورة سعاد نائف برنوطي" بأنها عبارة عن ترجمة لـ Profession، فهي عمل يتطلب تخصص علمي عالي وتأهيل لسنوات يلزم صاحبها بأن يؤديه بمستوى أداء عالي ، فالطب والمحاماة والهندسة والصيدلة والإدارة هي "مهن" بهذا المعنى الدقيق.

- المهنة بمعنى وظيفة و"مجال عمل".

### 3- تعريف التدريب المهني :

لقد تعددت تعريفات التدريب ، وكل منها يتناول العملية التدريبية من زاوية تختلف عن الأخرى اذ نجد منها :

رغم الفروق الطفيفة بين التدريب والتكوين المهنيين، إلا أنهما يسهران على تطوير مهارات الأفراد وتنمية معارفهم وقدراتهم ومساعدتهم على التكيف مع ميدان العمل.

### 3-1 : تعريف يوسف حجيم الطائي ، مؤيد عبد الحسين الفضل:

المصطلح الثاني للمهنة Carrière: أي مجال عمل ، يختاره الفرد ليكون عمله على مدى حياته العملية أو المهنية ، ويكون له مصدر دخل وبعين الوقت مجال إشباع حاجات اجتماعية وذاتية

متعددة "تلك الجهود الهادفة الى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل ، او تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية " 3-2: تعريف محمد الصيرفي "عملية مساعدة الأفراد لإكتساب الفعالية في عملهم الحالي والمستقبلي من خلال تنمية وتطوير عاداتهم ومهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم ."

3-3: تعريف بشار يزيد الوليد:"نشاط مستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما .

نستخلص من هذا التعريف أنه يعتبر تغيير سلوك الفرد لسد الفجوات المعرفية والمهارية والاتجاهية بين الأداء الحالي والأداء على المستوى المطلوب .

3-4:تعريف خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة :

" العملية المنظمة المستمرة التي يكسب الفرد من خلالها المعارف والمهارات أو القدرات والأفكار والآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد". (سعاد نائف برنوطي ، سنة 2007:123).

بناء على هذا التعريف ، فان التدريب عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد والجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وأراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف وتحسين الأداء باستمرار .

3-5: تعريف محمد عبد الغني شريت:"عملية تعليم وتعلم، تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن.( يوسف حجيم الطائي ، مؤيد عبد الحسن الفضل ، سنة 2007:171)

3-6:تعريف جمال الدين محمد المرسي :

" التدريب هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم في قدرات الفرد لما يساعده على أداء الوظيفة بطريق أفضل" يمتاز هذا التعريف بتحديد الهدف من التدريب من أجل تغيير نسبي لقدرات الفرد وذلك لأداء وظيفته بطريقة جيدة ويعرف زوليف مهدي حسن "التدريب بأنه:"عملية تعديل ايجابي يتناول سلوك(محمد الصيرفي ، سنة 2007: 160)الفرد من الناحية المهنية وذلك لإكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة (زوليف مهدي حسن، 2003:311)

يعرف برنار مارتوري ودانيال كروزيه DanieletMartoriBernardCruzet التدريب بأنه "مجموعة الأنشطة الهادفة إلى تعليم وتحصيل معلومات اقتصادية، اجتماعية وثقافية (Bernard Maratory et Daniel Crozet, 2001 : 81)"

4- يعرف سعيد السالم وعادل حرحوش الصالح التدريب بأنه: "العملية المنظمة التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم(سعيد السالم وعادل، 2002 : 130).

أما إبراهيم الدين رمضان فيعرف بأنه: "مجهود ونشاط منظم ومخطط لإكتساب أو تعديل أو تغيير المعارف والاتجاهات الخاصة بالمستهدفين لوصول أفضل صورالأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة " (إبراهيم رمضان الديب:19).

من التعاريف السابقة للتدريب يمكن أن نستنتج النقاط الآتية:  
التدريب نشاط إنساني.

التدريب نشاط مخطط له ومقصود يتكون من مجموعة مراجع مصممة.

الهدف من التدريب هو رفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو تعديل ميولهم وتصرفاتهم أو سلوكياتهم.

التدريب نشاط مستمر لمقابلة الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

التدريب هو الوسيلة الأهم التي تؤدي لتحقيق الكفاءة الإنتاجية.

التدريب من أفضل مجالات الاستثمار في الإنسان.

دواعي ومسببات القيام بالعملية التدريبية:

بغض النظر عما نمارسه من عمل فإن هذا العمل يتغير مع الزمن، التغيرات وفق مسببات عديدة منها(محمد سعيد أنور سلطان، 2003)

التطورات التقنية والتكنولوجية.

تغير أنظمة وإجراءات العمل.

القوانين والتشريعات الجديدة.

التغيرات البيئية وتغيرات حاجات الزبائن.

ظهور مواد إنتاجية جديدة.

من خلال النقاط السابقة يمكن للباحثة أن تعرف التدريب بأنه: " نشاط مخطط ومستمر يتكون من مجموعة برامج مصممة لهدف رفع مستوى مهارات ومعارف وخبرات الأفراد أو تعديل ميولهم وتصرفاتهم وسلوكياتهم وتقع مسؤولية التدريب على:

الرئيس المباشر للفرد "

بعد استعراض مجموعة مختلفة من التعريفات للتدريب نحاول في ما يلي استعراض بعض المصطلحات التي لها علاقة بالتدريب منها.

**مصطلحات له علاقة بالتدريب**

التكوين: يقصد به لكل أوجه التعلم التي تلقاها الفرد من قيم ومهارات وثقافات وأفكار ومعلومات " ومن الناحية الواقعية فان التدريب هو الأكثر استخداما من قبل القطاع الإنتاجي بصورة عامة. (سعاد نايف البرنوطي، 2004:443).

التعليم: هو تزويد الفرد بمعلومات ثقافية وعلمية تجعله صالحا لاتخاذ اتجاه معين في الحياة. غالبا ما يتبادر الكثير من الخلط بين المفهومين، إلا أن الفرق يبرز في أن التدريب هو تطبيق للمعرفة أما التعليم فهو يعمل على إرساء عمليات وأساليب للتفكير المنطقي السليم (عبد الله بن سعيد بن ناصر آل سودة القحطاني ، 2005:29).

كما يختلف التدريب عن التعليم بكون هذا الأخير تعليم موجه نحو سلوك محدد خاص في حال العمل أما الأول فهو يمنح الفرد المعارف والمؤهلات العامة لتحسين قدرات الفرد عموما ، واستغلال عملية التعليم من أجل أغراض الحياة العملية (مخلوفي عبد السلام، بن زيان ووسام، 2004).

فمصطلح التعليم يدل على التعلم النظامي بالمدارس والجامعات، بينما يشير مصطلح التدريب إلى تعلم تخصصي لأغراض مهنية

**5- أنواع التدريب المهني:**

هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي تعتمد على تعلم تلك الأنواع على أساس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية . فبعضها يعتمد المستوى التنظيمي للبرامج ، وبعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية ، وبعضها الآخر يعتمد على عدد المتدربين كأساس للتقسيم .

5-1: التدريب وفق المستوى التنظيمي:

5-1-1 التدريب المهني : يستهدف إكساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها . وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة ، كما يشمل القدامى من العاملين.

5-1-2 : التدريب الإداري : ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية ، وغالبا ما يتم التركيز من خلاله على الأفراد والعاملين والإدارات الوسطى أو الدنيا في العمل الإداري ، هذا النمط من التدريب يعتمد على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنسانية ، إذ يركز على تحسين المهارات الإنسانية والمعرفية للأفراد .

5-1-3: التدريب الإشرافي : تدريب المشرفين لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على الاشراف والتعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم وتوجههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها .

5-1-4: التدريب التخصصي: ويمثل هذا النمط من التدريب: زيادة المعلومات والمعارف وتطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية. هذا النوع من التدريب يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال تخصص محدد من الأطر الوظيفية أو المهنية، بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة(خضيركاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة ، نفس المرجع السابق :.(140)

### 6- الأسس العامة للتدريب المهني :

يتضمن التدريب أساسا أو جوانب نفسية، اقتصادية واجتماعية وسيكولوجيا وهي كالاتي:

#### 6-1 الأسس النفسية :

يكون للمتخصص النفسي دورا واضحا فيه حيث يمد الفريق ويرشده الى الأسس والمبادئ النفسية التي ترفع من كفاءة التدريب ، وتنتهي به إلى عائد كبير حتى يحقق الهدف منه (أمين الساعاتي، 1998، 114، 116).

6-2 الأسس الاقتصادية :تتركز أسس تدريب الأفراد على تنمية الكفايات والخبرات والمهارات اللازم توافرها في أفراد القوى العاملة ، لمواجهة احتياجات المستقبل في المدة القصير والبعيد ، وزيادة قدرة الأفراد على التحرك الوظيفي ، مما يزيد في مرونة التحرك المهني ، ويؤدي إلى انجاز العمل بمجهود أقل وفي وقت أقصر

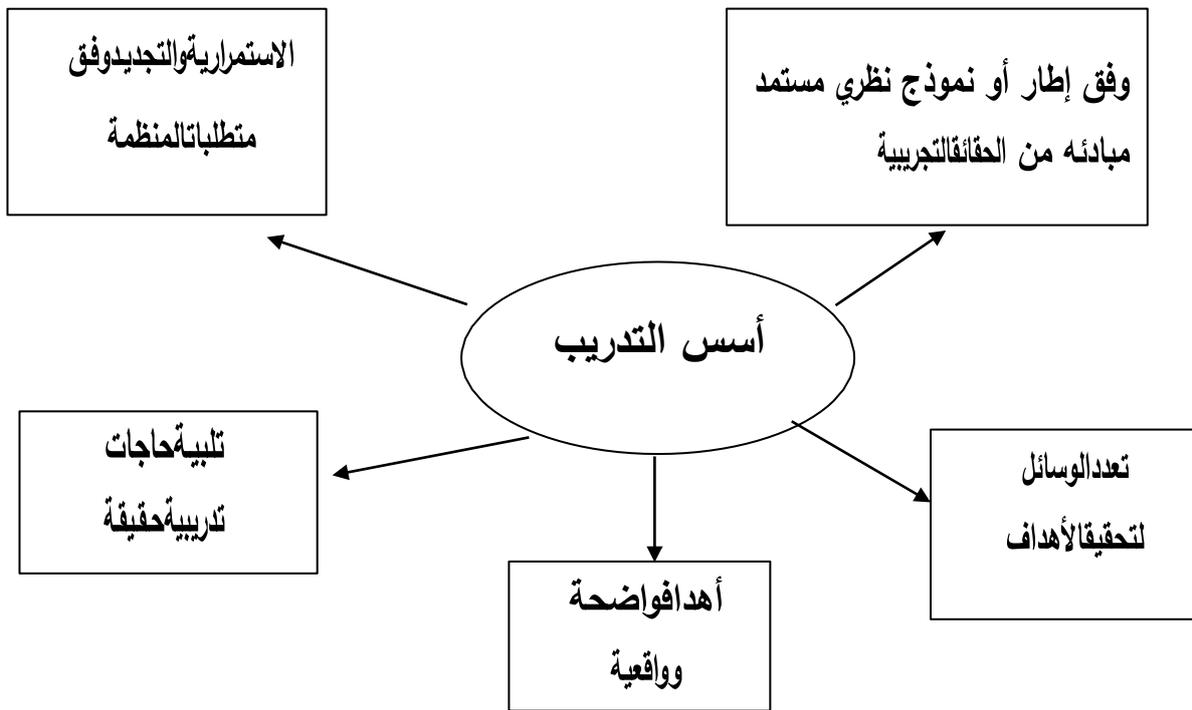
#### 6-3: الأسس الاجتماعية :

يسهم التدريب المهني في مواجهة احتياجات المجتمع من مهارات و كفايات لأفراد القوى العاملة ، وهذا يحقق الربط بين الناحيتين الفردية والاجتماعية .لان زيادة كفاية الفرد الإنتاجية تؤدي إلى زيادة الكفاية الإنتاجية للمؤسسة التي يعمل فيها ( بطرس الشكر لطيف لؤي، 2008:62)

6-4 الأسس السيكولوجية :

ينظر غالى التدريب كعملية نظامية تهدف إلى تغيير الإطار المرجعي للفرد ، ومن ثم تغيير اتجاهاته ، وماذا أريد لهذا التغيير أن يكون جوهريا ، لابد أن يتعمق إلى ما هو أبعد حيث يتناول الشخصية في جوهر بنائها خاصة في النواحي التي يتطلبها المجتمع ، فهو يشكل وسيلة تمكن الفرد من الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل من الوجه الصحيح اجتماعيا ونفسيا باستخدام طرق مختلفة من الإرشاد والتعلم (احمد ماهر ، 2003:326).

الشكل رقم 01 أسس التدريب الميداني



7- خصائص التدريب المهني :

يهدف التدريب إلى رفع قدرات الأفراد والوصول إلى المعايير المطلوبة لتحقيق الأداء المتميز ، حيث يعتبر نشاطا حيويا مؤثرا بتحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أية منظمة .ومن أبرز هذه الخصائص ما يلي :

- يجب أن تكون المعلومات التي تمد بها العامل أثناء التدريب قابلة لان تعمم وأن تستعمل في مواقف أخرى في كل أنواع التخصصات حتى يتمكن العامل من تطبيقها في مختلف الميادين الأخرى (فرج عبد القادره، 2001:343) .

- إشراك من يعنيه الأمر في عملية برنامج التدريب والتخطيط له من قبل الإداريين والمتخصصين والفنيين لكي يرضي احتياجات العاملين المتنوعة ويوفر الوقت والجهد) بديع محمود القاسم، (2001:207)

تخفيضاً وقت التعليم للوصول إلى الأداء المقبول، فباستخدام مدربين مؤهلين وأكفاء وطرق ملائمة للتدريب في المواقف المختلفة.

- تحقيق مزايا للعاملين أنفسهم، أي اكتساب الفرد للمعرفة الجديدة ومهارات وظيفية حديثة من شأنها أن تزيد من قيمته سواء داخل أو خارج التنظيم (جمال الدين محمد المرسي ، 2003 :332)

- ( يساهم التدريب في زيادة المرونة التنظيمية وتحقيق الاستقرار في العمل، ومن ثم تحقيق الترابط بين مصالح أفراد من جهة، ومصالح أصحاب الأعمال من جهة أخرى لما يحققه التدريب من مصلحة مشتركة بين الطرفين في مجال الأعمال.

- المساعدة في حل المشاكل الناتجة عن عملية التشغيل. فالتدريب سواء بالنسبة للمشرفين أو عمال الإنتاج يمكن أن يساعد على تخفيض معدل الغياب ، عدم الرضا عن العمل ، الحوادث ... الخ (جمال الدين محمد المرسي ، 2003:334)

### 8- أهداف التدريب الميداني

أ-أهداف تدريبية عادية (روتينية): وهي التي تتكرر وتتخذ لمواجهة مواقف روتينية تتكرر من حين لآخر وتقوم بتزويد الموظفين الجدد بالمعلومات المتعلقة بالعمل وتشتمل هذه المعلومات أهداف المنظمة وأنظمتها وقوانينها وواجبات الأفراد والشروط العامة للخدمة.

ب-أهداف تدريبية إبتكارية: تضيف نوعاً من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج وتخفيض تكاليف التدريب وتحاول رفع مستوى الأداء في التنظيم.

ج- أهداف شخصية : وهي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترفيه واحترام الآخرين و تأكيد الذات.

د-أهداف تدريبية لحل المشكلات: تتوجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه الفرد في المنظمة ومحاولة الكشف عن المعوقات والصعوبات التي تعيق الأداء ، ويتم ذلك عن طريق إعداد وتدريب الأفراد ليصبحوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وتضيف وسائل علمية منظورة في علاجها.

### 9- شروط فعالية التكوين المهني:

يتصف النشاط التكويني الفعال بأنه إجراء مخطط ومنظم ومستمر يهدف الى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه محدد ولكي يتحقق لا بد من أن تأخذ في الاعتبار العوامل الأساسية الآتية:

### اختيار المتكويين وتأهيلهم:

ينعكس دور المكون في العملية التكوينية في ربط أجزاء النشاط التكويني المختلفو تحقيق التناسق و التجانس بينهما من ناحية و ابداء الروح القيادية الأصلية التي تعطي للمتكويين المثل الصادق عن نمط السلوك المفروض أن يسلكوه أن المكون هو من العناصر البالغة الأهمية في نجاح أو فشل التكوين ، و من ثم فان اختيار و إعداد المتكويين الأكفاء يعتبر من الشروط الرئيسية في نشاط المتكامل ، ثم إن الدولة تنفق أموالا طائلة على التكوين و لكنها لا تحصل علىعائد يتناسب مع هذا الانفاق ، نظرا لعدم اهتمامها بتنمية فئة من المتكويين القادرين على إنجاز الأهداف التكوينية بكفاءة ، ( علي السلمي ، 1985 : 1348) و يرى غياث بوفلجة ، (2003 : 40) أن كفاءة المدرس مهمة في العملية التعليمية و التكوينية حيث يجب أن يكون هذا الأخير مكوينا تكوينا عاليا

### اختيار المتكويين:

ان المتكون هو المقرر الاخير لمدى فعالية و كفاءة التكوين من حيث درجة اكتسابه للمعلومات و المهارات و الاتجاهات الجديدة و مدى قدرته أو " رغبته" في استخدام تلك الانماط السلوكية الجديدة في عمله بعد التكوين و لذلك فان اختيار المتكويين عملية أساسية في إنجاز التكوين ، اذ أن الفشل فيها يجعل النشاط التكويني غير ذي موضوع (علي السلمي ، 1985: 349) أيضا لا بد من مشاركة المرشد المهني لمساعدة المتقدمين في التعرف على قدراتهم و استعدادهم ، و انجاز قرار الخيار المهني في ضوءها و تكييف طموحاتهم و رغباتهم المهنية

للتلاءم المهنة المخصصة في حال تعذر تحقيق الخيار المهني المرعوب و ذلك لتلبية احتياجات المجتمع (المهندس أحمد مصطفى، 2001 : 58)

وقد أشارت دراسة سميت (smith , 1986) أن نجاح التكوين مرتبط بالاتجاهات الايجابية للفرد نحو البرنامج التكويني. (رونالد - ي - ريجيو، 1999: 191).

### تعاون الادارة:

ان مهمة الادارة أن تقبل على النشاط التكويني عن اقتناع حقيقي بأهميته، وبما يمكن أن يتحقق عنه المشروع من فوائد، وينعكس هذا الاقتناع الحقيقي بالتكوين في تشكيل وتخطيط وتنظيم النشاط التكويني وتوفير كافة الامكانيات المادية والبشرية اللازمة، كذلك ينعكس اهتمام الادارة واعتناقها بالتكوين في المتابعة الحقيقية لهذا النشاط والتقييم السليم لإنجازاته ومدى فعاليتها. (علي السلمي: 1985، 348).

### توفير التسهيلات التكوينية:

تحدد بنود التجهيزات في ضوء مستلزمات تنفيذ عناصر المنهاج التكويني ،أما كمياتها فتحدد في ضوء حجم القبول و الزمن المخصص لكل عنصر تكويني ، و بذلك نضمن معاملات استعمال عالية لبنود التجهيزات ، و يفضل أتباع نهج محطات التكوين المهني (Learning stations) في تنظيم المشاغل التكوينية في معاهد (مدارس، مراكز) التكوين المهني ، و نظام تدوير الطلبة (student rotation system) للاستفادة القصوى من التسهيلات التكوينية و تخصيص مكون لكل محطة تكوينية أو أكثر في ضوء أعداد الطلبة ، على أن لا تقل نسبة المتكويين الى المكون عن (8:1). وأن لا الى نظام المشغل المتكامل القائم بذاته لتفادي الازدواجية وتكرار التجهيزات التي قد تؤدي الى تدني معامل الاستعمال، وبالتالي الى زيادة كلفة التكوين (المهندس أحمد مصطفى، 2001: 57).

### متابعة المتخرجين:

#### مفهوم متابعة المتخرجين:

يمثل برنامج المتابعة المنظم والموضوعي معيارا خارجيا يمكن أن تقاس به فاعلية نظام التكوين، ولا يعتبر هذا التقييم جزءا متكاملًا من برنامج التكوين، ولكنه يعني بالأحرى بتقييم نواتج البرنامج التكويني ويحاول هذا التقييم الاجابة عن هذه الأسئلة الأساسية،

هل تقوم نواتج النظام (المقصود الخريجون) بأداء واجبات ومهام وظائفهم بكفاءة مرضية ؟

هل يؤدي النظام الى النتائج المستهدفة ؟

هل يساوي النظام ما استثمر فيه من موارد ؟

ما التغيرات التي طرأت على واجبات ومهام وعناصر الوظائف منذ تحليل بيانات الوظائف ؟  
ما التغيرات التي يجب إدخالها على نظام التكوين؟ (وليم تريس، 2004: 708).

**أهداف متابعة المتخرجين:**

ان الهدف الرئيسي من برنامج المتابعة هو جمع معلومات تفصيلية فيما يخص مدى جودة (فعالية) أداء خريجي برنامج التكوين والهدف الثانوي، هو تحديث البيانات الوظيفية للتأكد من اشتمال النظام على المتطلبات الوظيفية الحالية، بمعنى آخر فانه يجب تصميم طرق المتابعة بحيث تؤدي الى تحديد مواطن الضعف على وجه التحديد في نواتج النظام حتى يمكن علاجها، وعندئذ فانه يمكن ادخال التغيرات المناسبة على النظام، كما أنه يمكن اعادة مراجعة الواجبات والمهام والعناصر الوظيفية التي تم جمعها بواسطة فرق مثيرا لأدائهم تحليل الوظائف حتى يمكن ادخال التعديلات اللازمة على الأهداف) (وليم تريس، 2004: 709)

**أهمية متابعة المتخرجين:**

لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تكوين بدون برنامج متابعة معد ومستخدم استخداما جيدا بالإضافة الى ذلك، وبصرف النظر عن مدى الجودة فانه لا يمكن لأي نظام تكوين الاستجابة للمتطلبات الوظيفية المتغيرة بدون برنامج متابعة جيدة، وتعتبر عملية المتابعة حيوية لخمس مجموعات هي:  
**المتكويين:** ضمن برنامج المتابعة المعد بشكل جيد الى حد كبير أن برنامج التكوين يلبي فعلا احتياجات المتكويين على راس العمل فاذا شعر المتكويين بعدم الكفاءة بعد انتهاء التكوين، فانه من المؤكد أنهم سيصابون بالإحباط ومن الممكن أن يتركوا العمل.

**المكونون:** يحتاج المكونون الى معلومات مرتدة عن فاعليتهم في اعداد الافراد لوظائف محددة فبدون معلومات مرتدة كافية فان المكونون سيعملون في الظلام ويقومون بإدخال التغيرات في البرنامج اعتمادا على الحدس بالإضافة الى معرفة المكونين أن مجهوداتهم تؤدي الى النتائج المطلوبة بمستوى الجودة المرغوب فيه يعتبر أمرا معززا

**مصمم النظم:** يوفر برنامج المتابعة لمصممي النظم أفضل معيار لقياس فاعلية النظام الذي قاموا بتصميمه بالإضافة الى توفيره لوسيلة موضوعية موثوق بها للحفاظ على حداثة النظام.

**مديرالتكوين:** يجب قياس مدى جودة أداء مدير التكوين على ضوء أداء خريجي البرامج التكوينية وتعبر هذه النواتج عن نظم التكوين التي يقوم المدير بإدارتها ومن المؤشر النهائي لقيمة إدارة التكوين وخدماتها.

**الإدارة التنفيذية:** يحتاج المشرفون ومدير الادارة الوسطى والعليا الى بيانات موضوعية لتؤكد لهم أن النظم التي تم اعدادها لتلبية احتياجاتهم من التكوين تلبى بالفعل احتياجات المنظمة، كما أنهم يحتاجون أيضا الى التأكيد على أن البرامج ستستمر في تلبية هذه الاحتياجات.(بمعنى أنه سيتم تحديثها باستمرار). (وليم تريس، 2004: 710).

### طرق جمع بيانات المتابعة:

توجد ثلاث طرق متكاملة لجعل بيانات المتابعة:

**1- المتابعة في المواقع:** ان أفضل مصدر موثوق به للبيانات الخاصة بمدى جودة نواتج نظام التكوين للواجبات الوظيفية، هو المتكويين أنفسهم ومشرفوهم المباشرين ز أفراد الادارة الآخرون، على ذلك فانه يجب أن تستخدم المتابعة في الموقع. باعتبارها طريقة رئيسية لتحقيق صلاحية نظام التكوين وتحديثها ويجب اختيار وتكوين فرق مؤهلة للملاحظة، والمقابلة لفي الموقع، وأن تكون هذه الفرق قادرة على استخدام اجراءات ووسائل المقابلة المقننة والملاحظة وما يرتبط بهما من أدوات لجمع البيانات، وتشمل المقابلة في الموقع على ملاحظة ومقابلة خريجي البرنامج على راس العمل ومقابلات المشرفين والمديرين، ويجب على الأقل مقابلة عينة من خريجي جميع نظم التكوين المهني. (وليم تريس، 2004 : 710).

### 2- تقارير المشرفين التنفيذيين:

يعتبر اعداد جدول لتقارير المشرفين المباشرين لنواتج النظام (خريجي التكوين المهني) وسيلة ثانوية لتقويم النظام وتحديث البيانات الوظيفية، فما دام المشرفون المباشرين يقومون بتوجيه أنشطة الخريجين بشكل يومي، فانهم يكونون في وضع ممتاز لتوفير البيانات عن نقاط القوة والضعف في أداء الخريجين واعداد تقرير عن التغييرات في الواجبات والمهام التي يطلب من المتخرجين القيام بها.

وتتطلب عملية التقويم نوعين من التقارير:

تقارير فورية وتقارير دورية، وتعد التقارير الفورية بواسطة الوحدات التنفيذية في حالة وجود بنود من الأرجح أن يكون لها تأثير كبير في التكوين على سبيل المثال: إذا حدثت تغييرات في الأجهزة أو الاجراءات أو مستويات التوظيف فانه يجب إخبار المسؤولين عن التكوين فورا بذلك، حتى يمكن إعداد

الخطط اللازمة لتعديل البرنامج التكويني وأهدافه و محتواه أو عدد مرات تنفيذه أو مدخلاته أو شروط القبول فيه.

ويجب أيضا إعداد تقارير دورية بواسطة الوحدات التنفيذية عن مدى كفاية نواتج البرامج. وتعتمد الفترة الزمنية التي تغطيها هذه التقارير على عدد من المتكويين الذين يتم تكليفهم بالعمل في الوحدة التنفيذية، و الفترة الزمنية التي تقع بين التخرج و التكليف بالعمل، وفي كل الأحوال فإنه يجب رفع تقرير عن كفاية كل خريج استقبلته الوحدة التنفيذية خلال فترة من شهرين الى ثلاثة أشهر بعد تكليف المتكون بالعمل، و يجب أن تبين هذه التقارير بشكل وصفي على الأقل قدرة المتكون على أداء كل مهام الوظيفة، كما يجب أن تصف التقارير أيضا أوجه القصور و الأسباب المحتملة لهما بتفصيل كاف و ذلك حتى يستطيع أخصائيو التكوين تعديل الأنظمة التكوينية . (وليم تريس، 2004 : 711)

**3- الاستبيانات المسحية:** يمكن استخدام الاستبيانات استخداما جيدا باعتبارها وسيلة مكملة للبيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أساليب المتابعة الأخرى، بالإضافة الى ذلك فإنه يمكن استخدام الاستبيانات باعتبارها وسيلة بديلة لجمع البيانات المطلوبة في فترات النقش و عدم توافر الاعتمادات اللازمة لإجراء المتابعة في الموقع.

ويمكن تصميم الاستبيانات للحصول على معلومات عن مواطن القوة والضعف في أداء خريجي نظام التكوين وعن التغيرات في الواجبات والمهام الوظيفية وذلك من وجهة نظر المتخرجين ومشرفيهم المباشرين وبقية الأفراد، استشاريين ومشرفين، (وليم تريس، 2004: 712)

### التكوين وعلاقته بالأداء:

يجب أن يكون الغرض من التدريب دائما هو تحسين أداء الفرد ومن ثم تحسين أداء المجموعة وبتحقيق هذا إما عن طريق زيادة المعرفة أو تحسين المهارات لدى أعضاء فريق العمل، تكسب المعرفة عن طريق القراءة والاستماع والملاحظة، يتم تعلم المهارات الجديدة أيضا بعدة وسائل - على سبيل المثال: التجربة والخطأ أو محاكاة أداء شخص آخر. (ماريون - أي - هانيز، 1988 : 344 - 345).

وعليه يمكن القول إن العلاقة بين التكوين والأداء هي علاقة سببية يمكن أن نلخصها في النقاط التالية: أن التكوين ذو توجه عملي يركز على الأداء الحالي المستقبلي، فيحاول رفع مستواه. (عباس محمود مكي، 2007: 10).

أن التكوين المهني يؤدي الى تمكين الأفراد أو العمال في المؤسسة من أداء دورهم بفعالية مما يؤثر على فعالية سير ونجاعة المؤسسة (ليلي بوطمين، 1999: 25).

امداد العاملين بالمعارف والمهارات الضرورية لاتخاذ القرارات ومواجهة المشاكل كما انه يؤدي الى تعليم الفرد ليكون قادرا على القيام بعمل محدد

يعمل على تقوية العلاقات الانسانية بين العاملين وتطوير اتجاهاتهم وذلك من خلال إمدادهم بالمعلومات والمهارات التي تتعلق بطرق تنفيذ الاعمال، مما يساهم في رفع مستوى أدائهم. (بلقاسم سلاطنية وآخرون، 2007: 100).

## الفصل الثالث : الإجراءات المنهجية للدراسة

### أولا : الدراسة الاستطلاعية

تمهيد

1. أهداف الدراسة الإستطلاعية.
2. عينة الدراسة الاستطلاعية.
3. أدوات الدراسة .
- 1.3 استبيان 'فعالية التريض التطبيقي من وجهة  
1.1.3 بناء الاستبيان
- 2.1.3 الخصائص السيكومترية للاستبيان
4. إجراءات الدراسة الاستطلاعية

### أولا : الدراسة الأساسية

1. المنهج المستخدم
2. عينة الدراسة الأساسية
3. وصف أداة الدراسة في شكلها النهائي.
4. حدود الدراسة
5. أساليب المعالجة الإحصائية

## أولاً : الدراسة الاستطلاعية

## تمهيد

يعتبر هذا الفصل هو بمثابة المدخل الأساسي للبحث حيث يتم فيه التطرق لكل ما من شأنه أن يخدم هذا البحث ، و ذلك من خلال التطرق للدراسة الميدانية الاستطلاعية بهدف التحسس لمشكلة البحث ، تحديد و تعريف مجال الدراسة ، ثم تحديد عينة البحث و فرضياته و هذا انطلاقاً من تحديد تعريف مجال الدراسة ، فرضياته ، في جمع البيانات ، و أخيراً الطرق التي استعملت في الدراسة و المنهج المستخدم ، الوسائل الاحصائية المستخدمة .

## 1. أهداف الدراسة الاستطلاعية :

- ان الأهداف التي دفعنا للقيام بهذه الدراسة الاستطلاعية هي الحصول على ما يمكنه مساعدتنا في الالمام بكل جوانب الدراسة و ذلك ب :
- ✓ جمع بيانات ومعلومات أولية حول موضوع الدراسة
- ✓ التعرف على العينة و خصائصها و استشراف كل ما يؤثرها من عوامل تنظيمية و فيزيائية .
- ✓ تحديد الأدوات التي تساعدنا على جمع البيانات من واقع أو مجال الدراسة و اختيار الأسلوب أو المنهج الملائم
- ✓ ضبط أداة جمع البيانات والتأكد من خصائصها السكومترية.
- ✓ تحديد و استشراف الصعوبات التي ممكن ان تعترضنا لتجنبها في الدراسة الأساسية.

## 2. عينة الدراسة الإستطلاعية :

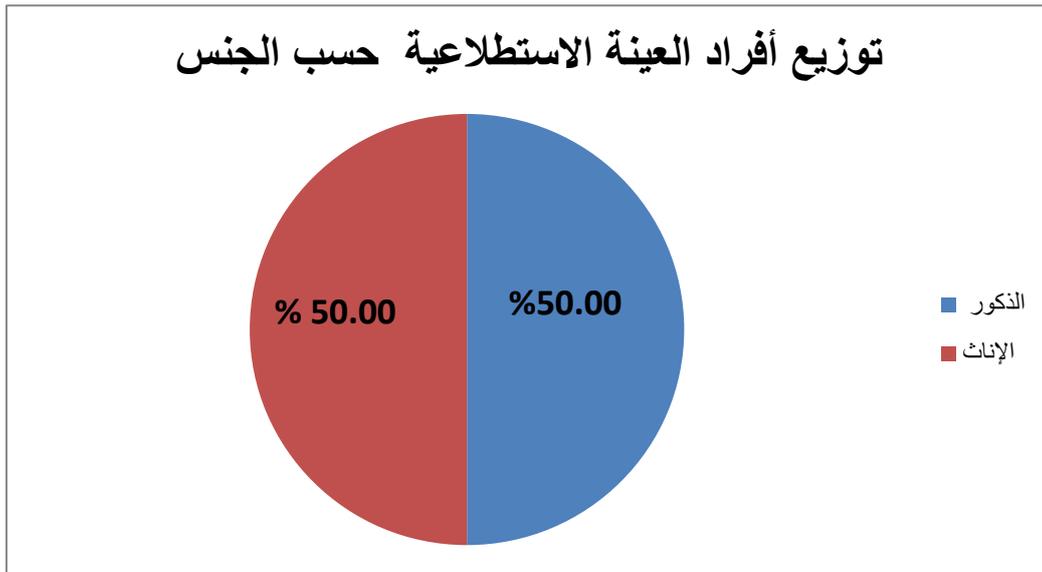
عملاً بالمبدأ الإحصائي الذي ينصح بالأقل على عدد 30 فرد ووجوب تحقيق نسبة 10 % في الدراسة الاستطلاعية من العينة الكلية تم إجراء هذه الدراسة على 40 متربصاً متربصاً في مؤسستي تكوين مهني و هما : مركز التكوين المهني و التمهين أحمد عقبي بدائرة الدحموني و مركز التكوين المهني و التمهين بن يحي بخنة للاناث بتيارت و هما مؤسستان تضمنان جميع أنماط التكوين و بالأخص تلك التي تهم دراستنا وتخدمنا في إجراء الدراسة الموسومة "بفعالية التدريب الميداني من وجهة المتربصين تقع هذه المؤسسات بولاية تيارت مقرو دائرة الدحموني و تتكفل كلاهما بما يقارب 800 متربص و متمهن كتعداد نظري و في كل أنماط التكوين

تم اختيار 40 متربصا ومتربصة بطريقة قصدية، حيث توزعت هذه العينة على كل متطلبات الجانب الشخصي التي أدرجت في إستبيان الدراسة ، الأمر الذي سنسرده كالتالي:

#### الجدول 04 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
50%	20	ذكور
50%	20	اناث
100%	40	المجموع

الشكل 02 : يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس

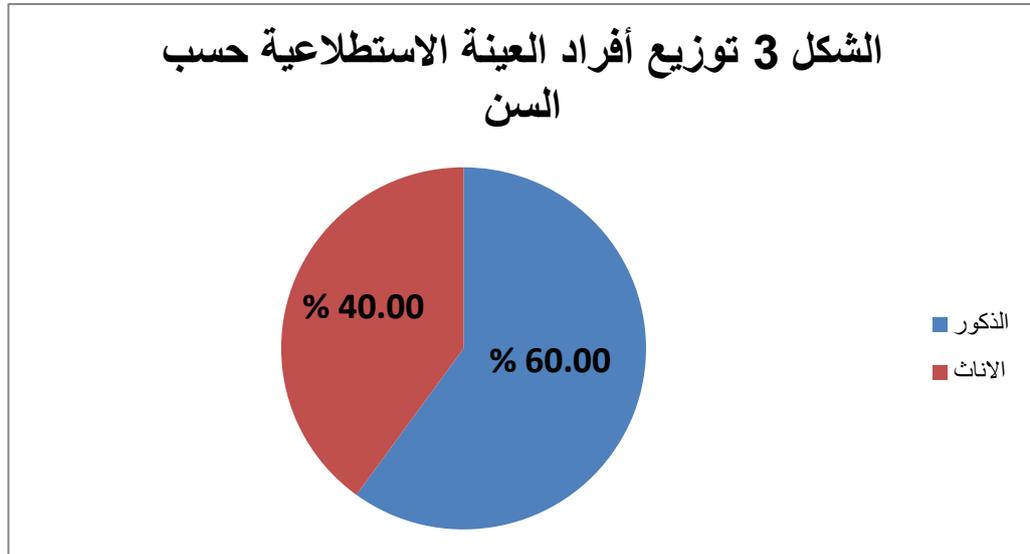


نلاحظ من خلال الجدول والشكل بأن العينة المعتمدة كانت موزعة بالتساوي بين الذكور و الاناث 50% لكل منهما وهذا لم يكن مقصودا و انما جاء بصفة عشوائية.

الجدول 05 يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن

السن	التكرار	النسبة
من 15 الى 20 سنة	24	%60.00
من 21 الى 30 سنة	16	%40.00
من 30 فما فوق	00	%0.00
المجموع	40	%100

الشكل 3 : يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب السن

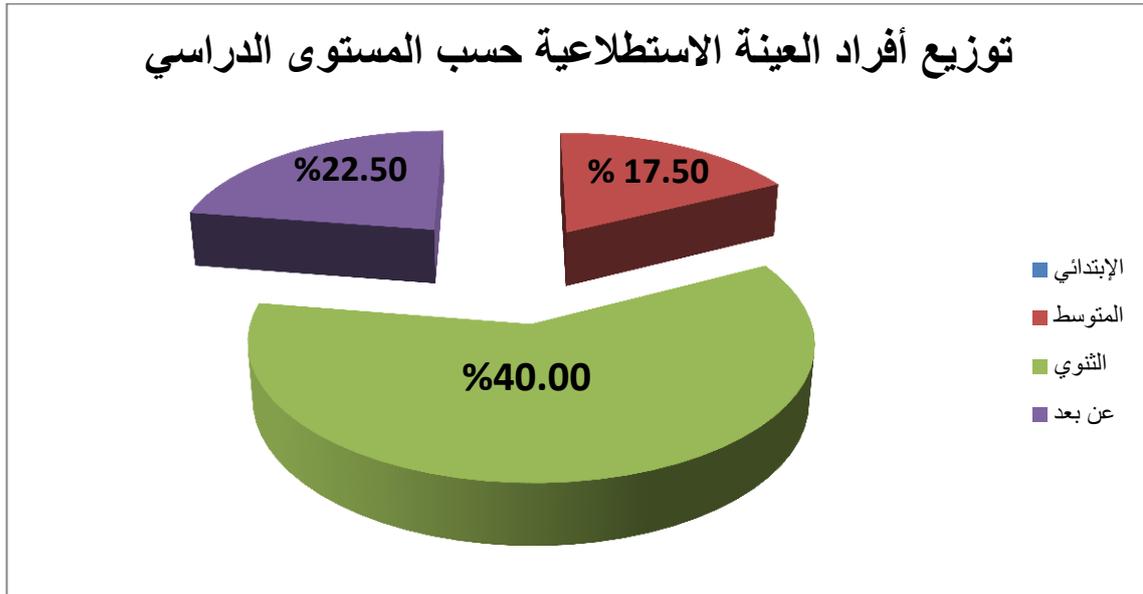


نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 و الشكل رقم 03 بأن عدد الذكور من أفراد العينة الاستطلاعية كان أكبر بنسبة 60% منه عند الإناث 40%

الجدول 06 : يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
%00.00	00	الإبتدائي
%17.50	07	المتوسط
%40.00	24	الثانوي
%22.50	09	عن بعد
% 100	40	المجموع

الشكل 04 : يبين توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب المستوى الدراسي



نلاحظ من خلال الجدول 06 و الشكل رقم 04 بأن أفراد العينة الإستطلاعية كانوا موزعين بنسب متفاوتة حسب المستوى الدراسي و الذي نلاحظه هو أن أكبر نسبة و المقدرة بـ 40% منهم تميز المتحصلين على المستوى الثانوي وهذا ممكن ارجاعه بقدر كبير الى مستوى التكوين الذي يتطلب مستوى دراسي عالي مثل تخصصات المستوى الرابع و الخامس، تليها نسبة 22.50 % خاصة بالذين زاولوا تعليمهم عن بعد ثم نسبة 17.50% ممن يمثلون أصحاب المستوى الدراسي المتوسط ، أما المستوى الدراسي

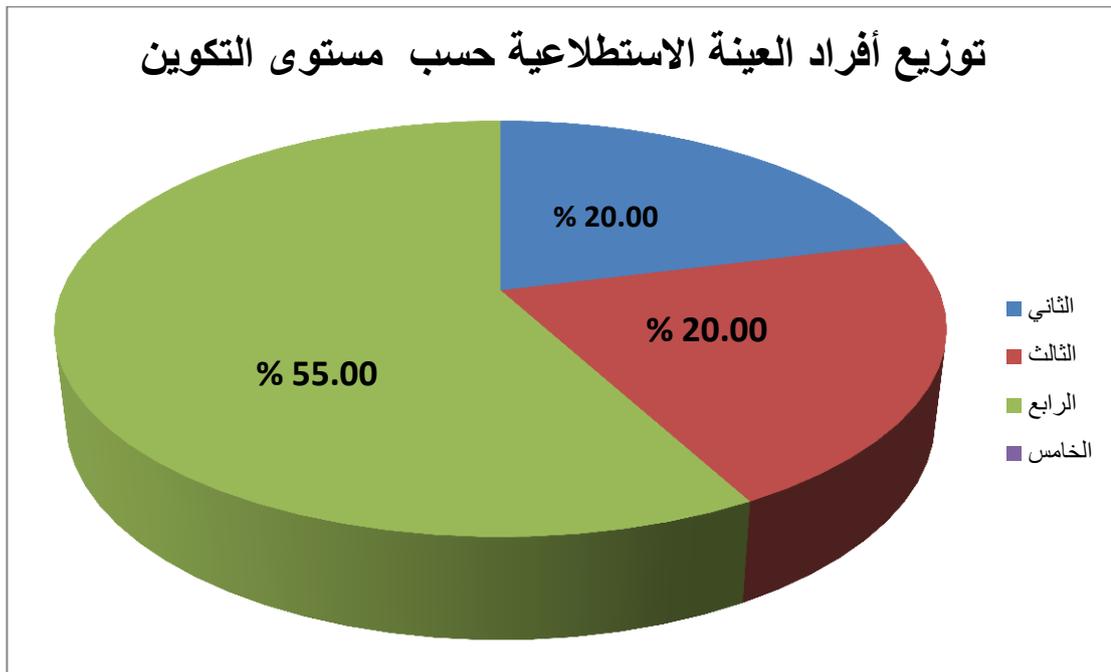
الإبتدائي فلم يكن ممثلا مما يعكس الشرط العلمي المطلوب للتكوين في ال---تخصصات المتوفرة و التي كانت ممثلة في الدراسة الاستطلاعية في التخصصات التالية :

التسويق - الأمانة المكتبية - تسيير الموارد البشرية - الفلكنة و هندسة العجلات - المحاسبة

**جدول 07 : يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به**

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى التكوين
20.00%	08	الثاني
20.00%	08	الثالث
60.00%	24	الرابع
0.00%	00	الخامس

**الشكل 05 : يبين توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به**



نلاحظ من خلال الجدول رقم 07 و الشكل رقم 05 و الذي يبين توزيع أفراد العينة موضوع الدراسة حسب مستويات التكوين التي يجب على المنكون أن يكون متحصلا على مستوى دراسي معين للاندماج في أحدها و عليه نرى بأن العدد الأكبر من أفراد العينة قد تركز بنسبة كبيرة في المستوى الرابع اذ تقدر بـ 60.00% و هذا يعكس نوعية التخصصات التي تمثلها و التي تشترط مستوى دراسي ثانوي للاندماج

في تخصص من تخصصات المستوى الرابع ، تتبعها نسبة 20.00% تمثل كل من المستويين الثاني و الثالث و من خلال الاستجابات لفقرات الاستبيان الذي طبق مع العينة الاستطلاعية فقد كانت هذه النسب تمثل اختصاصي المحاسبة و الامانة من المستوى الثالث واختصاص الفلكنة من المستوى الثاني .

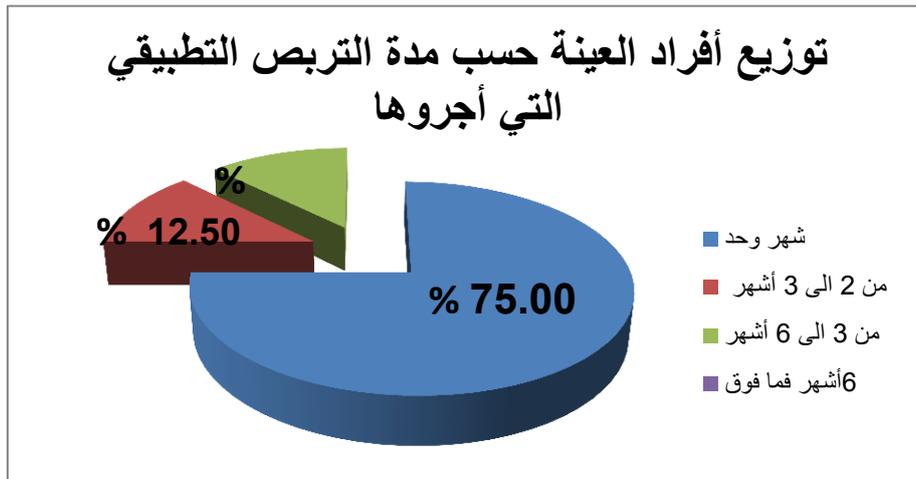
بالنسبة للعامل الآخر و الذي يتمثل في مدة التربص و هو الأهم في الدراسة اذا ما ربطناه بفقرات الاستبيان و فعالية التدريب الميداني التي نريد تبيان حقيقتها من خلال دراستنا .

من مستوى تكوين الى آخر و من نمط تكوين الى غيره و لذلك نجد بأن المتمهين المتمدرسين في و بما أن الإستبيان الذي طبقناه على عينة البحث بطريقة عشوائية ، غير مقيدة ، فوجدنا من خلال عملية الفرز التي قمنا بها بعد اجراء الاستبيان ، أن مدة التربص التي أجراها المتربصون و المتمهون تختلف نمط التكوين عن طريق التمهين يعبرون عن مدة طويلة قد استفادوا منها في تدريبهم الميداني ومنه ستكون تعبيراتهم أكثر ايجابية و متميزة بدرجة كبيرة من الرضا عن ما تلقوه من فائدة في التدريب الميداني و لتوضيح ذلك أكثر يمكننا أن نمثل تلك النسب في الجدول التالي :

**الجدول 08 : يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التربص أجروها :**

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التربص
75.00%	30	شهر واحد
12.50%	05	من 03 الى 03 أشهر
12.50%	05	من 3 الى 6 أشهر
00%	00	أكثر من 6 أشهر
100.00%	40	المجموع

الشكل 06 : يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التربص التي استفادوا منها

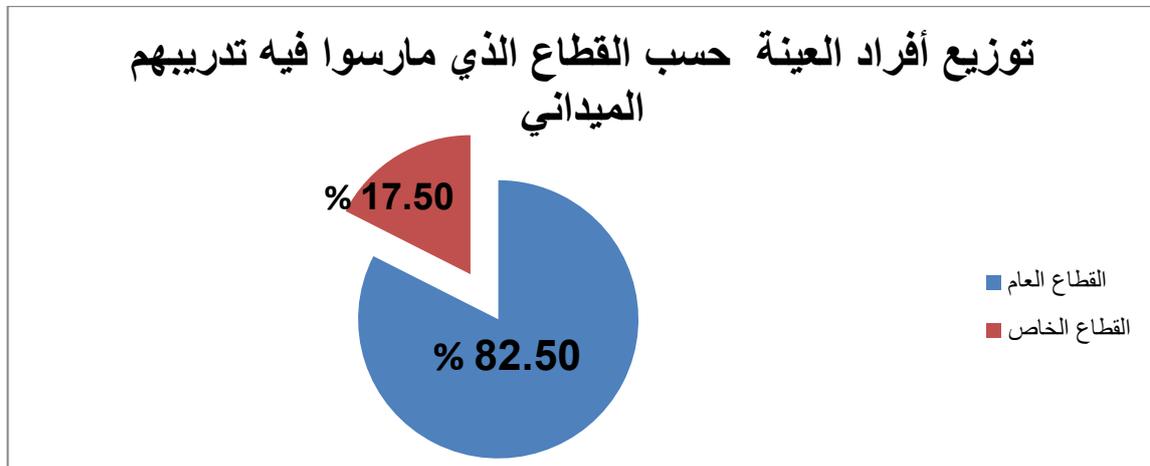


و في الأخير نجد عامل آخر أدرج في البيانات الشخصية المطلوبة في الاستبيان و هو مكان التربص الذي أجرى فيه المتربص أو المتمهن تربصه أو تدريبه الميداني ، إما أن يكون في القطاع العام أو الخاص، و لتبيان ذلك نستقرئ الجدول التالي :

الجدول 09 : يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني

القطاع	التكرارات	النسبة المئوية
العام	33	82.50%
الخاص	07	17.50%
المجموع	40	100%

الشكل 07 : يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني



### خلاصة عامة للجداول السابقة

إذا ما رجعنا إلى الجداول السابقة و النسب المحققة الخاصة بالسن و مستوى التكوين فقد نلاحظ بأن الفئة التي تتكون في المستوى الثاني الذي يتطلب مستوى دراسي يساوي أو أقل من الرابعة متوسط و يتوج بشهادة الكفاءة المهنية هي من تمثلت بقدر كبير من بين العينة الاستطلاعية التي خضعت لتطبيق الاستبيان الأولي معها الأمر الذي سنركز عليه في استنتاجاتنا الميدانية من خلال استغلال الاستجابات .

و باعتبار أن مدة التدريب الميداني هو مطلب من المطالب التي تراعيها دراستنا كمؤشر للوقوف على مدى فاعلية التبرص التطبيقي و أن المستوى الثاني من التكوين قد خصصت له ضمن القوانين المنظمة للجانب التطبيقي فترة شهر واحد يمارس فيه المتربصون تدريبهم على مستوى إحدى المؤسسات الإدارية أو الاقتصادية بعدما تلقوه من معارف نظرية في المؤسسات التكوينية لتطوير معارفهم الفنية و العملية بمحاكاة التجهيزات و وسائل العمل إلى غير ذلك من الشروط وهذا ما يمكن ملاحظته من الجدول رقم 09 فنلاحظ بأن أكبر نسبة من المتربصين و المتمهين قد تمثلت في مدة التبرص المقدرة بشهر واحد و المقابلة للمستوى الثاني من التكوين و التي قدرت بـ 75.00% ، تليها نسبة 12.50% ممن تلقوا مدة تبرص تطبيقي أو تدريب ميداني من 02 إلى 03 أشهر وهذا يمكن اجاعه إلى طبيعة التخصص و مستوى التكوين.

هذا و بعد تطبيق الاستبيان الأولي للعينة الاستطلاعية فان ما يمكن ذكره كحوصلة لما تم التطرق إليه هو :

### 3- أدوات الدراسة

#### 1.3. استبيان فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني

##### 1.1.3. بناء الاستبيان:

يهدف الاستبيان المقرر تصميمه إلى قياس فعالية التبرص التطبيقي من وجهة نظر المتربصين و ذلك لعدم توفر بديل مناسب للقياس على البيئة الجزائرية خاصة في قطاع التكوين المهني في حدود إطلاع الطالب لذلك اتبعنا الخطوات التالية في التصميم :

##### • الدراسات السابقة المتمثلة في :

❖ قام وائل محمد مسعود ( 2004 ) بدراسة تحت عنوان " أهمية التدريب الميداني و أثره على الشخصية و الكفايات التعليمية " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب المتدربين

و قد بينت أداة خاصة بهذه الدراسة تكونت من 68 فقرة وزعت على 06 محاور ، وزعت على جميع الطلاب المتدربين و البالغ عددهم 98 طالبا ، و قد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

- وجود درجة متوسطة من الاتفاق بين الطلاب المتدربين على أهمية التدريب الميداني
- وجود دافعية عالية لدى الطلاب المتدربين تجاه التدريب الميداني
- لا توجد صعوبات تواجه الطلاب المتدربين ( وائل محمد مسعود : 2004 ، 97 - 99).
- ❖ قام يوسف بن صياح البيالي ( 2009) بدراسة بعنوان " تقييم فعالية البرامج التدريبية المقدمة بواسطة وزارة التربية و التعليم لموظفيها الاداريين و الفنيين" و التي هدفت الى :
  - الكشف عن الجهود التي تبذلها الوزارة من أجل تدريب و تطوير موظفيها .
  - اختبار صلاحية هذه البرامج التدريبية و مدى مجاراتها لمعايير التدريب المثالي.
  - تحديد مواطن الضعف و القوة التي تواجه هذه البرامج التدريبية.
  - تحديد أهمية المهارات و المعرفة و القدرات و السلوكيات التي يجب أن يمتلكها . الموظف .
  - تقديم بعض التوصيات الى المسؤولين عن التدريب من أجل التغلب على نقاط الضعف التي تواجه هذه البرامج التدريبية لتلافيها في المستقبل.

توصلنا الى الاستبيان في صورته الأولى فأخذ شكلا لسته ( 06) أبعاد هي :

البعد الشخصي - البعد التنظيمي - البعد التعليمي التطوري - البعد الاجتماعي الثقافي - البعد النفسي - البعد المستقبلي ). موزعة على 40 فقرة من الاستبيان و كان شكله كالآتي :

1-بالنسبة للبعد التنظيمي : حظي هذا البعد على 12 فقرة من مجموع الفقرات و هو يعبر عن كل الاسئلة و المؤشرات التي تقيم ادارة هيكل و ادارة التربص التطبيقي من وجهة نظر المتربص و مدى تأثير التنظيم على تجربته التكوينية ، التعليمية و العملية كما يهتم ب :

- الكشف على مواطن القوة و الضعف في ادارة البرنامج التطبيقي
- يساعد في تحسين التخطيط المستقبلي للتربصات ( مثل تحسين التنسيق بين المركز و المؤسسات) و هل كان هناك تنسيق فعال بين مشرفي التكوين المهني و المؤسسة المستقبلة أو المتكفلة بالتربص التطبيقي ؟

- يؤثر على جودة التعلم لان التربص المنظم يعزز الاستفادة من التكوين هذا كما يركز البعد في مجمل مؤشرات على الجوانب الادارية و التنسيقية التي تتحكم في سير التربص و ليس المحتوى نفسه مثل :
- هل تم حل المشكلات الطارئة بسرعة ( مثل تغيير المهام أو غياب المشرف) ؟
- من حيث الاشراف و المتابعة : كم مرة تم تقييم المتربص من طرف المشرف و ما مدى تلقيه للتغذية

الراجعة Feedback التي تساعده على تحسين مستواه ؟ .

- من حيث الموارد المتاحة : هل توفرت الادوات أو المواد اللازمة لأداء مهام المتربص التطبيقية ؟
  - هل كانت بيئة العمل آمنة و مناسبة للتعلم و التكوين
  - و تتمثل الفقرات المعبرة عن البعد من مجموع فقرات الاستبيان فيما يلي :
- ان مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق الاهداف المسطرة

جدول 10 : يبين فقرات البعد التنظيمي

الفقرات	ر.ت	البعد
ان مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق الاهداف المسطرة	01	التنظيمي
تعتبر وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد / المركز حديثة	02	
ان ظروف التدريب الميداني غير مناسبة.	03	
يعتبر الاشراف من قبل المدرسين جيد	04	
لقد تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميدان	05	
كان المشرفون متاحين للإجابة على استفساراتي و تقديم الدعم اللازم لي	06	
انى لمست عدم كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات المناسبة	07	
كانت المهام الموكلة لي خلال التدريب الميداني مناسبة لمستواي الدراسي	08	
لقد ساعدني برنامج التدريب الميداني على تفهم طبيعة تخصصي	09	
كانت أهداف التدريب الميداني واضحة لي بدرجة كبير	10	
كانت ساعات التدريب الميداني مناسبة	11	
لقد ساعدني التدريب الميداني في تحقيق الاهداف التعليمية المحددة	12	

2- بالنسبة للبعد التعليمي و التطوري : حظي هذا البعد على 14 فقرة من مجموع فقرات الاستبيان ويعرف على أنه يهتم بتقييم مدى مساهمة البرنامج التعليمي التدريبي أو التطبيقي في تطوير المعارف و المهارات و القدرات الشخصية للمتدربين بشكل تدريجي و مستدام و هو يركز على قياس التقدم المعرفي و المهني و مدى استفادة الفرد من التجربة على المدى الطويل و ليس أنيا فقط كما أنه يهتم بقياس جودة التعلم و ليس فقط للمشاركة الشكلية و ذلك لتحديد مدى تحقيق البرنامج لأهدافه التنموية مثل بناء الكفاءات المستدامة التي سيتميز بها المتربص بعد تلقيه للتربص.

و من أهم مؤشراتته نجد :

- اكتساب المعارف الجديدة : هل ساهم البرنامج في تعزيز الفهم النظري للمتربص في مجال تكوينه؟
- و هل تعرف على مفاهيم و نظريات جديدة لم يكن يعرفها من قبل ؟

- تطوير المهارات : ما هي المهارات العملية التي اكتسبها أو طورها المتربص ، مثل التحليل ، التواصل ، استخدام الادوات المهنية ...؟
- النمو الشخصي : هل تحسنت ثقته بنفسه أو قدرته على حل المشكلات ؟ و هل ساعده البرنامج على تحديد أهدافه المستقبلية بوضوح أكبر ؟
- التأثير طويل المدى : هل يعتقد المتربص أن هذه التجربة ستساعده في مساره المهني أو الاكاديمي لاحقاً؟ - هل يشعر بأنه أكثر استعداداً لسوق العمل بعد الانتهاء من البرنامج؟.
- التكيف مع التغيير: هل أصبح أكثر قدرة على التعلم الذاتي أو التكيف مع بيئات جديدة ؟ و هل اكتسب مرونة في التعامل مع التحديات غير المتوقعة

**جدول 11 : يبين فقرات البعد التعليمي التطوري**

الفقرات	ر.ت	البعد
أشعر بأن التدريب الميداني قد ساهم في تطوير مهاراتي المهنية	01	التعليمي التطوري
شعرت أن التدريب الميداني قد ساعدني على تطبيق المعرفة النظرية في الممارسة العملية يوفر التدريب الميداني فرصة لتطبيق المعارف النظرية التي اكتسبتها	02	
اكتسبت من البرنامج المهارات اللازمة لحل المشاكل المهنية	03	
اكتسبت من البرنامج خبرات مهنية اكتسبت مهارات جديدة و مفيدة خلال فترة التدريب الميداني لا يتم اشراكي في الانشطة المهنية الحقيقية خلال فترة التدريب	04	
شعرت ان التدريب الميداني قد عزز فهمي للمعلومات النظرية	05	
عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع متطلبات التدريب الميداني يتم تحديد خطة واضحة للتدريب الميداني قبل بدء التدريب هناك فجوة كبيرة بين ما تعلمته نظريا و ما أمارسه في التدريب الميداني	06	
عدم ملاءمة طرق و اساليب التربص لتلك التي تم التكوين فيها	07	
واجهت صعوبات في التكيف مع بيئة التدريب الميداني أواجه صعوبة في التكيف مع بيئة العمل خلال فترة التدريب	08	
ان البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهمة لأداء التربص بفعالية	09	
يتضمن التدريب الميداني مهارات حديثة تتماشى مع متطلبات سوق العمل	10	
أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنوع في الأداء	11	
ممارستي للتدريب الميداني حسنت من قدراتي العملي	12	
تساهم المهام التي اقوم بها خلال التدريب في تطوير مهاراتي المهنية	13	
ساهم البرنامج في اكسابي و تنمية معارفي و معلوماتي المهنية	14	

3- بالنسبة للبعد الاجتماعي الثقافي: لقد حظي ب ستة (06) فقرات من مجموع الفقرات و يقصد به تقييم تأثير العوامل الثقافية و الاجتماعية على تجربة المتدربين في برنامج ما ( مثل التربص التطبيقي، التدريب ، أو أي نشاط جماعي) و مدى تفاعلهم مع البيئة المحيطة من حيث العادات ، القيم ،العلاقات ، و التواصل ،كما يستخدم لفهم كيف تشكل الثقافة و المجتمع ، تجربة الفرد سواء في سياق عمل، كما يساعد البعد الاجتماعي الثقافي في فهم التحديات غير التقنية التي تواجه المتدربين مثل الصدمة الثقافية و التمييز اضافة الى قياس مدى شمولية البرنامج و تكامله مع السياق الاجتماعي لتحسين سياسات المؤسسات لجعلها أكثر مراعاة للتنوع و من أهم مؤشراتته :

3-1 التفاعل الثقافي : هل واجه المتربصون اختلافات ثقافية ( لغوية - عادات - تقاليد)؟

هل شعر المتربص أن المؤسسة المستقبلية و موظفيها يحترمون التنوع الثقافي؟ و هل ساعده البرنامج على فهم ثقافة جديدة أو التكيف معها ؟

3-2 العلاقات الاجتماعية : كيف كانت علاقة المتربص مع زملائه و المشرفين و الزبائن ( ودية ، رسمية ، متوترة). و ما هو شعوره فيما يتعلق بالانتماء الى المجموعة .و هل واجه صعوبات في التواصل بسبب عوامل اجتماعية ( مثل الفروق الطبقية ، العمرية ).

3-3 القيم و المعايير : هل تتفق قيم المؤسسة ( مثل التعاون و الشفافية) من وجهة نظر المتربص مع قيمه الشخصية ؟ و هل لاحظ معايير اجتماعية أثرت على أداءه مثل التحيز الجنسي أو المحسوبية .

3-4 الدعم المجتمعي : هل تلقى المتربص دعماً من المحيط الاجتماعي ( عائلة ، أصدقاء ) خلال تجربته في التربص التطبيقي ؟ و هل شعر بأن المجتمع المحلي يتقبل و يشجع التربصات التطبيقية .

3-5 - التكيف الاجتماعي : هل واجه المتربص صعوبة في التأقلم مع البيئة الجديدة (مكان التربص التطبيقي). ؟ و ما هي العوامل التي ساعدته او لا في الاندماج .

و يمكن تحليل هذا البعد من خلال :

- الكشف عن الانماط : مثل تكرار الشكاوي حول التمييز أو الصعوبة في التواصل

- مقارنة الاستجابات : بين مجموعات مختلفة ( مثل الجنسيات و الاعمار)

- ربط النتائج بالأداء : هل المشاكل الاجتماعية أثرت على الإنجاز .

جدول 12 : يبين فقرات البعد الإجتماعي الثقافي

الفقرات	ر.ت	البعد
أنصح الآخرين لإجراء تدريبهم الميداني في نفس المؤسسة او الشركة أوصي زملائي بالالتحاق بنفس المؤسسة التي تدرت بها	01	الإجتماعي الثقافي
تحصلت بعد انتهاء برنامج التدريب على معلومات عن السلوك الانساني و العلاقات الانسانية	02	
لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التربص بصورة جيدة	03	
لقد اكتسبت علاقات مهنية خلال التدريب الميداني يمكن ان تفيدني في المستقبل	04	
كانت بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسب جدا	05	
ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية ( مثل التواصل ، العمل الجماعي ، حل المشكلات)	06	

4 - بالنسبة للبعد النفسي: حظي بسبعة (07) فقرات من مجموع فقرات الاستبيان و يقصد به تقييم الحالة النفسية و العاطفية للمتدربين أثناء التربص التطبيقي ، التدريب أو أي نشاط جماعي مدى تأثير العوامل النفسية على أدائهم ، تكيفهم و استفادتهم من التكوين و يركز هذا البعد على المشاعر ، الدوافع ، الضغوط ، الرضا الذاتي مما يساعد في فهم الجوانب غير الملموسة التي قد تؤثر على النتائج و يتم ادراجه لفهم التحديات النفسية التي تواجه المتدربين ( مثل القلق و الارهاق) - لقياس مدى الرضا الذاتي و تأثيره على الاستمرارية و لتحسين البرامج و جعلها أكثر دعماً للصحة النفسية .  
و من مؤشراتته :

- 1-4 - الحالة العاطفية : هل شعر المتربص خلال تربصه التطبيقي بالراحة أو التوتر و ما هي المشاعر الغالبة عليه ( فرح ، قلق ، إحباط ، تحفيز )
- 2-4 الدوافع و التحفيز : ما الذي دفع المتربص لاجراء التربص التطبيقي ( خيارات التطوير الذاتي ، الضغط الخارجي ، الفضول) ؟ و هل يشعر بالتحفيز لمواصلة البرنامج؟
- 3-4- الضغوط النفسية : هل واجه المتربص ضغوطاً أثرت على أداءه ( مثل عبء العمل ، صراعات شخصية) و كيف تعامل مع هذه الضغوط ؟

- 4-4- الثقة بالنفس : هل زادت ثقة المتربص بعد اجراءه للتربص؟ و هل شعر بأنه قادر على تحقيق الاهداف المطلوبة ؟
- 4-5 - الرضا النفسي : هل المتربص راض على التربص بشكل عام ؟ و هل شعر بأنه مقدر أو مهمش خلال تربصه التطبيقي؟
- 4 - 6 - و يمكن تحليل هذا البعد على أساس :
- 4-7 - تحديد الانماط : مثل انتشار القلق بين المتربصين
- 4-8 - ربط النتائج بالأداء : هل الضغوط النفسية أثرت على الانجاز .
- 4-9 - مقارنة المجموعات : مثل اختلاف التربص بين المتربصين الجدد و الذين كانت لهم تجربة من قبل في تخصصات أخرى.

**جدول 13 : يبين فقرات البعد الرابع**

الفقرات	ر.ت	البعد
اكتسبت من برنامج التدريب مهارات ساهمت في فعالية أدائي	01	النفسي
أشعر برضا كبير عن تربصي الميداني أشعر بالرضا عن جودة التدريب الميداني الذي تلقيته	02	
أدى برنامج التدريب الى اثارة دافعتي أكثر في العمل	03	
اكتسب من برنامج التدريب الشعور بمسؤولية فيما أقوم به أصبحت أكثر قدرة على التعامل مع المشكلات المهنية بعد التدريب	04	
كون برنامج التدريب لدي اتجاهات ايجابية نحو العمل	05	
اشعر بنقص في الدافعية نحو التدريب الميداني	06	
أعطاني التدريب الميداني ثقة أكبر بنفسني ساهم التدريب الميداني في زيادة ثقتي بنفسني و بقدراتي المهنية	07	

- 5- بالنسبة للبعد المستقبلي: و قد تمثل في فقرتين (02) و يقصد بالبعد المستقبلي ، تقييم توقعات المتربصين آمالهم حول تأثير التربص التطبيقي على مستقبلهم المهني أو الشخصي و هو يركز على المؤشرات التالي :
- 6- مؤشرات البعد المستقبلي :

- 6- 1- 1- الرؤية طويلة المدى : بمعنى كيف يتصور المتربص استفادته من التربص التطبيقي؟  
و هل يعتبرها خطوة حاسمة في مسارهم ؟
- 6-1-2- الاهداف المستقبلية : هل ساعد البرنامج التدريبي المتربصين في تحديد أهداف واضحة لمستقبلهم؟ و هل يشعرون بانهم أصبحوا مستعدين لتحقيق اهداف البرنامج؟
- 6-1-3- الفرص المتوقعة : هل يعتقد المتربص بان تجربة التربص التطبيقي ستفتح له أبوابا جديدة (وظيفة ، شبكة علاقات ، تعليم متقدم).  
و يمكن تحليل البعد المستقبلي كما يلي :
- التصنيف حسب التخصصات :** تختلف التوقعات بين خريجي التخصصات التقنية و الانسانية
- المقارنة قبل/ بعد :** مثل تغير نظرة المتربصين لمستقبلهم بعد التربص التطبيقي
- التكيف مع بيئة العمل :** مدى سهولة الاندماج في مع الزملاء و الموظفين.
- **الثقافة التنظيمية :** فهم و تكيف المتربص مع ثقافة المؤسسة التي تم فيها التربص.
- البعد النفسي و هو يعني بالمشورات التالية :**
- **الدافعية و الرضا :** مستوى الدافعية لدى المتربص و رضاه عن تجربة التربص.
- أما البعد المستقبلي :** فهو يعني بمؤشرات ما يصبو اليه المتربص في المستقبل بعد تخرجه و أخيرا التحديات و الصعوبات : هي كل ما يعترض المتربص من عوائق أثناء اجراءه للتربص و كيفية التغلب عليها سواء بمفرده أو بمساعدة المشرف أو معلم التمهين الذي يؤطره.

**جدول 14 : يبين فقرات البعد الخامس**

الفقرات	ر . ت	البعد
أعتقد أن التدريب الميداني سيزيد من فرصتي في الحصول على وظيفة	01	المستقبلي
ساعدني التدريب الميداني في تحديد مساري المهني المستقبلي أشعر بان التدريب الميداني يؤهلني للانخراط في سوق العمل مباشرة	02	

- البدائل :** اشتملت استمارة البحث على خمسة بدائل و هي ( موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة )
- الأوزان :** لكل بديل وزن يقابله على الشكل التالي: موافق بشدة 5 - موافق 4 - محايد 3 - غير موافق 2 - غير موافق بشدة 1

2.1.3 الخصائص السيكمترية لاستبيان

أ - الصدق :

ان القصد من الصدق هو أنها تقيس ما يجب قياسها ،فالبنود التي وضعت لقياس مدى فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني من خلال المؤشرات السابقة الذكر، حيث تمت مراجعتها و تعديلها من حيث المحتوى بالصدق ،تم اتباع طريقة الصدق الذاتي من خلال مراجعة بنود المقياس و التأكد منها ان كانت واضحة أو غير واضحة من حيث الصياغة ، ملاءمة للأهداف أوغير ملاءمة و هذا بالتشاور مع المحكمين و المختصين و اعتمدت هذه البنود باعتبارها تقيس ما المطلوب قياسه وعلى إثر ذلك تم الاعتماد على أكثر من طريقة في تقدير صدق الاداة نخص بالذكر منها :

صدق المحكمين : حتى نقف على حقيقة مصداقية و صلاحية هذه الاستمارة عرضناها للتحكيم معتمدين في ذلك كل الشروط المتعارف عليها في عملية التحكيم و التي تتمثل في:

أولاً : عرضناه على 11 أستاذا من الذين يمارسون مهنة التدريس لسنوات عديدة فكانت نتيجة تقديراتهم كالاتي :

جدول 15 : يبين الصورة العامة لما سجلته فقرات الاستبيان بعد عرضه على 11أساتذة

التقديرات البنود	واضحة	النسبة %	غير واضحة	النسبة %	ملاءمة للأهداف	النسبة %	غير ملاءمة للأهداف	النسبة %
01	2	20%	3	30%	4	40%	5	50%
02	1	10%	2	20%	3	30%	3	30%
03	4	40%	0	00%	6	60%	1	10%
04	4	40%	0	00%	7	70%	1	10%
05	3	30%	4	40%	2	20%	1	10%
06	3	30%	2	20%	2	20%	2	20%
07	6	60%	1	10%	2	20%	0	00%
08	3	30%	2	20%	5	50%	0	00%
09	5	50%	2	20%	3	30%	0	00%
10	3	30%	2	20%	3	30%	2	20%
11	2	20%	5	50%	1	10%	2	20%
12	5	50%	1	10%	3	30%	1	10%
13	4	40%	2	20%	2	20%	2	20%
14	4	40%	1	10%	4	40%	1	10%
15	4	40%	1	10%	2	20%	1	10%
16	1	10%	5	50%	2	20%	2	20%

%10	1	%20	2	%20	2	%40	4	17
%10	1	%20	2	%10	1	%50	5	18
%20	2	%20	2	%20	2	%30	3	19
%10	1	%30	3	%30	3	%30	3	20
%00	0	%30	3	%30	3	%20	2	21
%20	2	%10	1	%10	1	%20	2	22
%10	1	%40	4	%00	0	%40	4	23
%00	0	%50	5	%00	0	%60	6	24
%10	1	%10	1	%40	4	%40	4	25
%10	1	%20	2	%40	4	%20	2	26
%10	1	%10	1	%20	2	%50	5	27
%20	2	%10	1	%00	0	%60	6	28
%00	0	%30	3	%00	0	%60	6	29
%00	0	%20	2	%10	1	%50	5	30
%00	0	%40	4	%10	1	%40	4	31
%00	0	%30	3	%10	1	%40	4	32
%10	1	%40	4	%10	1	%50	5	33
%00	0	%30	3	%10	1	%50	5	34
%30	3	%20	2	%20	2	%20	2	35
%00	0	%40	4	%10	1	%40	4	36
%10	1	%20	2	%20	2	%50	5	37
%10	1	%20	2	%20	2	%60	6	38
%30	3	%40	4	%10	1	%30	3	39
%10	1	%30	3	%00	0	%20	2	40
%11.75	47	%28.5	114	%17	68	%37.75	151	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم الفقرات قد حازت في معظمها على سمة الوضوح و الملاءمة مع الأهداف الا أن ذلك لا يمنع من اعادة النظر في البعض من حيث السميتين و هذا ما تطابق مع تقديرات باقي المحكمين من الخبراء

ثانيا : طرح دليل على 06 أساتذة للاجابة على ثلاث 03 أسئلة و هي:

- 1- ما مدى مساهمة التدريب الميداني في تلبية الاحتياجات و المتطلبات المهنية ؟
- 2- ما هي العوامل التي تساهم في عدم فعالية التدريب الميداني في تلبية الاحتياجات و المتطلبات

المهنية للمتكونين ؟

3- هل لديك أي توصيات لتطوير التكامل بين المؤسسة التكوينية و مكان التدريب الميداني ؟

❖ و قد تلخصت كل المقترحات من خلال إجابات الاساتذة تبعا حسب الاسئلة فيمايلي:

بالنسبة للسؤال الاول : - تطوير روح العمل الجماعي - التعرف على بيئة العمل الحقيقية

- بناء شبكة علاقات مهنية - تطوير شخصية المتكون - تطوير الجانب التطبيقي.

بالنسبة للسؤال الثاني : قلة الاهتمام بأراء المشاركين في الدورة التدريبية- عدم وجود تفاعل بين المدرب

و المتدربين - عدم تحفيز المتدربين من خلال المكافآت أو التقدير المعنوي - قلة الخبرة.

بالنسبة للسؤال الثالث : إجتياز نشاء شركات بين المؤسسات التكوينية و أماكن العمل - إنشاء قنوات

تواصل دائمة بين المؤسسة التكوينية و المشرفين في أماكن العمل .

ثالثا عرضه على أكاديميين

طرحنا الإستبيان على خبيرين و هما : الدكتورة بوشريط نورية أستاذة بجامعة ابن خلدون بتيارت

و الدكتور منصور زواوي أستاذ بجامعة بشار .

و من خلال عملية التحكيم لمختلف الأساتذة و الخبراء و ما اقترحوه من تعديلات و التي كانت معظمها

حول مفهوم وضوح الفقرات وملاءمتها مع اهداف الدراسة و التي مست 17 فقرة من مجموع الفقرات

للأبعاد الخمسة تباينت ما بين وجوب اعادة صياغتها أو تكييفها مع أهداف الدراسة عليه يمكن عرض

ذلك في الجدول التالي:

جدول 16 : يبين مجموع الفقرات التي تم التحفظ عليها في التحكيم و أعيد تعديلها

الأبعاد	الفقرات قبل التحكيم	اقتراحات المحكمين الخبراء
البعد التنظيمي	ان مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق الاهداف المسطر	- مدة التدريب كافية لتحقيق الاهداف لمسطرة - تعتقد أن مدة التدريب كانت كافية لتحقيق أهداف التريص
	لقد ساعدني التدريب الميداني في تحقيق الاهداف التعليمية المحددة	- ساعدكالتدريب الميداني في تلبية احتياجاتك المهنية.
	تعتبر وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد / المركز حديثة	- وسائل العمل حديثة مقارنة بوسائل المعهد/ المركز - ترى أن مكان التريص به وسائل حديثة مقارنة بالمعهد / المركز
	ان ظروف التدريب الميداني غير مناسبة.	- ظروف التدريب الميداني غير مناسبة - تشعر أن التدريب الميداني كان مناسباً
	يعتبر الاشراف من قبل المدربين جيد	- اشراف المدربين جيد - ترى أن المشرفين القائمين على تدريبك الميداني جيدين - تلقيت تدريبا جيدا بالمؤسسة الموجه اليها

	لقد تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني	تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني
البعد التعليمي التطويري	أشعر بأن التدريب الميداني قد ساهم في تطوير مهاراتي المهنية	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي المهنية
	شعرت أن التدريب الميداني قد ساعدني على تطبيق المعرفة النظرية في الممارسة العملية	ساعدني التدريب الميداني على تطبيق المعرفة النظرية في الممارسة العملية
	شعرت ان التدريب الميداني قد عزز فهمي للمعلومات النظرية	عزز التدريب الميداني فهمي للمعلومات
	عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع متطلبات التدريب الميداني	المعارف المقدمة في التكوين لا تتناسب مع متطلبات التدريب الميداني
	عدم ملائمة طرق و اساليب التريص لتلك التي تم التكوين فيها	طرق و اساليب التريص لا تتلاءم مع م تم في التكوين النظري
	ان البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهمة لأداء التريص بفعالية	البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهنية لأداء التريص بفعالية
	تحصلت بعد انتهاء برنامج التدريب على معلومات عن السلوك الانساني و العلاقات الانسانية	اكتسبت بعد انتهاء برنامج التدريب معلومات عن السلوك العلاقات الانسانية
	لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التريص بصورة جيدة	ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التريص بصورة جيدة
	كانت بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسب جدا	بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسبة جدا
	أشعر برضا كبير عن تربي الميداني	أنا راض عن تربي الميداني
البعد المستقبلي	أعتقد أن التدريب الميداني سيزيد من فرصتي في الحصول على وظيفة	سيزيد التدريب الميداني من فرصتي في الحصول على وظيفة

بعد هذا و بعد عملية التحكيم وفق ما اقترحوه أصبح الاستبيان مبني بالشكل التالي ( أنظر الملحق 2)

### ب - الاتساق الداخلي للاستبيان

أما من حيث الاتساق الداخلي فقد قمنا بحساب ذلك بالاعتماد على البرنامج الاحصائي APSS كما ذكرنا من قبل و الذي تحققنا من خلاله من الثبات والصدق و الاتساق الداخلي للاستبيان ككل و ما بين الأبعاد و الفقرات و هذا ما تم توضيحه في الجدولين السابقين رقم 01 و 02 اذ قدرت نسبة قيمة معامل الثبات كرونباخ 0.85 في الدراسة الاستطلاعية معامل ثبات يقدر بـ 0.88 بعد تطبيق الإستبيان في نسخته النهائية<sup>1</sup> و هي قيمة أكبر من 0.60 و بالتالي يمكن اعتبار أن معامل ثبات عبارات الاستبيان إجمالاً مقبول جداً و هذا ما يجعلها صالحة ومناسبة لجميع البيانات الخاصة بالدراسة الاستطلاعية

التقدير الاحصائي : باعتماد المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبيان قمنا بتحديد المجالات المرجحة لها.

هذا إضافة الى طرح 04 أسئلة مفتوحة لجميع الابعاد لتبيان الفعالية أكثر وما يقف عائقا أمام تحقيق ذلك . (أنظر الملحق 1 الذي يوضح الأداة في شكلها الأولي)

صدق الاتساق الداخلي: من خلال تحديد علاقة الفقرة بالبعد الذي تنتمي اليه و علاقة البعد في حد ذاته بالاستبيان ككل و ذلك لتبيان مدى متانة البناء العام للأداة ككل و مدى مساهمة الفقرات في هذا البناء ، الامر الذي سنبينه من خلال الجداول التالية

جدول رقم (17) يوضح معاملات الاتساق الداخلي للاستبيان

ملاحظة	الصدق الذاتي	معامل الثبات	معامل الارتباط	رقم الفقرة	الأبعاد
	0.55	0.38	0.308	01	البعد التنظيمي
	0.84	0.70	0.701	03	
	0.66	0.44	0.440	05	
	0.58	0.34	0.340	06	
فقرة تمت مراجعتها	0.42	0.17	0.171	08	
	0.72	0.51	0.519	09	
	0.65	0.42	0.4.27	10	
	0.61	0.36	0.368	11	
	0.79	0.59	0.597	13	
	0.65	0.42	0.420	30	
	0.79	0.62	0.629	37	
	0.72	0.52	0.520	39	
	0.78	0.60	0.604	04	
	0.55	0.30	0.338	12	
	0.79	0.62	0.556	16	
	0.63	0.40	0.459	17	
	0.67	0.45	0.435	18	
	0.65	0.41	0.403	20	
	0.75	0.56	0.545	21	
	0.66	0.43	0.421	25	
تمت مراجعتها	0.49	0.23	0.220	26	
	0.69	0.47	0.482	27	
	0.82	0.67	0.649	28	

	0.76	0.58	0.591	29	
تمت مراجعتها	0.49	0.24	0.266	31	
	0.81	0.71	0.308	02	البعد الاجتماعي الثقافي
	0.60	0.36	0.443	07	
	0.73.	0.55	0.473	05	
	0.79	0.60	0.439	23	
	0.91	0.83	0.841	38	
	0.74	0.54	0.647	40	
	0.73	0.53	0.537	14	
	0.75	0.56	0.557	19	
	0.76	0.57	0.576	32	
	0.81	0.66	0.661	33	
	0.71	0.49	0.498	34	
تمت مراجعتها	0.42	0.17	0.171	35	
	0.81	0.65	0.657	36	
	0.73	0.69	0.691	22	البعد المستقبلي
	0.89	0.79	0.799	24	

من خلال الجدول العام الذي تم النشر عليه أبعاد الاستبيان و فقراته الأربعون (40) الذي طبقناه مع العينة الاستطلاعية المقدره بـ 40 فردا ومصنوفة معاملات الارتباط و الثبات و الصدق الذاتي لكل فقرة مع البعد الذي تنتمي اليه و في حدود القيمة المجدولة المناسبة لدرجة حرية 39 و المقدره بـ: 0.267 عند مستوى ثقة ( 0.01 و 0.05 ) ، فان ما يمكن قوله هو:

كل الفقرات و على مستوى الأبعاد الأربعة قد حققت معاملات ارتباط و ثبات وصدق ذاتي بنسبة عالية تقدر بـ 25 % من مجموع الفقرات تتراوح ما بين 0.60 و 0.84 و نسبة 23.50 % كانت تقديراتها متوسطة تتراوح ما بين 0.30 و 0.59 و معاملات ثبات تتراوح ما بين 0.41 و 0.83 و صدق ذاتي تتراوح ما بين 0.55 و 0.91 مما يدل على الأداة الإحصائية المستخدمة في دراستنا ألا و هي الاستبيان المصمم لغرض تحقيق الأهداف التي تصبوا الى معرفة مدى فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ، مقبولة بنسبة كبيرة و صادقة فيما أستخدمت لقياسه و ثابتة اذا ما أعيد تطبيقها في نفس الشروط ، الا أن هذا لا يمنع من تسجيل بعض الملاحظات حول بعض الفقرات التي لم تحقق دلالة احصائية عند المستويات المحدد ، ألا و هي : الفقرة 08 و

26 و 31 من البعد التنظيمي و الفقرة 35 من البعد النفسي الأمر الذي جعلنا و بعد عملية التحكيم وفرز مخرجات الاستبيان المطبق على العينة الاستطلاعية ، الإستغناء عنها أو تعديلها ، أما من حيث البناء العام للاستبيان و مدى تحقيقه للاتساق فيما بينه و بين الأبعاد ككل ، نلاحظ ما يلي:

نلاحظ من خلال الجدول الخاص بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبيان ككل و بينه و بين الأبعاد الخمسة التي بني على أساسها بأن كل المعاملات كانت قوية جدا الا البعد الخامس الذي ظهر متوسطا على العموم و يمكن أن نفسر ذلك بقلة عدد فقراته المتمثلة في 02 فقط .

ب.الثبات : تم الاعتماد على طريقتين في تقدير الثبات وهما:

ثبات الاتساق الداخلي: بطريقة الفا كرونباخ: لتحديد مدى التناسق بين الفقرات لكل واحد، تم تقدير معامل الفا كرونباخ وتحويله الى معامل صدق ذاتي والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول 18 : يبين ثبات الإتساق الداخلي العام للاستبيان ككل

البعد المستقبلي	البعد النفساني	البعد الاجتماعي الثقافي	البعد التعليم التطوري	البعد التنظيمي	الأبعاد	معامل ثبات الفا كرونباخ للاستبيان ككل
					المعاملات ↓	
0.440	0.853	0.898	0.845	0.862	معامل الثبات	
0.66	0.92	0.89	0.92	0.93	الصدق الذاتي	

ثبات التجزئة النصفية :

حتى نتبين من حقيقة ثبات الاستبيان الذي طبقناه في دراستنا قمنا بتقسيمهما هو متعارف عليه الى قسمين وفق الترتيب الزوجي والفردى لدرجات الفقرات و منه حصلنا على النتيجة التالية المبينة في الجدول :

## جدول رقم (19) يوضح التجزئة النصفية للاستبيان

0.773	وجود معامل ثبات قوي بين الجزئين
0.95	تصحيح المعامل بمعادلة سبيرمان براون

من خلال الجدول رقم 19 نلاحظ أن معامل التجزئة النصفية كان (0.733) وارتفع بعد تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون فأصبح يساوي (0.95)

## 4- إجراءات الدراسة الاستطلاعية :

أجريت الدراسة الاستطلاعية بمؤسستين تكوينيتين هما ( مركز التكوين المهني و التمهين ، بن يحي بخته إناث بتيارت و مركز التكوين المهني و التمهين أحمد القعبي بالدحموني.

مما يبين بأن الأداة هي على قدر كبير من الثبات ، 82 فأصبح الاستبيان في صورته النهائية كالتالي :

البعد التنظيمي : 19 فقرة

البعد التعليمي التطوري: 14 فقرة

البعد الاجتماعي الثقافي: 06 فقرات

البعد النفسي : 07 فقرات

البعد المستقبلي : 03 فقرات

هذا و لتحضير نسخة كاملة و متكاملة للأداة المستخدمة راعينا دائما في عملية البناء التركيز على مجموعة المؤشرات التي سبق و ان أشرنا لها بالتفصيل ، أنظر للنسخة النهائية من الاستبيان في الملاحق

## ثانيا : الدراسة الأساسية

## 1. المنهج المستخدم:

ان المنهج المتبع في الدراسة يعبر عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق أهداف البحث فهو ضروري لضبط البحث ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي وكذا التعريف بالأداة المستخدمة في الدراسة حيث القيام بعرض الظواهر و استجابات المتربصين حول موضوع التدريب الميداني كما هي، وعرض جميع العوامل والمتغيرات التي تلعب دورا أساسيا في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموضوع (موضوع الدراسة ) وذلك بالاعتماد في جزئه النظري على مجموعة من الوسائل والأدوات المتمثلة في ( الكتب،الرسائل الجامعية ،المجلات مواقع الكترونية علمية والقواميس).

أما فيما يخص الجانب التطبيقي الذي هو حوصلة الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية ،من تحديد للمنهج التحليلي ،حيث يلم بالمعلومات التي جمعت من مصادرها المكتبيةوالميدانية ووضع الحلول المناسبة لها.

## 2. عينة الدراسة الأساسية : لقد أجريت الدراسةوفقا لطبيعة وأهمية الموضوع

الموسوم " بفعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني " وخصوصية الفترة التي يجري فيها المتربصين تربصاتهم التطبيقية

و التي تكون في الغالب في نهاية التكوين على عينة تقدر بـ : 207 متربصا و هذا دون اعتماد العينة الاستطلاعية التي ذكرناها سابقا و المقدر بـ 40 متربصا و متربصة ، لم نعتمدها في الدراسة الأساسية لأننا بعد تحكيم الاستبيان و تصحيحه بعدما كان يتكون من 40 فقرة .

حيث وزعت الاسبيانات على عدد من المؤسسات التكوينية لولاية تيارت شملت جغرافيا الوجيهات الأربعة فكان ذلك في : - المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم بتيارت .

- المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني صايم سعيد بتيارت

- مركز التكوين المهني و التمهين مزياني محمد بدائرة فرندة

- مركز التكوين المهني و التمهين خيثر عامر ببلدية مديسة

- مركز التكوين المهني و التمهين لدائرة واد ليلي

هذا الا أننا بعد التطبيق لم نتمكن من استرجاع جميع الإستمارات بسبب مدهامة الوقتو خصوصية موضوع التربص التطبيقي الذي لا يمكن الانتهاء منه قبل نهاية شهر جوان.

تم التطبيق على مختلف التخصصات و مستويات التكوين و كانت هذه التخصصات التي مستها الدراسة ممثلة كما هو وارد في الجدول التالي :

### الجدول 20 : بين التخصصات التي مستها الدراسة

الرقم	التخصص	مستوى التكوين	العدد	النسبة
01	الأمانة المكتبية	الثالث	30	14.79%
02	المحاسبة	الثالث	28	13.53%
03	مستغل المعلوماتية	الرابع	30	14.79%
04	عامل في المكرومعلوماتية	الثالث	13	6.28%
05	التسويق	الخامس	14	6.76%
06	الكهروتقني	الرابع	04	1.93%
07	تسيير المخزونات	الثالث	04	1.93%
08	أمين مخزن	الثاني	08	3.86%
09	عون ادراج المعلومات	الثاني	46	22.22%

10	حلاق النساء	الثاني	02	0.09%
11	الخيطة	الثاني	12	5.80%
12	مطالة هياكل المركبات والطلاء	الثاني	09	4.35%
13	الفلكنة و تصليح العجلات	الثاني	07	3.38%
	المجموع		207	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20 بأن دراستنا قد مست عدد معتبر من التخصصات التي كان متربصوها قد أجروا تربصهم التطبيقي في المؤسسات الادارية أو الإقتصادية من القطاع العام أو الخاص و كما سبق و أن تكلمنا فاننا نلاحظ أنه هناك تنوع بين مستويات التكوين التي كانت محل الدراسة فنجد كل المستويات من المستوى الثاني الى المستوى الخامس و بنسب متفاوتة تراوحت بين أدناها : 0.09% و أكبرها : 22.22% و يرجع ذلك دائما لخصوصية موضوع البحث التي تتطلب فترة محدد يجري فيها المتربصون تربصاتهم التطبيقية.

لقد تنوعت عينة البحث في مختلف الجوانب التي بني على أساسها اذنجدها ممثلة في البعد الشخصي لأفراد العينة وفق ما تتطلبه الدراسة مثل الجنس والسن و المستوى الدراسي والتخصص المدروس و مستوى التكوين و المدة التدريبية التي استفاد منها المتربص و أخيرا القطاع الذي مارس به المتربص تدريبه ، وكل هذا سنتطرق اليه بالتفصيل في الفصل الخاص بعرضو تحليل النتائج.

### خصائص العينة

لقد تنوعت عينة البحث في مختلف الجوانب التي بني على أساسها اذنجدها ممثلة في البعد الشخصي لأفراد العينة وفق ما تتطلبه الدراسة مثل الجنس والسن و المستوى الدراسي والتخصص المدروس و مستوى التكوين و المدة التدريبية التي استفاد منها المتربص و أخيرا القطاع الذي مارس به المتربص تدريبه ، وكل هذا سنتطرق اليه بالتفصيل في الفصل الخاص بعرضو تحليل النتائج.

### - أدوات الدراسة الأساسية :

أ- أداة الدراسة :اعتمدنا في هذه الدراسة على الصورة النهائية للاستبيان و الذي يتكون من 49 فقرة أو بند وضع خصيصا لتبيان مدى " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوينو التعليم المهنيين " بعد إجراءه في المدة القانونية المعتمدة. و ذلك باستقراء اجابات لأفراد العينة من خلال المؤشرات التي سبق ذكرها عند تطرقنا لبناء الاستبيان وقد اعتمدنا في بناءه على نموذج ليكرت الخماسي و هذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان و بالتالي يسهل ترميزها أثناء الفرز و استغلالها و تفسيرها عند التحليل و نذكرها كالتالي :

واشتمل على بدائل خماسية هي ( موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

جدول رقم 21 يمثل بدائل اقياس ليكرت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

و قد تم تحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي كما يلي :

تم حساب المدى من خلال العلاقة ( أكبر قيمة في المقياس - أصغر قيمة في المقياس ) :  
 $4 = 1 - 5$  .

طول فئة مقياس ليكرت الخماسي :  $0.80 = 5/4$  و منه يمكن تحديد فئات المقياس كما يلي:

من 1.00 الى 1.80 غير موافق بشدة

من 1.80 الى 2.60 غير موافق

من 2.60 الى 3.40 محايد

من 3.40 الى 4.20 موافق

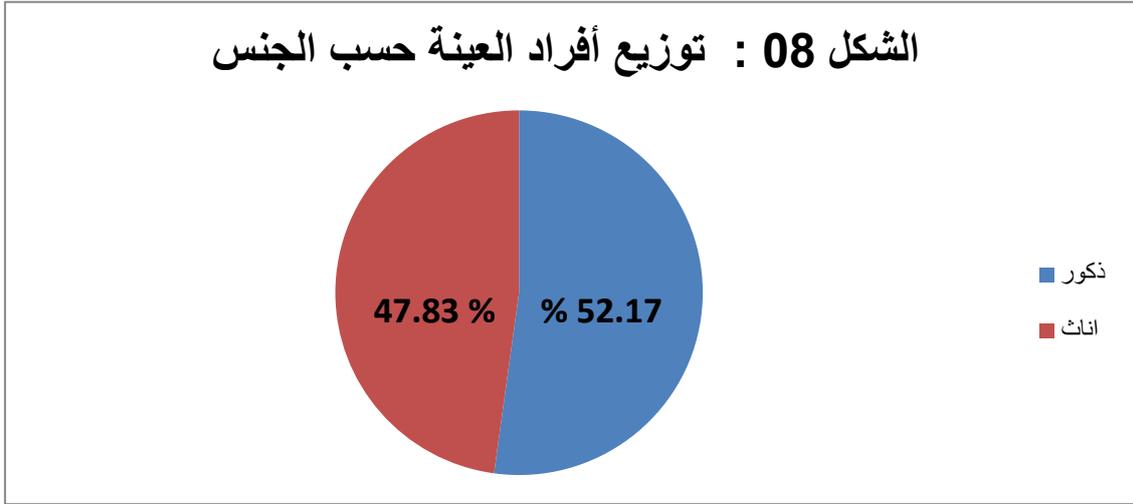
من 4.20 الى 5.00 موافق بشدة

نتطرق فيما يلي الى البيانات الشخصية لأفراد العينة موضوع الدراسة من حيث الجنس و المستوى الدراسي و السن والتخصص المدروس و مستوى التكوين المراد التتويج فيه بشهادة تكوين و مدة التريص الميداني التي قضاها المتريص و أخيرا القطاع الذي مارس فيه تربيصه و عليه سنقوم بسررد كل هذه المعلومات وفق الجداول التالية :

الجدول 22 يوضح توزيع أفراد العينة في الدراسة الأساسية حسب الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
52.17%	108	ذكور
47.83%	99	اناث
100%	207	المجموع

## الشكل 08 يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس



نلاحظ من خلال الجدول رقم 23 و الشكل 08 بأن نسبة الذكور كانت ممثلة بنسبة كبيرة إذ قدرت بـ: 52.17 % ، تليها نسبة 47.83 % للاناث من مجموع العينة و يمكن ارجاع ذلك الى العديد من الأسباب ،أغلبها هو أن للذكور مرونة كبيرة و سرعة في التدريب و حرية التنقل أو طلب التكوين و بالأخص خارج المؤسسة و في جميع التخصصات عكس الاناث اللاتي هن مقيدات نوعا ما في الاقبال على التكوين و ان كان فهو يقتصر على بعض التخصصات و هذا ما نلاحظه أيضا في نتائج الكثير من الدراسات 1- فمثلا نجد في دراسة قام بها دري حمزة قد بلغت نسبة الذكور 57.50 % و هي أكبر من نسبة الاناث اللاتي كانت نسبتهن تقدر بـ: 42.5% فقط (أنظر الى دراسة دري حمزة النص ، 15 ).

2- و كلك دراسة **خلاف خديجة و لوزري نجبية** بـ: 88.70 % للذكور و 11.30% بالنسبة للاناث أنظر الى دراسة **خلاف خديجة و لوزري نجبية** النص،16

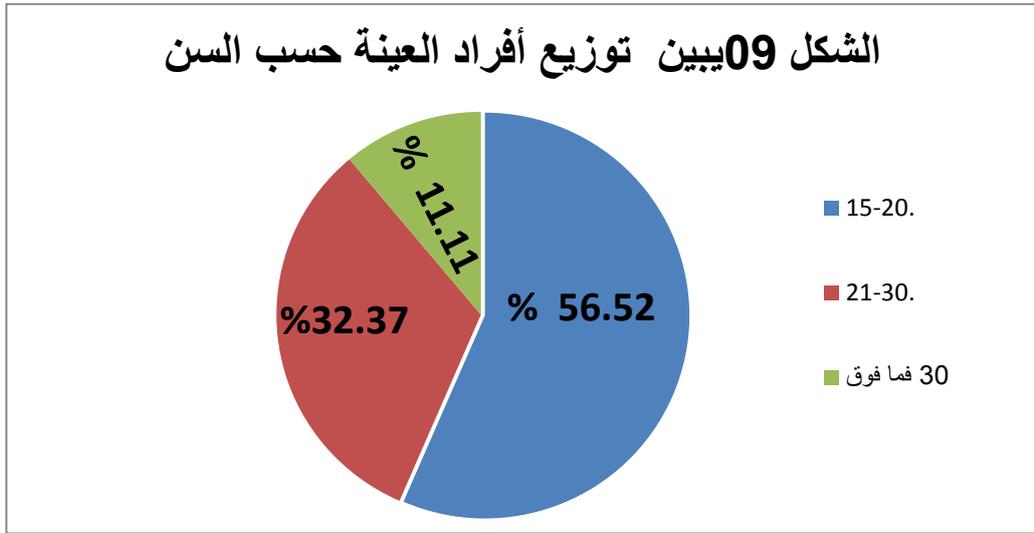
3-و في دراسة **بعاش الهاشمي** 85.07% بالنسبة للذكور و 14.92% بالنسبة للاناث (أنظر الى دراسة **عاش الهاشمي ، النص** 17)

كما يعتبر سن المتربص أو المتمهن ذا أهمية و الذي يبقى محدد من سن 16 فما فوق بالنسبة للمتربصين الذين يحبذون التكوين الإقامي و 15 سنة فما فوق بالنسبة للذين يحبذون التكوين عن طريق التمهين . و الجدول الثاني يبين توزيع العينة حسب عامل السن

الجدول 23: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
56.52%	117	من 15 الى 20 سنة
32.37%	67	من 21 الى 30 سنة
11.11%	23	من 30 فما فوق
100%	207	المجموع

الشكل 9 : بين توزيع افراد العينة حسب السن



نلاحظ من خلال الجدول 23 و الشكل البياني 09 الممثلين لعامل السن الذي يتميز به أفراد العينة بأن النسبة الكبيرة التي تميز الذين استفادوا من التكوين و مارسوا تربيهم أو تدريبيهم الميداني كانت من حظ الذين تتراوح أعمارهم بين سن 15 و 20 سنة و هذا له علاقة بالتخصص المختار للدراسة أو ممن ينتمون الى نمط التكوين عن طرق التمهين الذي يسمح للمتكون أن يستفيد من التكوين اذا كان سنه 15 فما فوق عكس التكوين الاقامي الذي يشترط فيه سن 16 فما فوق.

تليها نسبة 32.37% من مجموع أفراد العينة الذين تتراوح بين 21 و 30 سنة ثم تأتي في المرتبة الثالثة نسبة 11.11% تمثل من لهم سن 30 سنة فما فوق و هم في الغالب من يتمدرسون في المستوى الخامس ، أي متربصي المعاهد التكوينية التي تؤطر تخصصات متوجة بشهادة تقني سامي و تتطلب مستوى دراسي للثالثة ثانوي .

بالنسبة لعامل السن لا يمكن ضبطه أو اجراء المقارنة حوله من خلال الدراسات السابقة كون أن التكوين مفتوح لجميع الشرائح و يبقى إختيار التخصص مرتبط بأهميته لدى الفرد طالب التكوين كما لا يقل نمط

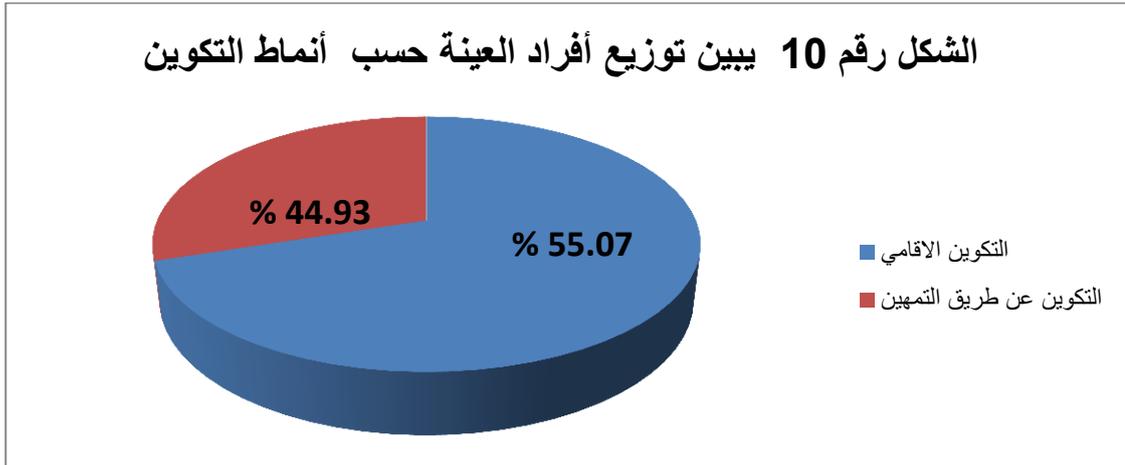
التكوين الذي يختاره المترص أهمية اذ يتميز كل نمط عن الآخر بخصائص تنظيمية و برامج خاصة و مدد مختلفة ، فالتكوين الاقامي يضمن التكوين النظري و التطبيقي معا في المؤسسة التكوينية أما في التكوين عن طريق التمهين فالتمهين يتلقى الدروس النظرية التكميلية في المؤسسة التكوينية بينما يتلقى تكوينه التطبيقي في المؤسسة الاقتصادية و يعرف هذا النوع من التكوين بالتكوين التناوبي و منه نجد بأن أفراد العينة قد توزعوا كما يلي حسب الجدول التالي :

**الجدول 24 : يبين توزيع أفراد العينة حسب نمط التكوين**

النسبة المئوية	التكرار	النمط التكويني
44.93%	93	التكوين الاقامي
55.07%	114	التكوين عن طريق التمهين
100%	207	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 24 بأن أكبر نسبة من المتكويين تمثلت فيمن توجهوا الى نمط التكوين عن طريق التمهين الا أن ذلك لا يعد يدعي اي تساؤل بحكم أن العينة التي تماثلت أو صادفت دراستنا قد مست فروعا أكثر ممن الذين ينتمون الى نمط التكوين الاقامي كما أن هذه الفئة من المتمهين قد ساعدتنا في بحثنا كونها تمارس التدريب التطبيقي بنسبة أكبر من مثيلتها في التكوين الاقامي و بالتالي تعطي صورة أحسن و أصدق .

**الشكل رقم 10 يبين توزيع أفراد العينة حسب أنماط التكوين**

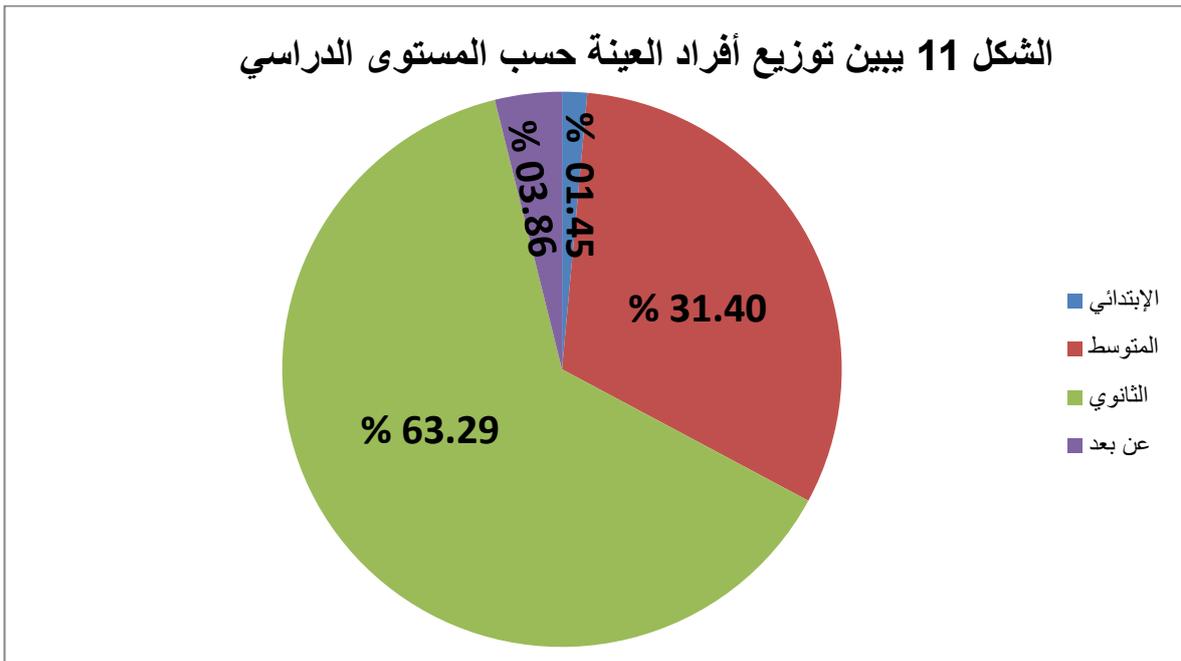


أما فيما يخص المستوى التعليمي أو الدراسي فهو الآخر لا يقل أهمية عن باقي الجوانب الشخصية المدرجة في الاستبيان اذ يتطلب كل تخصص يريد المتكون أن يتكون فيه مستوى دراسي معين للحصول على شهادة مناسبة لذلك و تبياننا لذلك فقد تمثلت عينة البحث في نسب مختلفة من حيث المستوى الدراسي نبينها في الجدول التالي :

الجدول 25 : يبين توزيع أفراد العينة الإستطلاعية حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى الدراسي
%00.00	00	الإبتدائي
%17.50	07	المتوسط
%40.00	24	الثانوي
%22.50	09	عن بعد
% 100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل 03 أن أفراد العينة الإستطلاعية قد توزعوا بنسب متفاوتة و 70% لصالح الذكور و 30% لصالح الاناث وهذا على بين نمطين فقط من أنماط التكوين الذين يعينان بالتربص أو التدريب الميداني

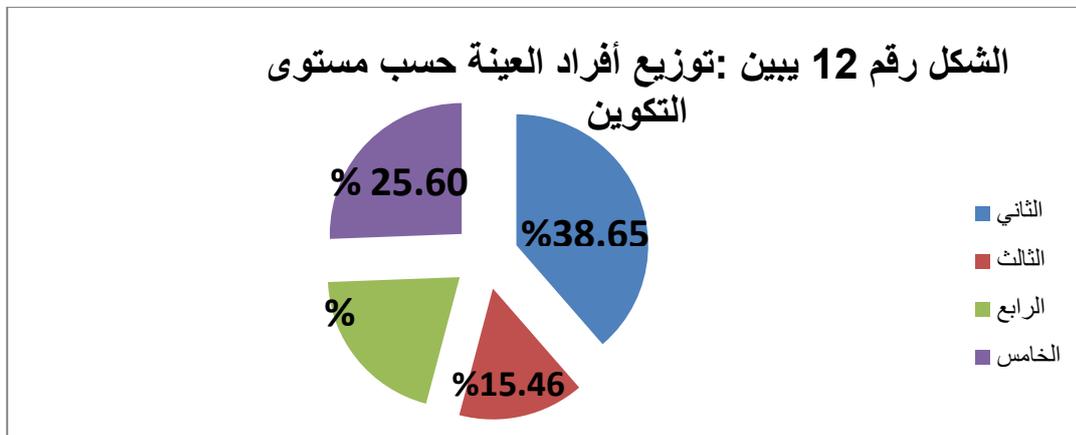


نلاحظ من خلال الجدول 25 و الشكل رقم 11 الممثل لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي بأن أكبر نسبة و المقدره بـ 63.29% قد تمثلت في عينة المتربصين الذين يتحصلون على مستوى السنة الثالثة ثانوي اذ يرجع ذلك الى كون أن الإختصاصات التي مستها دراستنا هي من المستوى الخامس ( تقني سامي) المتمدرسين على مستوى المعاهد أو من يتمدرسون في تخصصات تتطلب مستوى دراسي ثانوي كاختصاص المحاسبة و هذا ان دل على شيء فإنما يدل على أن المتكونين لديهم رصيد علمي يؤهلهم لتطوير مهاراتهم الفنية من خلال التدريب الميداني المخصص لهم و هذا ما تؤكده أغلب الدراسات بأن المستويات العلمية كلما كانت عالية كلما سمحت لطالبي التكوين بتحقيق رغباتهم بالاندماج في تخصصات مميزة ذات شهادات عليا كما أن المستوى العلمي العالي يؤهل صاحبه للتنمية و تطوير معارفه النظرية و الفنية العملية.

أما بالنسبة للجانب الموالى فيتمثل في التخصص الذي يدرس به المتكون و مستوى التكوين الذي له علاقة بالشهادة التي سيتوج به المتكون عندما يتخرج و كل ذلك مرتبط بالمستوى الدراسي تحدثنا عنه سابقا ووفقا للتخصصات التي مستها دراستنا و المؤسسات التكوينية التي تؤطرها فقد بدت مختلفة من مستوى آخر اذ نجد من بينها المستوى الثاني و الثالث والرابع و الخامس و نستطيع ملاحظة ذلك من خلال الجدول التالي :

جدول 26 : يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى التكوين الذي يدرسون به

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى التكوين
38.65%	80	الثاني
15.46%	32	الثالث
20.29%	42	الرابع
25.60%	53	الخامس



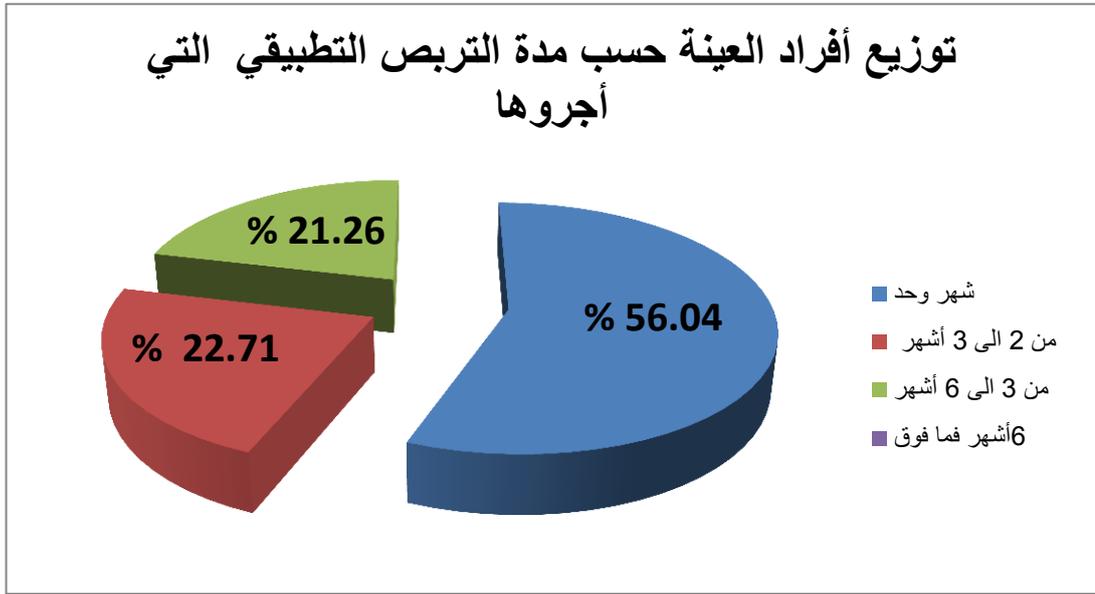
نلاحظ من خلال الجدول 27 و الشكل رقم 12 و الذي يبين توزيع أفراد العينة موضوع الدراسة حسب مستويات التكوين التي يجب على المتكون أن يكون متحصلا على مستوى دراسي معين للاندماج فيه و عليه نرى بأن العدد الأكبر من أفراد العينة قد تركز بنسبة كبيرة في المستوى الثاني تقدر بـ 38.65 % و هذا يعكس نوعية التخصصات التي تمثلها و التي تشترط مستوى الرابعة متوسط أو أقل ، تتبعها نسبة 25.60 % تمثل المستوى الخامس المتمثل في التكوين للحصول على شهادة تقني سامي و ذلك لا يكون الاعلى مستوى المعاهد التي تضمن هذا المستوى من التكوين ثم تليها نسبة 20.29 % تعبر عن الفئة التي تتمدرس في المستوى الرابع الذي يعبر عنه بعد التخرج بشهادة تقني و يتطلب ذلك مستوى تعليمي ثانوي ثم نجد آخر نسبة تقدر بـ 15.46 % تعبر عن المستوى الثالث الذي يعبر عنه بعد التخرج بشهادة التحكم المهني .

بالنسبة للعامل الآخر و الذي يتمثل في مدة التربص و هو الأهم في الدراسة اذا ما ربطناه بفقرات الاستبيان و فعالية التدريب الميداني التي نريد تبيان حقيقتها من خلال دراستنا . و بما أن الإستبيان الذي طبقناه على عينة البحث بطريقة عشوائية ، غير مقيدة ، فوجدنا من خلال عملية الفرز التي قمنا بها بعد اجراء الاستبيان ، أن مدة التربص التي أجراها المترصون و المتمهون تختلف من مستوى تكوين الى آخر و من نمط تكوين الى غيره و لذلك نجد بأن المتمهين المتدربين في نمط التكوين عن طريق التمهين يعبرون عن مدة طويلة قد استفادوا منها في تدريبهم الميداني ومنه ستكون تعبيراتهم أكثر ايجابية و متميزة بدرجة كبيرة من الرضا عن ما تلقوه من فائدة في التدريب الميداني و لتوضيح ذلك أكثر يمكننا أن نمثل تلك النسب في الجدول التالي :

**الجدول 27 : يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التربص أجروها :**

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التربص
56.04%	116	شهر واحد
22.71%	47	من 03 الى 03 أشهر
21.26%	44	من 3 الى 6 أشهر
00%	00	أكثر من 6 أشهر

الشكل 13 : يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة التربص التي استفادوا منها



إذا ما رجعنا الى الجداول السابقة و النسب المحققة الخاصة بالسن و مستوى التكوين فقد نلاحظ بأن الفئة التي تتكون في المستوى الثاني الذي يتطلب مستوى دراسي يساوي أو أقل من الرابعة متوسط و يتوج بشهادة الكفاءة المهنية هي من تمثلت بقدر كبير من بين العينة العامة الخاضعة للدراسة و عليه فان هذا المستوى قد خصصت له ضمن القوانين المنظمة للجانب التطبيقي فترة شهر واحد يمارس فيه المتربصين تدريبهم على مستوى إحدى المؤسسات الادارية أو الاقتصادية حسب طبيعة التخصص و من خلال ذلك يجسدون ميدانيا ما تلقوه من معارف نظرية في المؤسسات التكوينية لتطوير معارفهم الفنية و العملية بمحاكاة التجهيزات و وسائل العمل الى غير ذلك من الشروط وهذا ما يمكن ملاحظته من الجدول رقم 06 فنلاحظ بأن أكبر نسبة من المتربصين و المتمهين قد تمثلت في مدة التربص المقدر بـ شهر واحد و المقابلة للمستوى الثاني من التكوين و التي قدرت بـ 56.04 ، تليها نسبة 22.71 ممن تلقوا مدة تربص تطبيقي أو تدريب ميداني من 02 الى 03 أشهر و هي في الغالب يستفيد منها متربص المعاهد التكوينية ثم تأتي نسبة 21.26

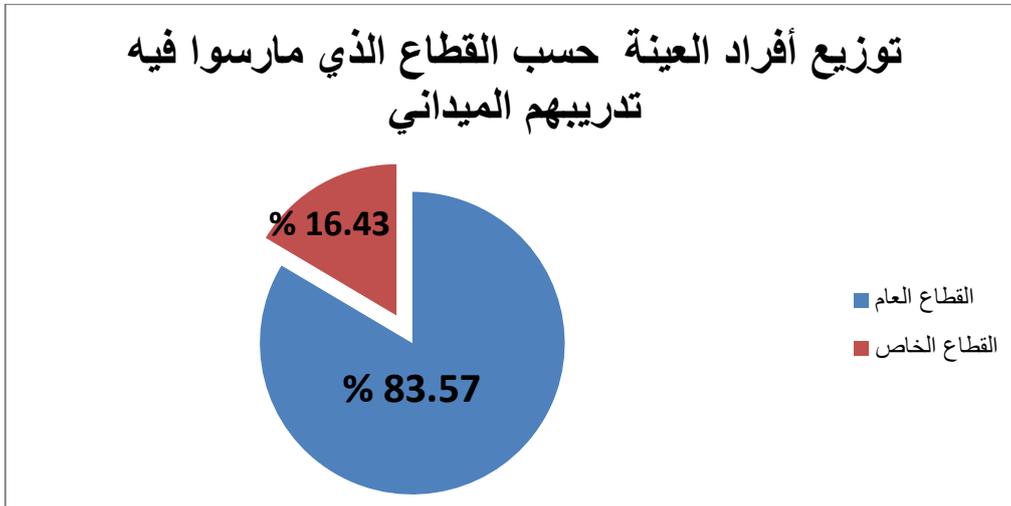
تعبر عن المتربصين الذين استفادوا من تربص تطبيقي مدته تتراوح ما بين 3 و 6 أشهر و هذا أيضا يخص المتربصين المتمدرسين في المستوى العالي من التكوين ، (المستوى الخامس ) للتخصصات ذات المدد التكوينية الطويلة ( سنتين أو ثلاثة).

و في الأخير نجد عامل آخر أدرج في البيانات الشخصية المطلوبة في الاستبيان و هو مكان التربص الذي أجرى فيه المتربص أو المتمهن تربصه أو تدريبه الميداني ، إما أن يكون في القطاع العام أو الخاص، و لتبيان ذلك نستقرئ الجدول التالي :

**الجدول 28 : يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني**

القطاع	التكرارات	النسبة المئوية
العام	173	83.57%
الخاص	34	16.43%
المجموع	204	100%

**الشكل 14 : يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب القطاع الذي مارسوا فيه تدريبهم الميداني**



### 3. أداة الدراسة في شكلها النهائي:

اعتمدنا في هذه الدراسة على الصورة النهائية للاستبيان و الذي يتكون من 49 فقرة أو بند وضع خصيصا لتبيان مدى " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوينو التعليم المهنيين " بعد إجراؤه في المدة القانونية المعتمدة. و ذلك باستقراء اجابات لأفراد العينة من خلال المؤشرات التي سبق

ذكرها عند تطرقنا لبناء الاستبيان وقد اعتمدنا في بناءه على نموذج ليكرت الخماسي و هذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان و بالتالي يسهل ترميزها أثناء الفرز و استغلالها و تفسيرها عند التحليل و نذكرها كالتالي :

الجدول 29 يبين بدائل خماسية هي ( موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

الجدول 30 : يبين مجالات المتوسط المرجح و المستويات المقابلة له

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
مرتفع جدا	من 4.20 الى 5.00
مرتفع	من 3.40 الى 4.20
متوسط	من 2.60 الى 3.40
منخفض	من 1.80 الى 2.60
منخفض جدا	من 1.00 الى 1.80

#### 4. حدود الدراسة

**الحدود البشرية:** أنجزت الدراسة الميدانية على متربصي قطاع التكوين و التعليم المهنيين الذين إجتازوا التربص التطبيقي المبرمج في نهاية التكوين لأي تخصص .

**الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة فعالية التدريب الميداني أو التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني كمتغير مستقل .

**الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين الممثلة في المراكز و المعاهد لولاية تيارت .

**الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الميدانية تزامنا مع السنة الجامعية 2024 / 2025 .

أساليب المعالجة الإحصائية

#### 5. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ان أي بحث علمي أو دراسة ميدانية تتعتمد على مجموعة من الأساليب لمعالجة البيانات و تحليلها بشكل علمي و موضوعي ، لهذا إعتدنا في دراستنا على برنامج المعالج العربي في الإحصاء الاجتماعي APSS لصاحبه ، الدكتور عين عبد القادر الإصدار (2014) و استخدمناه فيما يلي :

**الإحصاء الوصفي :** قمنا بوصف خصائص عينة الدراسة التي تمثلت في التكرارات و النسب المئوية ، الانحراف المعياري ، والمتوسط الحسابي وكذا عرض البيانات

**الإحصاء الاستدلالي :** تمثل في اختبار T للمجموعة الواحدة ، واختبار لعينيتين مستقلتين واختبار تحليل التباين ، ومعامل ارتباط بيرسون و معامل ألفا كرونباخ في تقدير الاتساق الداخلي ، وثبات الأداة

**خلاصة :**

لقد قمنا في هذا الفصل بتحديد أهداف الدراسة الاستطلاعية والإجراءات المتبعة لتحقيقها، مع الإشارة إلى عينة الدراسة الأولية والأدوات التي تم استخدامها في هذه المرحلة الاستكشافية. بعد ذلك، انتقلنا إلى الدراسة الأساسية، حيث أوضحنا المنهجية العلمية المتبعة، وقمنا بتحديد عينة الدراسة الأساسية. كما بينا الأداة البحثية في صيغتها النهائية بعد تحكيمها و إعادة بناءها أو تصميمها والتي تم اعتمادها في دراستنا كما حددنا الحدود الزمانية والمكانية للدراسة الأساسية، وأخيرًا ذكرت أهم الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات. المحصلة.

## الفصل الرابع: عرض النتائج ، مناقشتها وتفسيرها

### تمهيد

1. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرئيسي
2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الأول
3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني
4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثالث
5. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الرابع

أهم النتائج المتوصل إليها

خاتمة

مقترحات

خلاصة

## عرض و تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

### تمهيد

ان البحث العلمي مبني على ضرورة الربط بين الجانب النظري و الجانب الميداني لموضوع الدراسة الذي سيتم فيه تناول مختلف الاجراءات المنهجية التي تتماشى مع طبيعة موضوع الدراسة " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين و التعليم المهنيين" و أهدافه . لهذا سيتم من خلال هذ الفصل عرض و تحليل نتائج الإستبيان الذي تم تطبيقه أو اجراؤه و المتحصل عليها من إجابات المبحوثين الممثلين في عينة من متربصي مؤسسات التكوين المهني بولاية تيارت و ذلك حسب ترتيب التساؤلات المطروحة بعد عرضها في جدول و استقراءها و مناقشتها و استخلاص النتائج المتوصل اليها . محاور الدراسة التي

### 1. عرض و تحليل و مناقشة نتائج التساؤل الرئيسي:

ينص السؤال : ما فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ؟ و للإجابة على هذا التساؤل اعتمدنا على الوسائل الاحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي و الانحراف المعياري و ما تحقق مع ذلك من نسب مئوية معبرة

### الجدول رقم 31 يبين مجال المتوسط الحسابي المرجح

المستوى الموافق له	النسبة المئوية	مجال المتوسط الحسابي المرجح
مرتفع جدا	84 % - 100 %	من 4.20 الى 5.00
مرتفع	68 % - 84 %	من 3.40 الى 4.20
متوسط	52 % - 68 %	من 2.60 الى 3.40
منخفض	36 % - 52 %	من 1.80 الى 2.60
منخفض جدا	20 % - 36 %	من 1.00 الى 1.80

و لتبيين مدى توزيع هذه النسب على مستوى أبعاد الأداة المطروحة للدراسة ، سنحاول عرضها بالتفصيل حسب كل بعد:

1) عرض نتائج البعد التنظيمي

الجدول 32: يبين ما أسفرت عليه نتائج فقرات الأول (البعد التنظيمي)

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف	الترتيب	النسبة	المستوى
1	ترى أن مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق	4.05	0.82	13	81.00	مرتفع
2	ساعدك التدريب الميداني في تلبية احتياجاتك التعليمية المهنية.	3.49	1.06	37	71.40	مرتفع
3	ترى أن مكان الترتيب به وسائل حديثة مقارنة بالمعهد/المركز	4.01	1.01	18	80.20	مرتفع
4	ظروف التدريب الميداني غير مناسبة	3.92	0.97	25	79.00	مرتفع
5	أتاح لي التدريب الميداني التعرف على التقنيات	3.92	0.97	26	78.40	مرتفع
6	تلقت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني	4	0.94	19	80.00	مرتفع
7	أرى أن المشرف علي في تدريبي الميداني غير مؤهل	3.86	1.01	30	77.40	مرتفع
8	المهام الموكلة لي خلال التدريب الميداني مناسبة لمستواي	3.96	0.99	21	79.60	مرتفع
9	ساعدني تناسب محتوى التدريب الميداني معالتخصص	3.91	1	27	78.40	مرتفع
10	كانت أهداف التدريب الميداني واضحة لي بدرجةكبيرة	4.17	1.03	2	83.40	مرتفع
11	كانت برمجة ساعات التدريب الميداني مناسبة	4.09	1.02	6	81.80	مرتفع
12	ترى أن المشرفين القائمين على تدريبك الميداني جيدين	4.05	0.89	14	81.00	مرتفع
13	تلقت تدريبا جيدا بالمؤسسة التي وجهتاليها	4.05	1	15	80.60	مرتفع
14	يتابع المشرف المشكلات التي تواجهني و يعمل على حلها	4.07	0.99	9	81.40	مرتفع
15	يقوم المشرف بزيارات ميدانية منتظمة لمتابعة تدريبي	4.07	1	10	81.40	مرتفع
16	يتم تقييم أدائي في التدريب الميداني بشكل موضوعي	3.11	1.28	39	78.40	متوسط
17	يتم عقد لقاءات دورية مع استاذ الاختصاص لمناقشة سير التدريب الميداني	4.06	0.99	12	81.20	مرتفع
18	أواجه صعوبة في التواصل مع المشرفين على التدريب الميداني	4.02	1.03	17	80.20	مرتفع
19	لا تتوفر الامكانيات و التجهيزات اللازمة للتدريب بشكل كاف	3.87	1	29	77.60	مرتفع
	<b>البعد التنظيمي</b>	<b>74.68</b>	<b>19</b>		<b>79.60</b>	<b>مرتفع</b>

ان ما نلاحظه في الجدول رقم 32 هو أن المستوى العام المحقق تبعا لما أسفرت عنه نتائج فقرات البعد الأول التنظيمي الممثل في بناء إستبيان دراستنا المعروضة لمعرفة مدى فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ، تميز فقراته بتحقيق نسب مرتفعة تتراوح ما بين نسبة 71.40 % ونسبة 83.40 % و حسب المقياس الخماسي المعتمد فان هاتين النسبتين معبر عنها ببديلي ( محايد و موافق ) يقابلها المستوى مرتفع كما هو مین في الجدول و الامر الذي تؤكد المتوسطات الحسابية و فقرات هذا البعد و يترجمه مدى انتشار النتائج من خلال الإنحرافات المعيارية و منه نجد بأن : فقرات البعد الأول ( التنظيمي ) و التي تهتم بالمؤشرات التي ذكرناها مثل

هيكل لتربص : وضوح الاهداف ، التوقيت ، المدة ، التنسيق بين المؤسسة التكوينية و مكانا للتربص ، بيئة العمل و التفاعل الاشراف : جودة الاشراف من قبل المشرفين في مكان التربص و المؤسسة التكوينية ، الموارد المتاحة : توفر الادوات، المعدات أو التجهيزات ، و المواد اللازمة للتربص قد حققت مستوى مرتفع في اتجاه البديل ( موافق) على مقياس ليكرت بأنها حققت نسبة 62.20 % بصفة محايد من مجموع الإستجابات في حين أن باقي الفقرات كانت كلها تتمير بالارتفاع في حدود النسبة العامة المحققة بالنسبة للاستبيان ككل حسب مقياس ليكرت و التي هي 74 باتجاه البديل " موافق" في الأخير يمكن القول بأن فقرات البعد الأول التنظيمي قد عكست استجابات قوية للمتربصين الذين أجروا تربصاتهم التطبيقية على مستوى المؤسسات الادارية سواء كانت عمومية أو خاصة و حتى وان كانت متفاوتة الا ذلك يدل على مدى حكمهم على الفعالية الاجابية للتدريب الميداني الذي تلقوه من حيث التنظيم ووضوح الأهداف و بيئة العمل و جودة الاشراف و توفر التجهيزات أو المواد التدريبية على مستوى مواقع التدريب تلك .

## (2) عرض نتائج البعد التعليمي التطوري

الجدول 33 : يبين ما أسفرت عليه نتائج فقرات البعد التعليمي التطوري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النسبة المئوية	المستوى
1	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي المهنية	2.88	1.14	45	58.80	متوسط
2	يوفر لي التدريب الميداني الفرصة لتطبيق	4.2	0.95	1	84.00	مرتفع
3	اكتسبت مهارات جديدة و مفيدة خلال فترة التدريب	3.96	1.06	22	79.20	مرتفع
4	أتلقي خطة واضحة للتدريب الميداني قبل بدء فيه	2.58	1.20	48	55.40	منخفض
5	عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع	4.13	1.02	3	82.60	مرتفع
6	طرق و اساليب التربص لا تتلاءم مع م تم في	4.07	0.89	8	81.40	مرتفع
7	أواجه صعوبة في التكيف مع بيئة العمل خلال فترة	2.77	1.23	46	58.40	متوسط
8	البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية	2.65	1.23	47	57.60	متوسط
9	أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنوع في الأداء	3.95	0.96	24	79.20	مرتفع
10	ممارستي للتدريب الميداني حسنت من قدراتي العملية	3.98	0.96	20	79.80	مرتفع
11	ساهمت المهام التي اقوم بها خلال التدريب في	2.94	1.17	41	62.20	متوسط
12	لا يتم اشراكي في الانشطة المهنية الحقيقية خلال	3.96	1.08	23	79.20	مرتفع
13	هناك تناقض كبير بين ما تعلمته نظريا و ما	3.84	0.89	31	77.20	مرتفع
14	يتضمن التدريب الميداني مهارات حديثة تتماشى مع	3.58	1.13	35	75.20	مرتفع
	<b>البعد التعليمي التطوري</b>	<b>49.49</b>	<b>14.91</b>		<b>72.16</b>	

نلاحظ من خلال الجدول رقم 33 هو أن المستوى العام المحقق تبعا لما أسفرت عنه نتائج فقرات البعد الثاني (التعليمي التطوري) و الذي يعتبر ذا وزن كبير في البناء العام لإستبيان دراستنا و كونه كذلك يمس بالعصب الحساس للعملية التكوينية و بالأخص في جانبها التطبيقي الميداني الامر الذي نستشعره المؤشرات الدالة على هذا البعد و المعبر عنها بمدى اكتساب المتريص المهارات التقنية و المهنية خلال التريض و الى أي درجة تحسنت بعد تلقيه للتدريب. و كذا التعلم النظري و التطبيقي و مدى ارتباطه بالمنهج الدراسي من حيث الفعالية في تعزيز الفهم النظري لديه ثم تقييم ذلك من خلال التغذية الراجعة ، جودة التوجيه و التقويم من قبل المشرفين. كل هذا قد تحقق بنسب متفاوتة ، منها المرتفع كنسبة 84.00 % و التي سجلتها الفقرة التي نصها (بوفولي التدريب الميداني الفرصة لتطبيق المعارف النظرية التي اكتسبتها) و الدليل على و منها المنخفض و الظاهر من خلال نسبة 55.40% المسجلة من طرف الفقرة 23 من فقرات الاستبيان و التي تنص على ( أتلقى خطة واضحة للتدريب الميداني قبل البدء فيه ساهمت المهام التي أقوم بها خلال التدريب في تطوير مهاراتي المهنية ) هذا الى جانب وجود بعض الفقرات من البعد التعليمي التطوري من سجلت مستوى متوسط مثل الفقرة رقم 30 من فقرات الاستبيان و التي نصها ( ساهمت المهام التي اقوم بها خلال التدريب في تطوير مهاراتي المهنية) ، هذا بالنظر في حدود الاتساق الداخلي ضمن البعد في حد ذاته الا أن بالنسبة للنسق العام نجد بأن هذه الفقرات قد حققت اتساقا عاليا و شاركت بإيجاب في البناء العام.

### 3) عرض نتائج البعد الاجتماعي الثقافي

الجدول 34 : يبين ما أسفرت عنه نتائج فقرات البعد الاجتماعي الثقافي

الرقم	العبارات	المتوسط	الدرجة	النسبة المئوية	المستوى
1	أنصح الآخرين لإجراء تدريبهم الميداني في نفس المؤسسة التي تدرت فيها	3.45	1.06	69.80	مرتفع
2	اكتسبت بعد انتهاء برنامج التدريب معلومات عن السلوك و العلاقات الانسانية	2.53	1.21	53.00	منخفض جدا
3	لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التريض بصورة جيدة	3.77	1.13	76.60	مرتفع
4	كونت علاقات مهنية خلال التدريب الميداني يمكن ان تقيدني في المستقبل	3.76	1.02	75.40	مرتفع
5	بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسب جدا	4.03	0.98	80.40	مرتفع
6	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية ( مثل التواصل ، العمل الجماعي ، حل المشكلات)	4.09	1.02	81.80	مرتفع
	البعد الاجتماعي - الثقافي	21.63	6.42	72.83	

ان ما نلاحظه في الجدول رقم 34 الذي نشرنا عليه ما أسفرت عنه فقرات البعد الثالث ( الاجتماعي الثقافي ) و الدال عنه كما سبق الذكر المؤشرات التالية : التكيف مع بيئة العمل ، مدى سهولة الاندماج ي مع الزملاء و الموظفين - الثقافة التنظيمية : فهم و تكيف المتربص مع ثقافة المؤسسة التي تم فيها التربص .

و كصورة عامة لما تحقق من نتائج على مستوى فقرات البعد الاجتماعي و الثقافي فقد تراوحت النسب العامة ما بين 53.00 % التي نصها (اكتسبت بعد انتهاء برنامج التدريب معلومات عن السلوك و العلاقات الانسانية) و 81.80 % التي نصها (ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية ( مثل التواصل ، العمل الجماعي ، حل المشكلات) مما يعكس الدرجة الكبيرة التي ساهم بها التدريب الميداني في بناء شخصية المتربص في موقع التدريب الميداني .

و كخلاصة لهذا البعد نقول بأن ثقافة الشخص بصفة عامة و المتربص بصفة خاصة وقوة الرابط الاجتماعي بينه و بين زملاءه في التربص و علاقته مع مجموعة من الأشخاص سواء كانوا متربصين مثله أو عمال تابعين للمؤسسة التي يتلقى فيها التدريب - كل ذلك من شأنه صقل شخصية هذا المتربص و مساعدته في التمرس أكثر ليكون مسؤولاً بعدما يتعرف على واجباته و حقوقه الاجتماعية و المهنة و بالتالي فان فقرات البعد قد كانت هي الأخرى تعكس صورة ايجابية من حيث قوة الرابط الاجتماعي و المنظور الثقافي في فهم سوسولوجية ما عبرت عنه فقرات البعد . في حدود النسبة العامة المحققة للاستبيان و اتي هي 75 في اتجاه العينة نحو البديل ( موافق)

(1) عرض نتائج البعد النفسي

الجدول 35 : يبين لما أسفرت عنه نتائج البعد النفسي .

الرقم	العبارات	المتوسط	المعياري الانحراف	التربص	النسبة المئوية	المستوى
1	اكتسبت من برنامج التدريب مهارات ساهمت في فعالية أدائي	4.09	1.02	32	76.80	مرتفع
2	أنا راض عن تربصي الميداني	2.91	1.23	44	61.40	متوسط
3	أعطاني برنامج التدريب دافعية أكبر في العمل	2.92	1.27	43	61.80	متوسط
4	أصبحت أكثر قدرة على التعامل مع المشكلات المهنية بعد التدريب	3.57	1.07	36	71.60	مرتفع
5	أعطاني برنامج التدريب صورة ايجابية عن العمل	3.88	1.07	28	78.20	مرتفع
6	اشعر بنقص في الدافعية نحو التدريب الميداني	4.11	1	5	82.20	مرتفع
7	ساهم التدريب الميداني في زيادة تقني بنفسي و بقدراتي المهنية	4.06	0.99	11	81.20	مرتفع
	<b>البعد النفسي</b>	25.54	07.65		73.31	

يبين الجدول رقم 35 مدى كذلك ارتفاع نسب فقرات هذ البعد و التي كلها تعبر عن نفسية المتربص و مدى تقبله لغيره في صورة المؤشرات المرتبطة بهذا البعد مثل الدافعية و الرضا : مستوى الدافعية لدى المتربص و رضاه عن تجربة التربص .

و هذا ما يظهر لنا جليا في الفقرة الثانية في الجدول 12 والتي نصها (أنا راض عن تدريبي الميداني) التي حققت نسبة 61.40% في حدود الاتساق العام بينها و بين البعد النفسي كما نلاحظ النسبة العالية التي تحققت في الفقرة السابعة و المقدرة ب 81.20% و التي نصها ( ساهم التدريب في زيادة ثقتي بنفسي و بقدراتي المهنية )و أن التدريب الميداني يعطي القدرة للمتربص على التصدي للمشاكل التي تعترضه و الذي يتجلى في النسبة المحققة 71.20% ويساهم في الرفع من دافعيته نحو اكتساب مهارات فنية و عملية .

### عرض نتائج البعد المستقبلي

الجدول 36 : يبين لما اسفرت عنه نتائج البعد المستقبلي

المرتبة	العبارات	الحسابي المتوسط	المعاري الانحراف	التربص	النسبة المئوية	المستوى
1	سيزيد التدريب الميداني من فرصتي في الحصول على وظيفة	4.13	1.01	4	82.60	مرتفع
2	ساعدني التدريب الميداني في تحديد مساري المهني المستقبلي	2.93	1.17	42	61.80	متوسط
3	أشعر بان التدريب الميداني يؤهلني للانخراط في سوق العمل مباشرة	3.09	1.08	40	68.40	متوسط
	البعد المستقبلي	10.15	3.26		70.93	

نلاحظ في هذا الجدول 36 و الذي اقتصر على 03 فقرات تتعلق بمستقبل خريج التكوين المهني بعد استفادته لتكوينه العام و تدريبه الميداني بالخصوص و تبقى استجابات المتربصين على العموم في هذا البعد استشرافية و لا يستطيع تحديد مدى تحقق ذلك .

و من خلال استعراض النتائج ، نلاحظ ما يلي :

زيادة فرص التوظيف : حصل هذا البند على أعلى تقييم 4.13 بمستوى مرتفع مما يشير الى ايمان قوي لدى المشاركين بان التدريب الميداني يعزز فرصهم الوظيفية

تحديد المسار المهني : حصل على تقييم متوسط ( 2.93 ) مما يدل على أن التدريب ساعد بشكل معتدل في التوجيه المهني

الاستعداد لسوق العمل : أيضا بتقييم متوسط ( 3.09 ) يظهر أن المشاركين شعروا بتحسن معتدل في جاهزيتهم للعمل وكل ذلك تعكسه النسب التي تراوحت ما بين 61.80% و 82.60% و هي كبيرة مقارنة بتلك التي تحققت في باقي فقرات الابعاد الاخرى

و كما قلنا بأن المتربص يستشرف مستقبله بتقاول حول ما يمكن للتدريب الميداني الذي تلقاه أن يساهم في بناء مستقبله المهني و هذا ما تعكسه نسبة 82.60% التي تحققت في الفقرة 01 من الجدول 13 الخاص بالبعد المستقبلي و التي نصها ( سيزيد التدريب الميداني من فرصتي في الحصول على وظيفة )

ما يمكن أن نفسر به هذه النسب هو أن مجموع المتربصين الموافقين على فقرات الاستبيان في بعده الاول ( التنظيمي ) ايجابي ( 27.15% + 39.46% = 66.61% ) و المحايدين 18.82% أما الغير موافقين فكانوا يمثلون نسبة 14.57% و عليه و بتحليل بسيط نجد بان

أ - ثلثي المتربصين ( 66.61% ) يوافقون على أن البعد التنظيمي للتربص التطبيقي فعال سواء بتعبير " موافق" أو " موافق بشدة" و هذا اذا ما ربطناه بأداة الدراسة و ما عبر عنه بفقرات في هذا البعد و التي كانت تعكس مدى انسجام و اتساق الفقرات مع البعد و الاستبيان ككل الامر الذي سبق و أن تطرقنا له اذ نفسر هذه النسب المحققة بان الجوانب التنظيمية مثل :

التنسيق بين مراكز التكوين المهني و التمهين و المؤسسات المحتضنة للتربص التطبيقي  
وضوح المهام و الاهداف - الدعم الاداري و المتابعة - توفير الاجهزة و الموارد اللازمة - الاشراف على عملية التكوين و التدريب .

كلها دعائم أو شروط ينظر اليها بإيجابية من قبل أغلبية المتربصين

(ب) نسبة المحايدين (18.82%) هذه النسبة متوسطة الى مرتفعة نسبيا و قد تعني بان:

- جزء من المتربصين ليس لديهم رأي واضح ، ربما بسبب قلة الخبرة أو عدم كفاية المعلومات.
- أن بعض الجوانب التنظيمية غير واضحة أو غير مطبقة بشكل كاف مما جعلهم يحجمون عن الايجابية أو السلبية.

- أن بعض المتربصين لم يلمسوا تأثيرا واضحا للتنظيم على تجربتهم
- (د) بالنسبة لغير الموافقين ( 14.57% ) : هذه النسبة منخفضة و لكنها ليست مهمة و تشير الى أن :
- حوالي 14.57% من مجموع المتربصين المبحوثين ( عينة البحث ) غير راضين عن الجانب التنظيمي و قد يعانون من : - سوء التنسيق بين الجهات المشرفة - غموض في المهام أو عدم وجود خطة واضحة - نقص الموارد أو الدعم .
- (هـ) أما نسبة 4.37 % المعبر عنها من قبل المتربصين الغير موافقين بشدة ، فهي تعكس وجود مشكلات جدية لدى أقلية تحتاج الى استكشاف أعمق ( مثل مقابلات نوعية مع هذه الفئة أو مراقبتها لاستدراك المشاكل التي تعاني منها)
- و بالمقارنة مع دراسات سابقة ، فان دراسة منى يحيى محمد أحمد جادين سنة 2024 حول فاعلية التدريب الميداني لطالبات رياض الأطفال بجامعة القصيم ، أظهرت أن التنظيم الجيد للتدريب من قبل الكلية و المشرفين الأكاديميين له تأثير إيجابي كبير على فاعلية البرنامج
- دراسة ( غز علي و مومني 2009 ) بعنوان : مشكلات طالبات التدريب الميداني في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر الطالبات أنفسهن " هدفت الى إستقصاء (131) طالبة. و توصلت لدراسة الى أن أبرز المشكلات التي تواجه الطالبات المتدربة من وجهة نظرهن هي : عدم التقيد بتعليمات المشرف الأكاديمي و عدم قدرة المتدربة على مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ ، كما بينت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة وجود المشكلات لدى الطالبات المتدربات تعزى للبرنامج الأكاديمي أو للمدرسة المتعاونة أو التفاعل بينهما .
- و من الدراسات التي تناولت معوقات التنظيم نجد دراسة ( البسام ، 2012 ) بعنوان : معوقات التدريب الميداني من وجهة نظر الطالبات المشرفات في قسم التربية و رياض الأطفال بجامعة الملك سعود في مدينة الرياض . و تكونت عينة الدراسة من 26 مشرفة و 268 طالبة ، و استخدمت إستبانة للمعوقات التي تواجه الطالبات و توصلت الى أن طالبة تواجه صعوبات في الجمع بين التدريب الميداني و دراسة المقررات في فصل دراسي واحد بالاضافة الى التباين الواضح بين المشرفات في معدلات تقويم الطالبات المتدربات .
- وكخلاصة لما سبق حول هذا الجانب من دراستنا و المتعلق بالبعد التنظيمي هو أن هناك رضا عام عن البعد التنظيمي ، لكن مع وجود نسبة محايدة ملحوظة و أقلية غير راضية مما يدعو الى تحسين آليات التنسيق و الدعم لتعزيز الفعالية الكلية للتربص التطبيقي .

الامر الذي تدعو اليه أو تدعمة دراسة القحطاني و آخرون سنة 2014 و دراسة المقبلي سنة 2021 و باقي البحوث اذ كلها تؤكد على وجوة تطوير أدلة تنظيمية و تحسين التنسيق ، توفير وثائق و معايير تنظيمية واضحة لضمان جودة التدريب و تحسين جوانبه ، التقييم المستمر و التدريب على الادوار .  
 أما اذا تطرقنا الى تفسير النتائج المحصلة من منظور ما شملته فقرات الاستبيان في اطار البعد التعليمي التطوري و الذي يتميز بوزن و قيمة كبيرين في البناء العام لأداة الدراسة و من خلال النسب المحصلة و الموزعة على البدائل الخمس المعتمدة تبعا لمقياس ليكرت يمكن القول بان التوجيه العام للإجابات كان ايجابيا باتجاه البديل " موافق " و " موافق بشدة " اذ تحقق في ذلك نسبة 56.28 % أي ( 23.26 % + 33.02 % الامر الذي يشير الى أن أكثر من نصف المتربصين يرون أن التربص التطبيقي ساهم بشكل فعال في تحسين الجوانب التعليمية و التطويرية ( المعارف ، المهارات ، التكيف ، الخ... )

أما نسبة المحايدون فقد عبروا عن آراءهم بنسبة 21.02 % من مجموع الاجابات التي تمثلت في هذا البعد و هذا يعكس عدم وضوح الفائدة أو تجارب متباينة أو أن التربص لم يظهر تأثيرا واضحا لهم في حين نجد بان النسبة المعبر عنها سلبا من اجابات المتربصين بعدم الموافقة قد قدرت بـ 22.64 أي (غير موافق 15.32 % + غير موافق بشدة ، 07.32 % ) ، فهي نسبة ليست بالضئيلة مما قد يشير الى وجود قصور في تصميم التربص أو تطبيقه لدى بعض المتربصين .

و ان تفسير النتائج حسب ما عرضناه من مؤشرات مساعدة على استكشاف معمق لجميع جوانب البعد التعليمي التطوري و نعبر عليها كما يلي :

جودة التعلم و اكتساب المعرفة الجديدة : فالغالبية الموافقة ( 56.28 % ) تدعم أن التربص التطبيقي ساهم في تعلم ذي جودة لكن نسبة المحايدون (21.02%) قد تعني بعض المتربصين الذين لم يلاحظوا تحسنا واضحا أو أن المحتوى لم يكن مناسباً لمستواهم .

أما النسبة السلبية ( 22.64 % ) قد تعكس عدم ملاءمة المنهجية أو ضعف التوجيه أثناء التربص .  
 تطور المهارات و النموذج الشخصي : فان الموافقة العالية و المعبر عنها من خلال اجابات المتربصين تشير الى أن التربص عزز المهارات العملية و الشخصية ( مثل العمل الجماعي ، الثقة بالنفس ) الا أن نسبة غير الموافقين قد تعكس افتقار التربص لفرص تطبيقية كافية و عدم ارتباط المهام باحتياجات المتربصين الفعلية .

التأثير طويل المدى و التكيف مع التغيير ، فان نسبة الموافقة بنسبة 56.28 % تعكس أن التربص قد يكون له أثر مستدام في تعزيز المرونة أو الاستعداد لسوق العمل .

ج - هذا دون أن ننسى بان نسبة 22.64% تعد نقداً أو رد فعل سلبي يعبر به عن عدم وضوح الرابط بين التربص التطبيقي و الواقع العملي.

ان ما يمكن استخلاصه من نقاط قوة و ضعف من خلال البعد التعليمي التطوري هو أنه و كمحل قوة نؤكد على انه هناك توجه ايجابي عام يدعم فعالية التربص التطبيقي في معظم الجوانب و الاشارة الى تحقيق أهداف تعليمية و تنمية لدى أكثر من نصف العينة .

أما من حيث الضعف ، فشريحة الغير موافقين و المعبر عنها بنسبة 22.64 % تحتاج تحليلاً أعمق ( و البحث مثلاً عن أسباب عدم الرضا ، هل هي تتعلق بالمشرفين ، المحتوى أو بيئة التطبيق؟)

و من الدراسات التي تدعم مخرجات الجدول رقم 34 ، نجد دراسة سميث سنة 2018 و التي أكدت على أن هناك تفاوت في نتائج المقاييس التعليمية الامر الذي يعكس اختلاف أساليب التعلم و هو ما يتفق مع التباين الملحوظ في الجدول .

دراسة(القاسم،2007)بعنوان:"مشكلات الجانب العملي لمقرر التربية العملية بالمناطقالتعليمية بجامعة القدس المفتوحة في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر الطلبة المعلمين"هدفت إلى معرفة المشكلات التيتمنع تدريب طلبة المعلمينفي برنامج التربية العملية بجامعة القدس المفتوحة. وطبقت الدراسة على عينة (438) طالبا وطالبة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مجال توفير الامكانيات حصل على المرتبة الاولى من حيث ظهور المشكلات. فيحين أن مجال التعاون من جانبالمتعلم المعاون حصل على المرتبة الاخيرة وبينت نتائج الدراسة أنهالا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

تعزى جنس المعلم ، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمنطقة التعليمية، بينما لا توجد فروقات دلالة إحصائية تعزى للمعدل التراكمي للطلاب المعلم.

أما ما يتعارض مع هذا التصور ، نجد دراسة لي سنة 2019 و التي ترجع فكرتها الى ان التباين الكبير في النتائج قد لا يعكس بالضرورة اختلافا حقيقيا في الاداء الاكاديمي ، بل قد يكون ناتجا عن اختلاف في منهجيات القياس أو فعالية المقياس أو عوامل خارجية

و حتى نوحده بين الفكرتين فان ما يمكن استخلاصه و جعله نبراس لوحدة التصور هو التوصية بضبط منهجية العمل و دراسة المتغيرات مثل البيئة الصفية فترة التدريب .

## بالنسبة للبعد الاجتماعي و الثقافي

ان ما يمكن التفسير به النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق الاستبيان الخاص ببحثنا في اطار البعد الاجتماعي الثقافي و الوقوف عليه من خلال الجدول رقم 35 السابق هو :

فالمؤيدون عامة و الذين عبروا بالبدائل ( موافق بشدة و الموافق ) بنسبة 76.65 % أي ( 40.34 % + 36.31 % ) نفسر تاييدهم بان الغالبية العظمى من المتربصين يرون بان التربص التطبيقي فعال إجتماعيا و ثقافيا مما يشير الى رضا عال عن تأثيره في تعزيز الاندماج الاجتماعي و اكتساب المهارات الثقافية أو تكوين شبكات مهنية .

كما أنه هناك من العينة الممثلة للدراسة من المتربصين من كان محايدا في البعد الاجتماعي و الثقافي اذ سجلنا نسبة 14.90 % و التي تعتبر معتدلة و لا تظهر رأيا واضحا مما يعكس عدم وجود تأثير واضح للتربص عليهم أو عدم اهتمامهم بالبعد الاجتماعي - الثقافي

أما نسبة المعارضين أو الغير موافقين فنسبتهم جاءت ضئيلة و لا تتعدى 05.39 % أي ( 5.39 % + 3.06 % ) والتي قد تعكس تجارب سلبية محدودة مثل الصعوبات في الاندماج أو عدم ملاءمة البيئة الثقافية و من دلالات النتائج نلاحظ تسجيل اتجاه ايجابي قوي معبر عنه بنسبة 76.65 % لدى المؤيدين أو الموافقين و الذي يظهر أن التربص التطبيقي يحقق أهدافه الاجتماعية - الثقافية بشكل عام ، كتعزيز الثقة بالنفس ، التفاعل مع الزملاء في التربص أو فهم البيئة المهنة ثقافيا.

و كجانب لافت للنظر من خلال النتائج و الذي يحتاج للتحسين نذكر نسبة المحايدون الذين سجلوا نسبة 14.90 % قد تحتاج لاستكشاف أسبابها مثل ضعف الانشطة الجماعية أو عدم وضوح الابعاد الثقافية في البرنامج.

كما نسجل نسبة سلبية محدودة القيمة و التي عبر عنها فئة المعارضين من المتربصين و المقدرة بـ 08.45 % فهم يحتاجون لدراسة حالاتهم الفردية لمعرفة المشكلات كالتمييز أو صعوبات التواصل.

هذا ما تؤكد الدراسات و منها دراسة القرشي ، سنة 2020 **El Quarashi** التي وجدت أن المتوسط الحسابي للبعد الاجتماعي كان (03.80) مما يشير الى تشابهه في النتائج حول أهمية العوامل الاجتماعية في التأثير على رضا الافراد

هذا اضافة البحث الذي قدمه (smith et johnson.2019) و الذي أظهر أن المتوسطات بين (3.5- 4.0) تعكس رضا إجتماعيا جيدا خاصة في المجتمعات ذات التماسك العالي.

أما من عارض هذا التصور ، فنجد دراسة (Lee et all.2021) التي وجدت بان المتوسط الحسابي كان (02.90) مع تفسير ذلك بضعف الروابط الاجتماعية في العينة المدروسة بسبب العزلة النسبية.

هذا اضافة الى بحث قام به (Zhang . 2018) و فيه أشار الى أن المتوسطات فوق (03.50) قد تعكس تحيزا نحو الاجابات الايجابية و ليس بالضرورة واقعا فعليا.

كما نجد أن دراسة ( Wilson .2019) أظهرت أن انحرافا معياريا (01.50) مع تفسير ذلك بوجود تباين ثقافي في العينة أدى الى آراء متناقضة.

و كخلاصة لهذا البعد ، نقول بان النتائج تعكس اتجاها ايجابيا نحو البعد الاجتماعي ، مع وجود اتفاق بين أفراد العينة و هي متوافقة مع العديد من الدراسات ، لكن يجب الاخذ بعين الاعتبار التحيزات المحتملة و الاختلافات الثقافية أو المنهجية التي قد تفسر التباين مع بعض الابحاث.

بالنسبة للبعد النفسي فان المؤيدون أو الموافقون ( موافق بشدة + موافق) قد حققوا نسبة 75.21% أي ( 38.75%+ 36.46%) الامر لذي يدل على أن أغلبية المتربصين يرون بان التربص التطبيقي له تأثير ايجابي على صحتهم النفسية مثل : تعزيز الثقة بالنفس - تقليل التوتر المرتبط بالانتقال الى سوق العمل - تحسين التكيف مع البيئة المهنية.

و من خلال ما تحقق من تعابير المحايدون الذين سجلت لديهم نسبة 14.98% فهم يعبرون على عدم شعورهم بتأثير واضح للتربص على نفسياتهم - تجارب متوسطة لا تترك أثرا كبيرا ( ايجابيا أو سلبيا). في حين نجد بان المعارضين ( غير موافقين + غير موافقين بشدة ) و الذين سجلت من خلال اجاباتهم نسبة 09.81% أي ( 06.53%+ 3.28%) ، فهي نسبة قليلة لكنها تستدعي الانتباه و قد تعكس : ضغوطا نفسية خلال التربص أثرت عليهم مثل صراع الادوار أو نقص الدعم - صعوبات في التكيف مع بيئة العمل واذا ما حاولنا مقارنة النتائج التيسفرت عنها دراستنا مع دراسات أخرى سابقة فانه نجد :  
دراسات تدعم النتائج الايجابية :

دراسة (Bandura 1997) حول نظرية الكفاءة الذاتية : أظهرت أن التربص التطبيقي يعزز الثقة في النفس غير اكتساب مهارات علمية ، مما يتوافق مع نسبة المؤيدين المرتفعة ( 75.21%)

دراسة Collin et al على متربصي التكوين المهني : وجدت أن التربص يقلل القلق المهني عبر تقديم دعم نفسي ن المشرفين ، مما يدعم ارتفاع نسبة الرضا في العينة .

بحث (Smith et patton 2020) حول الصحة النفسية للمندربين : أشار الى أن البيئات التدريبية الداعمة تحسن التكيف النفسي ، خاصة عند المرشدين .

دراسات تعارض النتائج أو تقدم تفسيرات أخرى :

دراسة (Lazrus 2006) حول ضغوط التريص : حذرت من أن غياب الدعم النفسي قد يزيد التوتر مما يفسر الامر الذي تعكسه نسبة المعارضين ( 09.81 %)

بحث Jackson et al على المتربصين في قطاعات تنافسية : اذ وجد أن نسبة 20% من المتربصين عانوا من ارهاق نفسي بسبب ضغوط الأداء و هي نسبة أعلى من العينة هنا ( 09.81%) مما قد يعكس إختلاف البيئات.

تفسير أو تحليل الفجوة بين النتائج السابقة :

الاتجاه الايجابي العام العام ( 75.21 %) يتوافق مع دراسات تؤكد دور التريص التطبيقي في تعزيز الكفاءة النفسية خاصة عند وجود دعم مؤسستي.

نسبة المعارضين ( 09.81 %) أقل مما وجدته بعض الدراسات مثل Jackson and all و قد يعود ذلك الى : اختلاف عينة البحث ( قطاع مهني أقل تنافسية) - وجود برامج دعم نفسي في مؤسسات التريص.

أما بالنسبة للبعد المستقبلي فاذا ملاحظنا الجدول الخاص بحساب مقياس ليكرت كما سبق الذكر والقيم التي تظهر عليه والممثلة كالاتي : موفق بشدة 37.04%- موافق 33.17 % - محايد 20.61 % - غير موافق 06.44% - غير موافق بشدة 2.74 % اذ نسجل بأن :

غالبية المتربصين بنسبة مقدرة بـ 70.21 % أي ( 37.04 % + 33.17 % ) يرون بأن التريص التطبيقي فعال في البعد المستقبلي بينما نسبة 9.18% تختلف مع هذه الرؤية .

تحليل النتائج و تفسيرها :

الجانب الايجابي : ( الموافقون)

التفسير أن أغلبية المتربصين بنسبة 70.21% يوافقون على فعالية التريص في تعزيز آفاقهم المستقبلية مما يشير الى :

أن التريص التطبيقي يعدهم لمتطلبات سوق العمل و يساهم في تطوير مهاراتهم العملية و المعرفية كما يعزز ثقتهم بقدرتهم على الاندماج المهني بعد التكوين

و من الهيئات الداعمة لمثل هذا الرأي أو الفكرة نجد منظمة العدل الدولية في تقريرها ، تؤكد على أن التكوين القائم على الممارسة يقلل من الفجوة بين التعليم و سوق العمل .

بالنسبة للمحايدون و الذين حققوا نسبة 20.61 فان ما يمكن التفسير به هذه النسبة هو امكانية عدم وضوح الرابط بين التريص و المستقبل أو أن المؤسسات التكوينية تبقى مهمتها الرئيسية هي تكوين

الفرد و تأهيله دون ضمان منصب عمل له في سوق العمل و الذي يمكن تداركه بتعزيز البرنامج التكويني بالتوجيه المهني و بالأخص خلال التبرص الميداني .  
بالنسبة لغير موافقين و الذين تحققت لديهم نسبة 09.18 فمن الممكن أن تعود هذه النسبة الى عدم ملاءمة التبرص لتخصصاتهم أو لاحتياجات سوق العمل أو ضعف الاشراف أو نقص الموارد خلال التبرص .

كما تمكنا من التأكد من معرفة مدى فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني من خلال إجراء اختبار العينة الواحدة بعد مقارنة المتوسطات الحسابية ، المتوسط الحسابي الحقيقي و المتوسط الفرضي ، الأمر الذي يمكن ملاحظته من خلال الجدول التالي :

جدول رقم 37 بين نتائج إختبار T للتساؤل الرئيسي

الإختبار	قرار إحصائي	قيمة T المجدولة	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية
بذيلين	نرفض	1.96	21.998	206
بذيل أيمن	نرفض	1.654		
بذيل أيسر	نقبل	-1.654		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	
العينة	181.57	22.61	207	
المجتمع	147			

نلاحظ من الجدول رقم 37 و الذي يمثل ناتج فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني أن ما أمكن الحصول عليه كمتوسط حسابي لإستجابات المتربصين المبحوثين على فقرات الإستبيان المطبق عليهم و المقدر بـ 181.57 في حين أن المتوسط الحسابي الفرضي قدر بـ : 147 و قيمة الإنتشار التي عبر عنها الانحراف المعياري و المقدر بـ 22.61 .  
و عليه و بالمقارنة نلاحظ بأن المتوسطين قد تحقق بينهما فرق كبير يقدر بـ:  
( 34.57 = 147 - 181.57 ) و أن قيمة T المحسوبة المقدر بـ 22.998 كانت أكبر بكثير من مثيلتها المجدولة ، المقدر بـ: 1.96 مما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بعدم وجود

فعالية و نقبل الفرضية البديية  $H_1$  عن مستوى الدلالة ( $a = 0.05$ ) و نؤكد على وجود فعالية للتربص الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني.

### ❖ مناقشة عامة لنتائج الدراسة

#### 2. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الأول

نص التساؤل الفرعي الأول : " هل توجد فروق دالة إحصائيا في تقييم فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني تعزى لنمطي التكوين المهني ( الاقامي أو التمهين) ؟  
للقوف على مدى صحة هذه الفرضية من عدمها قمنا بحساب و الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في عرض النتائج واختبار T لعينتين مستقلتين بقصد تحديد الدلالة الإحصائية و للفروق من خلال النتائج المحققة في الجدول التالي :

الجدول رقم 38: يبين الفروق في تقييم الفعالية من وجهة نظر المتربصين تعزى لنمطي التكوين ( التكوين الاقامي و التمهين )

أبعاد فعالية التدريب الميداني	التكوين الاقامي		التكوين عن طريق التمهين		اختبار T	دلالة المحسوبة T	الدلالة المعنوية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
التنظيمي	70.51	8.4	68.25	9.31	1.96	1.81	غير دالة
التعليمي التطوري	49.74	7.04	48.03	7.06	1.96	1.736	غير دالة
الإجتماعي الثقافي	25.37	4.06	23.46	4.84	1.96	3.034	دالة
النفسي	27.98	5.80	26.70	3.95	1.96	1.88	غير دالة
المستقبلي	12.14	2.54	11.63	2.48	1.96	1.457	غير دالة

ان ما يمكن ملاحظته في الجدول رقم 38 المبين أعلاه و اذا ما أردنا اجراء مقارنة بين ما تحقق بين نمطي التكوين المهني ، الإقامي و التمهين فنجد أن المتوسط الحسابي المحقق بالنسبة للتكوين الإقامي يقدر بـ 70.51 و انحراف معياري يقدر بـ 8.40 في حين قدر المتوسط الحسابي لنمط التكوين عن طريق التمهين بـ 68.25 و انحراف معياري يقدر بـ 9.31 بالنسبة لما أسفرت عليه

النتائج على مستوى فقرات **البعد التنظيمي** و على العموم فهي قيم متقاربة الا بعض الفرق الخفيف و الذي يمكن ارجاعه الى عدم تساوي عدد العينة في كلا النمطين ، كما جاءت قيمة T المحسوبة أصغر من القيمة T المجدولة مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  و نؤكد على أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باعتبار نمط التكوين الذي اندمج فيه المتربص أو المتمهن عدم دلالتها احصائيا  
**أما على مستوى البعد التعليمي التطوري :**

فان ما يمكن ملاحظته من خلال عرض النتائج لنفس الجدول (38) المبين أعلاه هو تسجيل التكوين الاقامي لمتوسط حسابي يساوي 49.74 و انحراف معياري يقدر ب 7.04 في حين قدر المتوسط الحسابي لنمط التكوين عن طريق التمهين ب 48.03 و انحراف معياري يقدر ب 7.06، هذا بالنسبة لما أسفرت عليه نتائج تطبيق فقرات **البعد التعليمي التطوري** و على العموم فهي قيم متقاربة ان لم نقل متطابقة و ان كان اختلاف بسيط فيمكن ايعازه دائما لعدم تساوي العينة المقاسة في كلا النمطين ، كما جاءت قيمة T المحسوبة 1.736 أصغر من القيمة المجدولة 1.96 مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة بأنه لا توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر المتربصين باعتبار نمط التكوين الذي اندمج فيه المتربص أو المتمهن و بالتالي عدم دلالتها احصائيا  
**أما على مستوى البعد الاجتماعي الثقافي :**

فان ما يمكن ملاحظته من خلال عرض النتائج لنفس الجدول (38) المبين أعلاه هو تسجيل التكوين الاقامي لمتوسط حسابي يساوي 25.37 و انحراف معياري يقدر ب 4.06 في حين قدر المتوسط الحسابي لنمط التكوين عن طريق التمهين ب 23.46 و انحراف معياري يقدر ب 4.84، هذا بالنسبة لما أسفرت عليه نتائج تطبيق فقرات **البعد الاجتماعي - الثقافي** و عليه فان ما يمكن استنتاجه في هذا البعد على غير ما تحقق في باقي الأبعاد هو تفوق التكوين الاقامي فيما تحقق من نتائج الامر الذي يجزم بأن التربص التطبيقي في هذا النمط من التكوين يحقق فعالية أكبر في الجانب الاجتماعي - الثقافي مقارنة بنمط التمهين اذ يمكن ارجاع ذلك الى الاسباب المحتملة التالية :

قد يوفر التكوين الاقامي فرصا أكبر للتفاعلات الاجتماعية و الثقافية للمتربصين.

وجود بيئة تعليمية مشتركة في التكوين الاقامي تعزز القيم و الجوانب الثقافية.

التكوين عن طريق التمهين قد يركز أكثر على الجوانب العملية على حساب الاجتماعية.

في حين أننا سجلنا قيمة T المحسوبة و تقدر ب 3.034 و هي أكبر من القيمة المجدولة 1.96 مما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  و نقبل الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد فروق دالة احصائيا في

تقييم فعالية التدريب الميداني في البعد الاجتماعي - الثقافي من وجهة نظر المتربصين باعتبار نمط التكوين الذي اندمج فيه المتربص أو المتمهن و بالتالي فالفرق ليس عشوائيا هو ذو دلالة احصائية مما يعزز مصداقي النتيجة و ان هذه الاخيرة تلزما بالدراسة و البحث في العوامل المحددة التي تجعل التكوين الاقامي أكثر فعالية من الناحية الاجتماعية - الثقافية و كذا البحث في سبل تحسين الجوانب الاجتماعية - الثقافية في برامج التكوين عن طريق التمهين

أما فيما يتعلق **بالبعد النفسي** و من خلال الجدول رقم 38 المبين أعلاه و تمثيلا لما تحقق على مستوى فقرات البعد النفسي و دائما بمقارنة كل من متوسطي النمطين نجد بأن المتوسط الحسابي المحقق بالنسبة للتكوين الإقامي يقدر بـ 27.98 و انحراف معياري يقدر بـ 5.80 في حين قدر المتوسط الحسابي لنمط التكوين عن طريق التمهين بـ 26.70 و انحراف معياري يقدر بـ 3.95 بالنسبة لما أسفرت عليه النتائج على مستوى فقرات **البعد النفسي** و على العموم فهي الاخرى قيم متقاربة الا بعض الفرق الخفيف و الذي يمكن ارجاعه الى عدم تساوي عدد العينة في كلا النمطين و اختلاف معتبر فيما يتعلق بانتشار الإجابات مما يدل على تمركزها في نمط التمهين في بعض الفقرات، كما جاءت قيمة T المحسوبة 1.88 و هي أصغر من القيمة المجدولة 1.96 مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  و نؤكد على أنه لا توجد فروق دالة احصائية في تقييم فعالية التدريب الميداني في البعد النفسي من وجهة نظر المتربصين باعتبار نمط التكوين الذي اندمج فيه المتربص أو المتمهن و بالتالي عدم دلالتها احصائيا.

#### أما فيما يتعلق **بالبعد المستقبلي**

فان الملاحظ على نتائج الجدول رقم 38 المبين أعلاه هو أن ما تحقق بين نمطي التكوين المهني ، الإقامي و التمهين من خلال المتوسطات الحسابية ، فإن المتوسط الحسابي للتكوين الإقامي يقدر بـ 12.14 و انحراف معياري يقدر بـ 2.54 في حين قدر المتوسط الحسابي لنمط التكوين عن طريق التمهين بـ 11.63 و انحراف معياري يقدر بـ 2.48 بالنسبة لما أسفرت عليه النتائج على مستوى فقرات **البعد المستقبلي** و على العموم فهي قيم متقاربة جدا و ليس بينها فرق كبير ( 12.14 - 11.63 = 0.51 ) و أن صغر قيم هذا البعد ترجع الى عدد الفقرات التي حظي بها من مجموع فقرات الاستبيان و التي لم تتعد 03 فقرات ، كما جاءت قيمة T المحسوبة 1.457 و هي أصغر من القيمة المجدولة 1.96 مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية  $H_0$  و نؤكد على أنه لا توجد فروق دالة

احصائيا في تقييم فعالية التدريب الميداني في البعد المستقبلي من وجهة نظر المتربصين باعتبار نمط التكوين الذي اندمج فيه المتربص أو المتمهن .

و بالرغم من أن ما نلاحظه من خلال النتائج في الجدول رقم 38 و بالاحص بين المتوسطات الحسابية لكلا النمطين و بروز التكوين الاقامي على حساب التكوين عن طريق التمهين ، نجد عدة دراسات مؤيدة منها الجزائرية مثل دراسة بلقاسم بن قادة سنة 2019 و الزهرة بوكروح سنة 2020 اللذان خلاصا كنتيجة لدراساتهما أن الفعالية و رضا المتربصين أو المتمهين تحققت في التكوين عن طريق التمهين أكثر منه في التكوين الاقامي بسبب الممارسة الميدانية هذا اضافة الى دراسة قامت بها منظمة اليونيسكو سنة 2018 و التي قارنت فيها بين أنظمة التمهين في أوروبا ( مثل ألمانيا و النمسا ) و نظم التكوين الاقامي في دول أخرى و خلصت الى أن النموذج المزدوج ( نظري + عملي ) هو الاكثر فعالية .

أما بالنسبة للدراسات الناقدة او المعارضة للاتجاه الاول فنجد دراسة (Hager & Hodkinson, 2009) قد أشارت الى أن التدريب الميداني قد لا يكون كافيا اذا لم يكم مصحوبا بتأطير نظري قوي ، خاصة في التخصصات التقنية المعقدة هذا مثل البحث الذي قدمه (Smith . 2015) – الولايات المتحدة الامريكية إذ وجد بان بعض أنظمة التمهين تعاني من ضعف التمويل و عدم توافق المهارات المكتسبة مع متطلبات الشركات.

### 3. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثاني :

نص التساؤل الفرعي الثاني : " هل توجد فروق دالة إحصائيا في تقييم فعالية التبرص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني تعزى لمدة التبرص ( شهر واحد - 2 الى 3 أشهر - 3 الى 6 أشهر )

**جدول رقم 39** يبين الفروق في وجهة نظر المتربصين حول فعالية التبرص التطبيقي باختلاف مدد التبرص (شهر - 2 الى 3 أشهر - 3 أشهر فما فوق)

المتغير	التبيين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F المجدولة	القرار الاحصائي	الدلالة
فعالية التبرص التطبيقي	بين المجموعات	2804.57	2	1402.28	2.77	3.06	نقبل HO	غير دالة
	داخل المجموعات	103211.26	204	505.94				
	المجموع	106015.83	206					

ان الملاحظ من الجدول رقم 39 الوارد أعلاه أن قيمة F المحسوبة و المتعلقة بتقييم فعالية التريص التطبيقي ، تقدر بـ (2.77) وهي أصغر بالمقارنة مع قيمة F المجدولة التي قدرت بـ 3.06 وهكذا تكون غير دالة إحصائيا عند مستوى (  $a = 0.05$  ) مما يجعلنا نرفض الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق دالة احصائيا في تقييم فعالية التريص التطبيقي من وجهة نظر متربصي و متمهني التكوين المهني باختلاف مدد التريص التطبيقي ( شهر - 2 الى 3 أشهر - من 3 الى 6 أشهر).

ان ما نلاحظه من خلال الجدول رقم 43 ، للمتغير المستقل التجميحي لثلاث مستويات من مدد التريصات و المتغير التابع (تقييم المتربصين لفعالية التريص باعتبار مدة التريص لجميع الابعاد ، اذ نلاحظ :التباين بين المجموعات: يمثل الاختلاف في التقييمات بسبب إختلاف مدة التريص و هو صغير نسبيا بالمقارنة بالتباين داخل المجموعات مما يشير الى أن الفروق بين المدد الثلاث ضئيلة التباين داخل المجموعات : يمثل الاختلافات الفردية بين المتربصين و المتمهين داخل كل مجموعة ( مثل اختلاف الخبرات ، التوقعات أو عوامل أخرى غير مدة التريص).

هذا التباين مرتفع جدا مما يشير الى أن عوامل أخرى غير المدة تؤثر على تقييم الفعالية ، مثل جودة المشرفين ، طبيعة المؤسسة المستضيفة ، الخلفية التعليمية للمتربصين.

ان الاختلافات الفردية بين المتربصين ( داخل المجموعات) أكبر بكثير من الاختلافات بين المجموعات مما قد يعني : ( أن جودة التريص أهم من مدته - وجود عوامل أخرى مثل الدعم النفسي ، جودة البرنامج...)

وكاستنتاج عام لهذا التباين فان ما حصلنا عليه كنتيجة هو عدم دعم فرضية أن المدات لأطول تؤدي الى تقييم أعلى للفعالية في حدود العينة المدروسة لبحثنا.

لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند المستوى (  $a = 0.05$  ) بين متوسطات تقييم المتربصين لفعالية التريص التطبيقي بناء على مدد التريص بمعنى أن المدة لا تؤثر بشكل معنوي على التقييم العام للفعالية من وجهة نظر المتربصين و لتأكيد مدى أهمية أو تأثير مدة التريص التطبيقي التي يقضيها المتربص أو المتمهين خلال تكوينه في تحقيق الفعالية ، فانه يمكن لفت الانتباه الى أن في الاديبيات التربوية ، توجد العديد من الدراسات التي تناولت فعالية التدريب الميداني و علاقتها بمدد التريص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ، و تشير النتائج الى أن المدة تلعب دورا محوريا في تحقيق الأهداف التعليمية والمهارية، لكنها ليست العامل الوحيد المؤثر، و من أبرز استنتاجاتها أو مستخلصاتها

نجد، العلاقة بين مدة التريص و اكتساب المهارات : أظهرت دراسات مثل دراسة Smith et al.2018 أن الدة الطويلة للتدريب الميداني ( كثر من 6 أشهر ) ترتبط باكتساب مهارات أعمق خاصة في التخصصات التقنية أو المهنية المعقدة مثل الميكانيك ، الصحة ، أو تكنولوجيا المعلومات .

في المقابل وجدت دراسة أخرى و هي لـ Johnson et Lee ,2020 أن الزيادة المفرطة في مدة التريص التطبيقي دون تخطيط منهجي قد تؤدي الى ملل المتريصين أو نقص التحفيز ، ما يقلل الفعالية المدة المثالية حسب التخصص : دراسة أجريت في فرنسا (Dubois.2019) على متدربي التكوين المهني في مجال الضيافة ( تخصص الفندقة المدرس في الجزائر) ، أشارت الى أن مدة 3 الى 4 أشهر كافية لاكتساب المهارات الاساسية ، بينما تتطلب تخصصات مثل الطبخ أو التركيبات الصناعية فترات أطول ( 6 الى 12 شهرا) .

و من الدراسات العربية ، فهناك دراسة سعودية أجراها العمري سنة 2021 و التي أوصت بـ 4 الى 6 أشهر كحد أدنى لضمان التكيف مع بيئة العمل الحقيقية.

عوامل أخرى مؤثرة الى جانب مدة التريص التطبيقي : و منها أ-جودة الاشراف ، اذ تبين أن الاشراف المكثف من قبل المدربين ، يقلل الحاجة الى فترات أطول من التريص(Garcia et al.2022)

ب- تنوع المهام : دراسة ألمانية ( Müller,2020 ) أن تنوع المهام خلال فترة التريص التطبيقي قصيرة المدى (3 أشهر) قد يكون أكثر فعالية من مدة طويلة مع مهام روتينية .

اختلاف و جهات نظر المتريصين: ان بعض المتريصين ( خاصة في المراحل الاولى) يفضلون فترات أقصر لتجنب الارهاق كما ورد في استطلاع للمركز الوطني للتكوين المهني ، تونس 2022 بينما يرى متدربون في تخصصات هندسية حسب دراسة كندية سنة 2021 بأن المدة القصيرة لا تتيح فرصة لتطبيق النظريات عمليا .

وكختام لهذين الاتجاهين واعتبار مدة التريص التطبيقي عاملا مهما ، فان فعالية التدريب الميداني تعتمد على التكامل بين الزمن ، جودة البيئة التدريبية ، الاشراف و يوصى كذلك بتصميم برامج مرنة تحدد المدة بناء على تحليل حاجات كل تخصص و مستوى المتريصين المتدربين .

#### 4. عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الفرعي الثالث :

نص التساؤل الفرعي الثالث : " هل توجد فروق دالة إحصائية في تقييم فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني تعزى لمستويات التأهيل (الثاني - الثالث - الرابع - الخامس ) ؟ و للإجابة على هذا التساؤل و تأكيد أو تفنيد مدى صحة هذه الفرضية قمنا بإجراء التباين الأحادي البسيط بين المستويات الأربعة من بين المستويات التي يعتمدها قطاع التكوين و التعليم المهنيين في مختلف البرامج التكوينية و التي مستها دراستنا من خلال العينة المدروسة في مختلف التخصصات كما هو مبين في الجدول رقم 21 في فصل المنهجية و اليكم نتائج ذلك كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم 40 يبين الفروق في وجهة نظر المتربصين حول فعالية التربص التطبيقي باختلاف مستوى التأهيل

التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط مربعات	المحسوبة F	الجدولية F	قرار إحصائي
بين مجموعات	1403.54	3	467.85	0.91	2.67	نقبل Ho
داخل مجموعات	104612.29	203	515.33			
المجموع	106015.83	206				

ان الملاحظ من الجدول رقم 40 الوارد أعلاه أن قيمة F المحسوبة و المتعلقة بتقييم فعالية التربص التطبيقي ، تقدر بـ (0.91) وهي أصغر بالمقارنة مع قيمة F المجدولة التي قدرت بـ 2.67 وهكذا تكون دالة إحصائية عند مستوى (  $\alpha = 0.05$  ) مما يجعلنا نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في تقييم فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي و متمهني التكوين المهني باختلاف مدد التربص التطبيقي .

ان ما نلاحظه من خلال الجدول رقم 40 ، للمتغير المستقل التجميحي لأربع مستويات من مستويات التأهيل المعتمدة في التكوين و التعليم المهنيين و المتغير التابع (تقييم المتربصين لفعالية التربص باعتبار مستويات التأهيل لجميع الابعاد ، اذ نلاحظ :

التباين بين المجموعات: يمثل الاختلاف في التقييمات بسبب اختلاف مستوى التأهيل و هو صغير جدا مقارنة بالتباين داخل المجموعات مما يشير الى الفروق بين المستويات الاربعة ضئيلة جدا

التباين داخل المجموعات : يمثل الاختلافات الفردية بين المتربصين و المتمهين داخل كل مستوى تأهيل ( مثل اختلاف الخبرات ، التوقعات أو عوامل أخرى غير مستوى التأهيل).

هذا التباين مرتفع جدا مما يشير الى أن عوامل أخرى غير المستوى تؤثر على تقييم الفعالية ، مثل جودة المدربين ، طبيعة المؤسسة المستضيفة ، الظروف الفردية للمتريصين.

ان الاختلافات الفردية بين المتريصين ( داخل كل مستوى تأهيل ) أكبر بكثير من الاختلافات بين المستويات مما قد يعني : ( أن جودة التدريب الميداني أهم من مستوى التأهيل - وجود عوامل أخرى مثل الدعم النفسي ، جودة البرنامج...) تلعب دورا كبيرا في ذلك .

و كاستنتاج عام لهذا التباين فان ما تحصلنا عليه كنتيجة هو عدم دعم فرضية أن المستويات الأعلى من التأهيل تؤدي الى تقييم أعلى للفعالية في حدود العينة المدروسة لبحثنا.

و على اثر هذه التجاذبات العلمية فانه وفق ما تحقق لدينا من نتائج وفق الجدول رقم 41 : لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية عند المستوى ( $a = 0.05$ ) بين متوسطات تقييم المتريصين لفعالية التريص التطبيقي بناء على مستوى التأهيل الذي يتكون به المتريص بمعنى أن مستوى التأهيل لا يؤثر بشكل معنوي على التقييم العام للفعالية من وجهة نظر المتريصين في حدود العينة المدروسة ودون مراعاة العوامل الاخرى .

و حتى نقف على حدود هذه النتيجة فانه لا بأس أن نستشهد ببعض الدراسات التي تناولت أو عارضت طرح مدى فعالية التريص التطبيقي من وجهة نظر متريصي التكوين المهني باعتبار مستويات التأهيل اذ نقول :

الدراسات التي أيدت فعالية التدريب الميداني و فق المستويات :

دراسة قاسمي ، 2017 ، جامعة وهران تحت عنوان : " أثر التدريب الميداني في تعزيز المهارات العملية للمتريصين حسب مستواهم التأهيلي" ان خلصت الى :

المستوى الثاني ( المتوج بشهادة الكفاءة المهنية) : ان 82% من المتريصين أكدوا أن التدريب الميداني لمدة (4 - 5 أشهر) ساعدهم في اتقان المهارات الاساسية ( مثل التركيبات الكهربائية البسيطة، الصيانة الميكانيكية) و السبب في ذلك هو حسبهم بساطة الاهداف ووضوحها.

المستوى الربع ( متوج بشهادة تقني) في شعبة البناء و الاشغال العمومية : أن 70% من المتريصين رأوا أن التدريب الميداني عزز قدرتهم على تطبيق النظريات في مشاريع واقعية ( مثل إدارة ورشات البناء) و منه نستنتج بأن التدريب الميداني فعال للمستويات المبتدئة و المتوسطة .

هذا اضافة الى تقرير وطني لوزارة التكوين و التعليم المهنيين التي خلصت اليه وفق دراسة أجرتها سنة 2019 على عينة قدرت بـ1200 متريص من تخصصات صناعية و كانت نتيجتها هو أن 75% من

متربصي المستوى الثاني و الرابع قد أبدوا رضاهم بسبب الطبيعة التطبيقية المباشرة مع ملاحظة تحسن ملحوظ في أداء متربصي المستوى الرابع بعد تربصهم الميداني لمدة 6 أشهر .  
 أما الدراسات التي انتقدت فعالية التدريب الميداني و فق المستويات التأهيلية نجد ، دراسة بلعروسي ، 2020 ، المدرسة العليا للتكوين المهني ( الجزائر العاصمة) ، عنوانها " فجوة التدريب الميداني بين مخرجات التكوين و حاجات سوق العمل" و التي خلص فيها الى أن 68 % من متربصي المستوى الرابع شعروا أن التدريب الميداني لمدة ( 3 الى 4 أشهر) غير كاف لتطبيق المهارات التقنية المعقدة ( مثل برمجة الآلات الصناعية) و السبب في ذلك حسبه يعود الى نقص الإشراف المتخصص ، و عدم مواكبة المناهج للتكنولوجيا الحديثة.

هذا اضافة الى دراسة موساوي و عبدلي ، 2021 من جامعة بسكرة تحت عنوان : " تقييم فعالية التدريب الميداني في ظل نظام اذ خلصت الى :  
 أن المستويات العليا ( المستوى الخامس) و المتوج بشهادة تقني سامي ظهر على متربصيه انخفاض الرضا بنسبة 55 % بسبب قصر المدة مقارنة بـ 12 شهرا في بعض الدول الاوربية و كذا عدم مراعاة التخصص الدقيق ( مثال : تدريب عام في الالكترونيك دون التركيز على الذكاء الاصطناعي).  
 و كخلاصة متوافقة لكلا الاتجاهين ، نعتبر بان هناك تفسيرات للاختلاف السابق و يمكن ايعازه الى :  
 طبيعة التخصص : إن التخصصات الخدمائية ( الاطعام ، التجميل...) حققت رضا أعلى من الصناعات التقنية.

جودة الاشراف : الدراسات المنقذة أشارت الى نقص خبرة المشرفين في تدريب المستويات العليا.  
 مدة التدريب : المستويات الدنيا : ( الكفاءة المهنية) : 4 الى 5 أشهر كافية  
 المستويات العليا : ( تقني و تقني سامي) تحتاج الى 8 الى 12 شهرا.

### أهم النتائج المتحصل عليها

ان ما يمكن أن نصف به دراستنا و التي كانت قد سلطت الضوء على موضع حساس و الموسوم بـ " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني و أخذنا بما توصلنا اليه في ضوء الأبعاد التي بنيت على أساسها أداة و كخلاصة لذلك نستخلص ما يلي:

البعد التنظيمي تحقق فيه متوسط حسابي يقدر بـ 74.68 بنسبة مئوية 79.60%  
 البعد التعليمي التطوري حقق متوسط حسابي يقدر بـ 49.49 بنسبة 72.16

البعد الاجتماعي - الثقافي حقق متوسط حسابي يقدر بـ 21.63 و نسبة مئوية تقدر بـ 72.83  
 البعد النفسي : تحقق كمتوسط حسابي يقدر بـ 25.54 و نسبة مئوية تقدر بـ 73.31  
 البعد المستقبلي تحققت نتيجة 10.15 و نسبة مئوية تقدر بـ 70.93%  
 و منه تحقق من حيث الدلالة الاحصائية ما يلي :  
 لا توجد فروق دالة احصائية على فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني باختلاف أنماط التكوين باعتبار البعد التنظيمي  
 لا توجد فروق دالة احصائية على فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني باختلاف أنماط التكوين باعتبار البعد التعليمي التطوري  
 توجد فروق دالة احصائية على فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني باختلاف أنماط التكوين باعتبار البعد الاجتماعي الثقافي  
 لا توجد فروق دالة احصائية على فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني باختلاف أنماط التكوين باعتبار البعد النفسي  
 لا توجد فروق دالة احصائية في فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني باختلاف أنماط التكوين باعتبار البعد المستقبلي

#### خلاصة

من خلال عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها بعد تطبيق الدراسة الميدانية نستنتج أن موضوع فعالية التبرص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني أخذ صورا متقاربة من حيث التقييم و بشكل متكامل دون أن يكون ذلك متوقفا على عامل واحد من العوامل أو متأثرا به دون باقي العوامل كما تميز بصفة عامة بالفعالية ورضا المتربصين بنسبة 75% باتجاه الموافقة على البنود التي طرحت لمجموع عينة البحث دون أن تكون هناك فروق دالة إحصائية في تقييم فعالية التبرص التطبيقي و باعتبار كل الجوانب من حيث الجنس أو المستوى الدراسي أو التخصص الذي يتكون فيه المتربص و المستوى التأهيلي و كذا نمط التكوين أو مدة التبرص التي قضاها في الميدان.

# الخاتمة

## الخاتمة

تعتبر سياسة البلاد عامة و السياسة القطاعية للتكوين و التعليم المهنيين بالأخص من المحاور الأساسية التي أخذت أكبر قدر ممكن في التخطيط و الاستراتيجية التي يبنى عليها الاقتصاد الوطني ، لذلك تجند كل الوسائل المادية و البشرية في مختلف دورات التكوين المهني للتكفل بأكبر عدد ممكن من طالبي التكوين بمختلف أنماطه الا أنه و بالقدر الذي يحتاج فيه الاقتصاد كما هائلا من خريجي التكوين و التعليم المهنيين فهو يحتاج بالموازاة لليد العاملة المؤهلة بالمهارات و المكتسبات العملية و الفنية. لذلك ارتأينا من خلال هذه الدراسة المساهمة في ارساء دليل عملي يوجه العملية التكوينية و يظهر معوقاتها خاصة في شطرها العملي.

وقد خلصت دراستنا الموسومة بـ " فعالية التدريب الميداني من وجهة نظر متربصي التكوين المهني " ❖ تعتبر مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية مرحلة الانطلاق في نشاط التدريب ، لذلك فان تحديدها بشكل جيد يسمح بتوجيه التدريب في الاتجاه الصحيح ، وتحديد أهداف البرنامج التدريبي و ما تتطلبه من وسائل مادية و بشرية لبلوغ مبتغاها و تجاوز الانحراف في الأداء ما بين الفعلي و المتوقع.

## المقترحات

- ✓ الإهتمام أكثر بالبعد التنظيمي للتربص التطبيقي و تحسين التنظيم لضمان وضوح الاهداف و تقليل التشتت الى غير ذلك من العوامل .
- ✓ تعزيز البعد التعليمي بزيادة التركيز على المهارات العملية و ارساء الشروط المساعدة على تطويره.
- ✓ زيادة الدعم النفسي خاصة للمتربصين في المرات الطويلة حتى لا يصيبهم التذمر مراعاة انسجام مدة التربص مع مستوى التأهيل بتقسيم التدريب الى مراحل ( أساسية/ متقدمة) كما هو في نموذج التدريب المزدوج (Dual Training) في ألمانيا
- ✓ المرونة : دمج فترات تدريب متقطعة مع الدراسة النظرية لتعزيز الاستفادة المتناغمة فيما بين النظري و التطبيقي .

بالنسبة لمستوى التأهيل :

(ب) توصيات علمية

- \* تعزيز التواصل و الوضوح
- \* تزويد المتربصين بإرشادات واضحة حول أهداف التربص وآليات المتابعة.
- \* تحسين التنسيق بين مراكز التكوين المهني و التمهين و المؤسسات المحتضنة للتربصات التطبيقية
- \* ضمان توفير موارد العمل و الدعم اللازمين

✓ مراجعة تصميم التريصات التطبيقية ( مدة التريص، محتوى البرامج ، تدريب المشرفين )  
تقييم توقعات المترصين قبل الشروع في التريص لمطابقة المحتوى و بعد ذلك لتقييم الأثر الذي خلفه  
التدرب في شخصية المترص من الناحية التنظيمية و التعليمية و الإجتماعية الثقافية و النفسية و الآفاق  
المستقبلية .

✓ اثراء برامج الدعم النفسي : و ذلك بتقديم جلسات ارشاد للمترصين لمعالجة التوتر و كل ما من شأنه  
يؤثر على تكوين المترص.

✓ تقييم دور المشرفين : دراسة تأثير العلاقة بين المشرف و المترص على الصحة النفسية .

✓ المقارنة مع باقي القطاعات : تحليل ما اذا كانت نسبة المترصين الغير متوافقين مع ظروف

التريصات التطبيقية مشابهة لما هو في قطاعات أخرى محددة ( مثل الطب ، الهندسة ... )

✓ تعزيز الجوانب العملية : زيادة شراكات مع مؤسسات توفر فرص تريص ملائمة و تعطي أملا كبيرا

في ادماج المتخرجين تقييم احتياجات المترصين : عبر استبيانات و دراسات و دراسات حالة دورية

لمعرفة الأسباب التي تقف وراء نفور الكثير من المترصين من ممارسة تكوينهم العملي بشكل جيد

( ملاحظة من خلال نسبة المحايدين و غير الموافقين الذين أظهرتها أداة الدراسة )

✓ الارشاد المهني : تقديم جلسات توعوية حول كيفية استثمار التريص في التخطيط المستقبلي

✓ تعزيز الربط بين مخرجات التدريب و احتياجات سوق العمل الفعلية وذلك بالتوفيق بين العرض

والطلب

✓ تطوير آليات تقييم أكثر دقة لفعالية البرامج التدريبية

✓ زيادة التركيز على الجانب التوجيهي المهني خلال فترة التدريب

التركيز على تحسين جودة التدريب الميداني بدلا من التركيز على مستوى التأهيل ( مثل تدريب المدربين

، توفير موارد عمل أفضل

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

- 1- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت 1993 : 395
- 2- سلمى محمود جمعة، طريقة العمل مع الجماعات، مكتبة جامعية، الاسكندرية، 2000 : 37.
- 3- بوعبد الله وآخرون، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1998 : 9.
- 4- بوفلجة غياث. الأسس النفسية للتكوين ومناهجه. ديوان المطبوعات : 2000، ص79.
- 5- أنس خالد سيف الدين وسلامي منيرة. دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو مقاولاتية المؤسسات الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة : 149.
- 6- القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 و الذي يتعلق بالتمهين
- 7 - جهاز التكوين MFEP (1990) Mise en place d'un système intégré de FP permanent  
المهني في الجزائر
- 8- جهاز التكوين المهني في Mechanisme d'insertion des formes MFEP 1989. Document.  
الجزائر
- 9- يوسف رحيم الطائي مؤيد عبد المحسن الفضل و آخرون ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل ، دار الوراق ، عمان ، 2006 : 270 .
- 10- محمد فالح صالح ، إدارة الموارد البشرية ، دار حامد عمان ، 2004:1.
- 11- السيد عليوة ، تنمية مهارات شؤون العاملين ، دار الأترك ، مصر ، 2003:52.
- 12- سهيلة محمد عباس و حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل ، عمان ، الأردن ، 1999
- 13- سهيلة محسن كاظم الفتلاوي ، كفاية التدريس ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2003:21
- 14- عبد الرحمان العيسوي ، علم النفس المهني و الصناعي ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط 1 ، سنة 2004 ، ص 34 .
- 15- غياث بوفلجة ، التربية و التكوين بالجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1984 ، ص 4 -16 حامد الزغل ، من عوامل التنمية الإدارية ، التكوين في التسيير الإداري ، مجلة مركز الدراسات و البحوث الإدارية ، المغرب العربي ، بدون طبعة ، سنة 1979 ، (ص6).
- 17- سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، ط 3 ، سنة 2007 : 123
- 2021- محمد الصيرفي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، سنة 2007 : 160.
- 18- زوليف مهدي حسن ، إدارة الأفراد ، دار الصفاء ، عمان ، الأردن ، 2009 : 113.

- Bernard Maratory et Daniel Crozet , Gestion Des Ressources Humain, -19  
paris,2001, ,p 81.
- 20- سعيد السالم و عادل ، عالم الكتب الحديث ، عمان ، الأردن ، 2002:130.
- 21- ابراهيم رمضان الديب . استراتيجيات و تحديث و تفعيل التدريب في المؤسسة التعليمية ، أطروحة دكتوراه لإدارة الاقتصاد ، قسم إدارة الأعمال الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك : 19.
- 22- محمد سعيد أنور سلطان ، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 : 183.
- 23- عبد الله بن سعيد بن ناصر آل سودة القحطاني ، التدريب أثناء العمل في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية العربية السعودية ، 2005 : 29.
- 24- مخلوفي عبد السلام ، بن زيان ووسام ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب الإداري ، مداخلة مقدمة في المؤتمر الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، 2004.
- 25- أمين الساعاتي ، مرجع سابق : 114 - 116.
- 26- بطرس الشكر لطيف لؤي ، دور التدريب في تقويم كفاءة أداء العاملين ، مجلة الإدارة و الإقتصاد ، الأردن ، 2008 : 62 ،
- 27- أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 : 326 .
- 28- Rom Lear Pierre , Gestion des ressources humaines , Armand colin , Paris ,  
1993 ,p 174
- 29- فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي و المهني ، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، ط9 ، 2001 : 343.
- 30- بديع محمود القاسم ، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق ،مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع ،عمان ط1، سنة 2001 : 207 .
- 31- صلاح الدين عبد الباقي ، الجوانب العلمية و التنظيمية في إدارة المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة و النشر . ، القاهرة ، بدون طبعة ، سنة 2001 : 250 .

- 32- جمال الدين محمد المرسي ،الغدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، دار الجامعية الابراهيمية ، سنة 2003 : 332
- 33- بن عيش عمار ، البرامج التدريبية و دورها في تحقيق الجودة الشاملة بالمنظمات ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، غير منشورة ، جامعة محمد خيضر كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علو التسيير ، بسكرة ، 2013 ، ص 15
- 34- عبد الفتاح الصيرفي ، إدارة الموارد البشرية ، المفاهيم و المبادئ ، دار المناهج ، الأردن ، 2003 : 38.
- 35- عبد الفتاح محمد خليل ، الموظف العام و ممارسة الحرية السياسية، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط 1 ، 2002 : 278 ،
- 36- صالح الشبكشي ، العلاقات الإنسانية في الإدارة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، بدون طبعة ، 1969 : 318.
- 37- Waldman and Kennett,1990,durey,1991
- 38- بلقاسم سلاطنية،1998، ص.12)
- 39- مريم فواجلية و حياة كواسح ، فعالية برامج التدريب في تحسي الأداء لدى العمال في المؤسسة الاقتصادية (29: 2015/2014)
- 40- عائدة عبد العزيز علي نعمان، علاقة التدريب بأداء العاملين في الادارة الوسطى ، جامعة تعز اليمنية ، حزيران 2008 : 11
- 41- مصطفى كامل أبو العز " مقدمة في السلوك التنظيمي ، الاسكندرية : 66
- 42- الهاشمي بعاج ، " دور العملية التدريبية في رفع العملية التنظيمية للمؤسسة"، الأغواط 2004-2009/2010-2010 : 57
- 43- محمد علي نسيم، التوأمان الكفاءة و الفعالية، دار جوانا ، القاهرة ، سنة :662016
- 44- سميرة بن شعبان " دور التكوين في تحسين أداء العاملين ، قالمة ، 2019/2018 : 7/6
- 45- عبد الله ابراهيمي و حميدو المختار" دور التكوين و تثمين و تنمية الموارد البشرية ، مجلة العلوم الانسانية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 7، فيفري 2005 : 03
- 46- حمزة دري ، " دور التدريب في تحسين أداء العاملين ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2017/2016 : 8

الملاحق

## ستمارة البحث قبل التحكيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس المدرسي

## البيانات الشخصية

الجنس : ذكر  أنثى

المستوى الدراسي : ابتدائي  متوسط  ثانوي  عن بعد

نمط التكوين : اقامي  تمهين

السن : من 15-20  من 21-30  30 فما فوق

مستوى التكوين : الثاني  الثالث  الرابع  الخامس

التخصص : .....

التربصات السابقة ان وجدت : .....

مدة التربص التطبيقي : شهر 01  الى 3 أشهر  من 3 الى 6 أشهر  اكثر من 6 اشهر

عزيزنا المتربص / المتتمن ، تحية عطرة وبعد  
نضع بين يديك هذه الاستمارة وكلنا أمل أن تجيب على فقراتها بكل صدق ومسؤولية .  
ان الهدف منها هو الوقوف على مدى نجاعة التربص التطبيقي الذي يقضيه المتربص أو المتتمن في  
مؤسسة ادارية او اقتصادية خارج مؤسسة التكوين المهني قصد تحسين ظروفه وتطوير مخرجاته  
تعليمات الاستمارة:

الرجاء قراءة الفقرات التي في الجدول بتأني والاجابة عليها مع وضع اشارة X في الخانة المناسبة  
لإجابتك  
وبذلك تكون قد ساهمت في انجاز هذا العمل والذي سيبقى في اطار البحث العلمي و فقط.

## جدول الاستمارة

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ان مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق الاهداف المسطرة					
02	أنصح الآخرين لإجراء تدريبهم الميداني في نفس المؤسسة او الشركة					
03	لقد ساعدني التدريب الميداني في تحقيق الاهداف التعليمية المحددة					
04	أشعر بأن التدريب الميداني قد ساهم في تطوير مهاراتي المهنية					
05	تعتبر وسائل العمل مقارنة بوسائل المعهد / المركز حديثة					
06	ان ظروف التدريب الميداني غير مناسبة.					
07	تحصلت بعد انتهاء برنامج التدريب على معلومات عن السلوك الانساني و العلاقات الانسانية					

					يعتبر الاشراف من قبل المديرين جيد	08
					لقد تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني	09
					كان المشرفون متاحين دائما للإجابة على استفساراتي وتقديم الدعم اللازم لي	10
					لمست عدم كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات المناسبة	11
					شعرت أن التدريب الميداني قد ساعدني على تطبيق المعرفة النظرية في الممارسة العملية	12
					كانت المهام الموكلة لي خلال التدريب الميداني مناسبة لمستواي الدراسي	13
					اكتسبت من برنامج التدريب مهارات ساهمت في فعالية أدائي	14
					لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التربص بصورة جيدة	15
					اكتسبت من البرنامج المهارات اللازمة لحل المشاكل المهنية	16
					اكتسبت من البرنامج خبرات مهنية	17
					شعرت ان التدريب الميداني قد عزز فهمي للمعلومات النظرية	18
					أشعر برضا كبير عن تربصي الميداني	19
					عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع متطلبات التدريب الميداني	20
					عدم ملاءمة طرق واساليب التربص لتلك التي تم التكوين فيها	21
					أعتقد أن التدريب الميداني سيزيد من فرصتي في الحصول على وظيفة	22
					لقد اكتسبت علاقات مهنية خلال التدريب الميداني يمكن ان تفيدني في المستقبل	23
					ساعدني التدريب الميداني في تحديد مساري المهني المستقبلي	24
					واجهت صعوبات في التكيف مع بيئة التدريب الميداني	25
					ان البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهمة لأداء التربص بفعالية	26
					أسهم البرنامج في تحسين وتطوير أدائي في العمل	27
					أكسبني البرنامج مهارات التجديد والتنوع في الأداء	28
					ممارستي للتدريب الميداني حسنت من قدراتي العملية	29
					لقد ساعدني برنامج التدريب الميداني على تفهم طبيعته تخصصي	30
					ساهم البرنامج في اكسابي وتنمية معارفي ومعلوماتي المهنية	31
					أدى برنامج التدريب الى اثاره دافعية أكثر في العمل	32
					اكتسب من برنامج التدريب الشعور بمسؤولية فيما اقوم به	33
					كون برنامج التدريب لدي اتجاهات ايجابية نحو العمل	34
					اشعر بنقص في الدافعية نحو التدريب الميداني	35
					أعطاني التدريب الميداني ثقة أكبر بنفسى	36
					كانت أهداف التدريب الميداني واضحة لي بدرجة كبيرة	37
					كانت بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسبة جدا	38
					كانت ساعات التدريب الميداني مناسبة	39
					ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية ( مثل التواصل ، العمل الجماعي ، حل المشكلات)	40

ما هي اهم المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب الميداني ؟ ( سؤال مفتوح)

ماهي الفجوات التي لاحظتها بين الجانب النظري و التدريب الميداني ؟ ( سؤال مفتوح)

ما هي التحديات الرئيسية التي واجهتها خلال التدريب الميداني ؟ ( سؤال مفتوح)

ما هي الصعوبات التي واجهتها في التواصل مع المشرفين او الزملاء ؟ ( سؤال مفتوح)

ما هي مقترحاتك لتحسين فعالية التدريب الميداني ؟ ( سؤال مفتوح)

ما هي المهارات التي طورتها خلال التدريب الميداني ؟ (يمكن اختيار أكثر من واحدة) ؟

مهارات تقنية  مهارات التواصل  مهارات ادارة الوقت  مهارات العمل الجماعي

أخرى ( حددها )

### دليل المقابلة مع مجموعة من أساتذة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في ولاية تيارت حول فعالية التربص التطبيقي (التدريب الميداني)

سيدي ،

من أجل الوقوف على حقيقة التربص الميداني الذي يتلقاه المتربص في مختلف المؤسسات و استنادا لخبيرتكم القيمة و خدمة لبحثنا الأكاديمي ، نطلب منكم تصور ما يمكن الإجابة به على تساؤلاتنا التالية :

1- ما مدى مساهمة التدريب الميداني في تلبية الاحتياجات و المتطلبات المهنية للمتكونين؟

2 - ما هي العوامل التي تساهم في عدم فعالية التدريب الميداني في تلبية الاحتياجات و المتطلبات المهنية للمتكونين؟

2- هل لديك أي توصيات لتطوير التكامل بين المؤسسة التكوينية و مكان التدريب الميداني؟

شكرا على تعاونكم

استمارة البحث عند عرضها للتحكيم  
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس المدرسي

الطالب : قرين العربي

أستاذنا الكريم ، السيد (ة) :

الموضوع : تحكيم استمارة بحث اكايمي لتحضير شهادة الماستر من الدرجة 2 في علم النفس المدرسي وعليه  
نسند لسيادتكم مهمة تحكيم استمارتنا بإبداء رأيكم حول مدى وضوح وملاءمة العبارات  
المطروحة وتعديل ما يمكن تعديله ان اقتضى الامر ذلك  
ولكم منا جزيل الشكر على تعاونكم معنا

رقم الفقرة	الفقرة او العبارة	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة ان وجدت	العدد
01	ترى أن مدة التدريب الميداني كافية لتحقيق أهداف التربص المسطرة						العدد التنظيمي
03	ساعدك التدريب الميداني في تلبية احتياجاتك التعليمية المهنية.						
05	ترى أن مكان التربص به وسائل حديثة مقارنة بالمعهد / المركز						
6	ظروف التدريب الميداني غير مناسبة						
8	أتاح لي التدريب الميداني التعرف على التقنيات و الادوات المستخدمة في مجال تخصصي						
9	تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني	X					
11	أرى أن المشرف علي في تدريبي الميداني غير مؤهل	X					
13	المهام الموكلة لي خلال التدريب الميداني مناسبة لمستواي الدراسي	X					
30	ساعدني تناسب محتوى التدريب الميداني مع التخصص الذي أدرسه						
37	كانت أهداف التدريب الميداني واضحة لي بدرجة كبيرة	X					
39	كانت برمجة ساعات التدريب الميداني مناسبة	X					
41	ترى أن المشرفين القائمين على تدريبك الميداني جيدين						
42	تلقيت تدريبا جيدا بالمؤسسة التي وجهت اليها						

					يتابع المشرف المشكلات التي تواجهني ويعمل على حلها	43
					يقوم المشرف بزيارات ميدانية منتظمة لمتابعة تدريبي	44
					يتم تقييم أدائي في التدريب الميداني بشكل موضوعي و عادل	45
					يتم عقد لقاءات دورية مع استاذ الاختصاص لمناقشة سير التدريب الميداني	46
					أواجه صعوبة في التواصل مع المشرفين على التدريب الميداني	47
					لا تتوفر الامكانيات و التجهيزات اللازمة للتدريب بشكل كاف	48

رقم الفقرة	الفقرة او العبارة	أصبح الاستيعاب	أو المحور	واضحة	غير واضحة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة ان وجدت
4	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي المهنية							
12	يوفر لي التدريب الميداني الفرصة لتطبيق المعارف النظرية التي اكتسبتها							
16	اكتسبت مهارات جديدة و مفيدة خلال فترة التدريب الميداني							
18	أتلقي خطة واضحة للتدريب الميداني قبل بدء فيه							
20	عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع متطلبات التدريب الميداني			X		X		
21	طرق واساليب التربص لا تتلاءم مع م تم في التكوين النظري							
25	أواجه صعوبة في التكيف مع بيئة العمل خلال فترة التدريب							
26	البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهنية لأداء التربص بفعالية.							
28	أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنوع في الأداء			X		X		
29	ممارستي للتدريب الميداني حسنت من قدراتي العملية			X		X		
31	ساهمت المهام التي اقوم بها خلال التدريب في تطوير مهاراتي المهنية							
49	لا يتم اشراكي في الانشطة المهنية الحقيقية خلال فترة التدريب الميداني							
50	هناك تناقض كبير بين ما تعلمته نظريا و ما أمارسه في التدريب الميداني							
51	يتضمن التدريب الميداني مهارات حديثة تتماشى مع متطلبات سوق العمل							
	1 - ما هي اهم المهارات التي اكتسبتها خلال التدريب الميداني ؟			X		X		
	2 - ما هي المهارات التي طورتها خلال التدريب الميداني ؟ يمكن اختيار اكثر من واحدة (تقنية - تواصل - عمل جماعي - ادارة الوقت)			X		X		الاسئلة المفتوحة

التعديلات المقترحة ان وجدت	غير ملائمة	ملائمة	غير واضحة للمدف	واضحة	الفقرة او العبارة	رقم الفقرة	البعد أو الجور
		X		X	أنصح الآخرين لإجراء تدريبهم الميداني في نفس المؤسسة التي تدربت فيها	2	البعد الاجتماعي الثقافي
					اكتسبت بعد انتهاء برنامج التدريب معلومات عن السلوك والعلاقات الانسانية	7	
		X		X	لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التربص بصورة جيدة	15	
		X		X	كونت علاقات مهنية خلال التدريب الميداني يمكن ان تفيدني في المستقبل	23	
					بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسبة جدا	38	
		X		X	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية (مثل التواصل، العمل الجماعي، حل المشكلات)	40	
		X		X	ما هي الصعوبات التي واجهتها في التواصل مع المشرفين او الزملاء ؟		الاسئلة المفتوحة

النسخة النهائية للإستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس المدرسي

البيانات الشخصية

الجنس : ذكر  أنثى

المستوى الدراسي : ابتدائي  متوسط  ثانوي  عن بعد

نمط التكوين : اقامي  تمهين

السن : من 15-20  من 21-30  0  ما فوق

مستوى التكوين : الثاني  الثالث  الرابع  الخامس

التخصص : .....

التربصات السابقة ان وجدت : .....

مدة التربص التطبيقي : شهر 01  الى 3 أشهر  من 3 الى 6 أشهر  اكثر من 6 اشهر

مكان التربص : قطاع عام  قطاع خاص

عزيزنا المتربص / المتمن، تحية عطرة وبعد

نضع بين يديك هذه الاستمارة وكلنا أمل أن تجيب على فقراتها بكل صدق ومسؤولية.

ان الهدف منها هو الوقوف على مدى نجاعة التربص التطبيقي الذي يقضيه المتربص أو المتمن في مؤسسة ادارية

واقصادية خارج مؤسسة التكوين المهني قصد تحسين ظروفه وتطوير مخرجاته

## تعليمات الاستمارة:

الرجاء قراءة الفقرات التي في الجدول بتأني والاجابة عليها مع وضع اشارة X في الخانة المناسبة لإجابتك وبذلك تكون قد ساهمت في انجاز هذا العمل والذي سيبقى في اطار البحث العلمي و فقط.

## الاستمارة

الرقم	الفقرات	غير متأكد	موافق بشدة	موافق	غير موافق	بشدة	غير موافق
01	ترى أن مدة التدريب كافية لتحقيق أهداف التربص المسطرة						
02	ساعدك التدريب الميداني في تلبية احتياجاتك التعليمية المهنية.						
03	ترى أن مكان التربص به وسائل حديثة مقارنة بالمعهد أو المركز						
04	ظروف التدريب الميداني غير مناسبة						
05	أتاح لي التدريب الميداني التعرف على التقنيات والادوات المستخدمة في مجال تخصصي						
06	تلقيت التوجيهات الكافية خلال فترة التدريب الميداني						
07	أرى أن المشرف علي في تدريبي الميداني غير مؤهل						
08	المهام الموكلة لي خلال التدريب الميداني مناسبة لمستواي الدراسي						
09	ساعدني تناسب محتوى التدريب الميداني مع التخصص الذي أدرسه						
10	كانت أهداف التدريب الميداني واضحة لي بدرجة كبيرة						
11	كانت برمجة ساعات التدريب الميداني مناسبة						
12	ترى أن المشرفين القائمين على تدريبك الميداني جيدين						
13	تلقيت تدريباً جيداً بالمؤسسة التي وجهت إليها						
14	يتابع المشرف المشكلات التي تواجهني ويعمل على حلها						
15	يقوم المشرف بزيارات ميدانية منتظمة لمتابعة تدريبي						
16	يتم تقييم أدائي في التدريب الميداني بشكل موضوعي وعادل						
17	يتم عقد لقاءات دورية مع استاذ الاختصاص لمناقشة سير التدريب الميداني						
18	أواجه صعوبة في التواصل مع المشرفين على التدريب الميداني						
19	لا تتوفر الامكانيات والتجهيزات اللازمة للتدريب في المؤسسة بشكل كافي						
20	ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي المهنية						
21	يوفر لي التدريب الميداني الفرصة لتطبيق المعارف النظرية التي اكتسبتها						
22	اكتسبت مهارات جديدة ومفيدة خلال فترة التدريب الميداني						
23	أتلقي خطة واضحة للتدريب الميداني قبل بدء فيه						
24	عدم تناسب المعارف المقدمة في التكوين مع متطلبات التدريب الميداني						
25	طرق واساليب التربص لا تتلاءم مع م تم في التكوين النظري						
26	أواجه صعوبة في التكيف مع بيئة العمل خلال فترة التدريب						
27	البرنامج المسطر لا يغطي بعض المتطلبات المعرفية المهنية لأداء التربص						

## بفعالية

أكسبني البرنامج مهارات التجديد و التنويع في الأداء	28
ممارستي للتدريب الميداني حسنت من قدراتي العملية	29
ساهمت المهام التي اقوم بها خلال التدريب في تطوير مهاراتي المهنية	30
لا يتم اشراكي في الانشطة المهنية الحقيقية خلال فترة التدريب الميداني	31
هناك تناقض كبير بين ما تعلمته نظريا و ما أمارسه في التدريب الميداني	32
يتضمن التدريب الميداني مهارات حديثة تتماشى مع متطلبات سوق العمل	33
أنصح الآخرين لإجراء تدريبهم الميداني في نفس المؤسسة التي تدرت فيها	34
اكتسبت بعد انتهاء برنامج التدريب معلومات عن السلوك و العلاقات الانسانية	35
لقد ساعدني البرنامج على تفهم زملائي في التربص بصورة جيدة	36
كونت علاقات مهنية خلال التدريب الميداني يمكن ان تفيدني في المستقبل	37
بيئة التدريب في المؤسسة أو الشركة مناسبة جدا	38
ساهم التدريب الميداني في تطوير مهاراتي الشخصية (مثل التواصل ، العمل الجماعي ، حل المشكلات)	39
اكتسبت من برنامج التدريب مهارات ساهمت في فعالية أدائي	40
أنا راض عن تربصي الميداني	41
أعطاني برنامج التدريب دافعية أكبر في العمل	42
أصبحت أكثر قدرة على التعامل مع المشكلات المهنية بعد التدريب	43
أعطاني برنامج التدريب صورة ايجابية عن العمل	44
اشعر بنقص في الدافعية نحو التدريب الميداني	45
ساهم التدريب الميداني في زيادة ثقتي بنفسي وبقدراتي المهنية	46
سيزيد التدريب الميداني من فرصتي في الحصول على وظيفة	47
ساعدني التدريب الميداني في تحديد مساري المهني المستقبلي	48
أشعر بان التدريب الميداني يؤهلي للانخراط في سوق العمل مباشرة	49

معامل ألفا كرونباخ للإستبيان ككل والذي يتكون من 49 فقرة  
معامل ثبات ألفا كرونباخ قوي

معالجة الإحصائيات

حساب معامل ألفا كرونباخ

المتسجين	43متسجر	44متسجر	45متسجر	46متسجر	47متسجر	48متسجر	49متسجر
67	4	5	3	3	1	1	1
68	4	5	5	4	1	1	3
69	4	4	5	4	3	3	2
70	4	4	5	3	2	2	2
71	3	5	3	5	3	3	3
72	4	2	4	4	2	2	3
73	2	2	4	2	2	2	2
74	5	5	4	4	2	2	1
75	5	5	5	5	4	2	4
76	3	4	3	4	3	3	3
77	5	5	5	3	1	1	1
78	4	3	4	3	2	2	4
79	5	5	5	5	2	5	5
80	2	3	4	3	5	4	4
81	3	4	5	4	3	4	5
82	5	5	5	5	5	2	2
83	2	4	3	5	3	4	3
84	3	2	3	4	3	2	2
85	4	3	2	3	4	1	4
86	5	5	5	3	5	3	4
87	5	3	1	4	1	3	1
88	4	4	4	2	2	2	2
89	5	5	5	5	3	3	1
90	3	2	2	2	1	2	4
91	3	3	2	3	5	5	3

معامل ثبات ألفا كرونباخ قوي = 0.89

الاتساق الداخلي بين للبعد الأول(التنظيمي) و الاستبيان ككل

معالجة الإحصائيات

حساب معامل الثبات

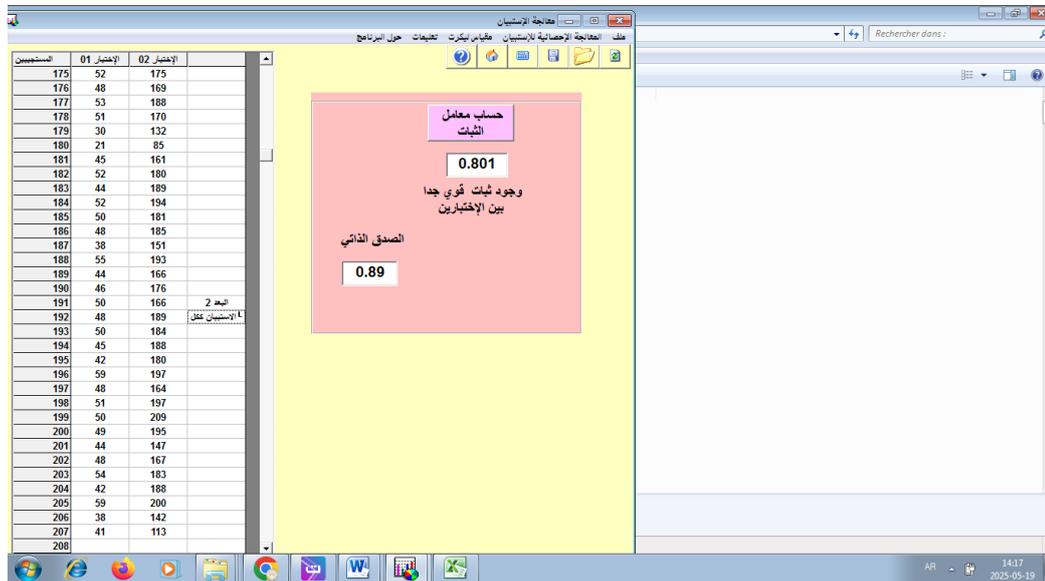
المتسجين	01 الاختبار	02 الاختبار
174	73	180
175	68	175
176	70	169
177	67	188
178	66	170
179	40	132
180	33	85
181	61	161
182	69	180
183	75	189
184	69	194
185	75	181
186	64	185
187	64	151
188	75	193
189	66	166
190	72	176
191	66	166
192	72	189
193	74	184
194	74	188
195	71	180
196	74	197
197	57	164
198	77	197
199	83	209
200	76	195
201	58	147
202	68	167
203	65	183
204	72	188
205	71	200
206	51	142
207	42	113

معامل الثبات = 0.885

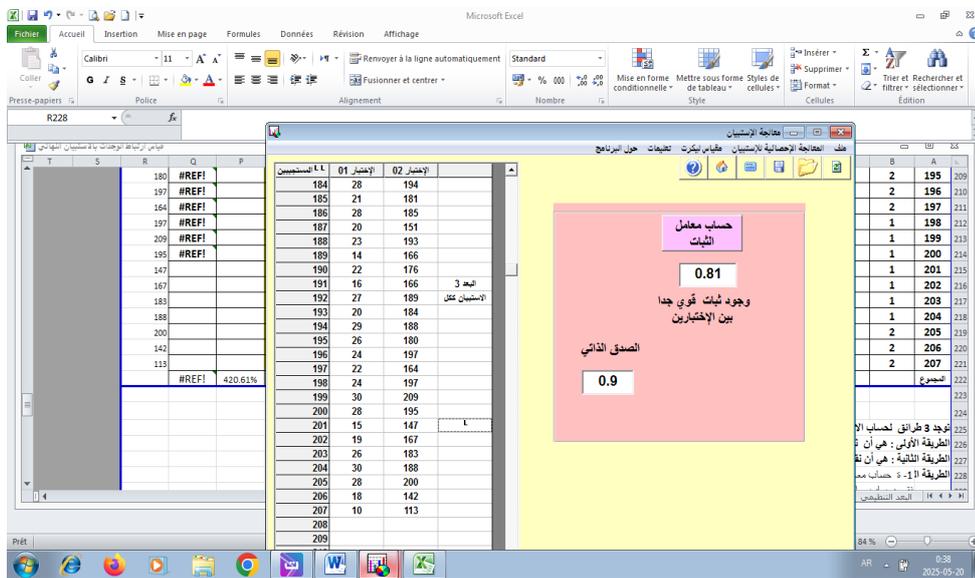
وجود ثبات قوي جدا بين الاختبارين

الصدق الذاتي = 0.94

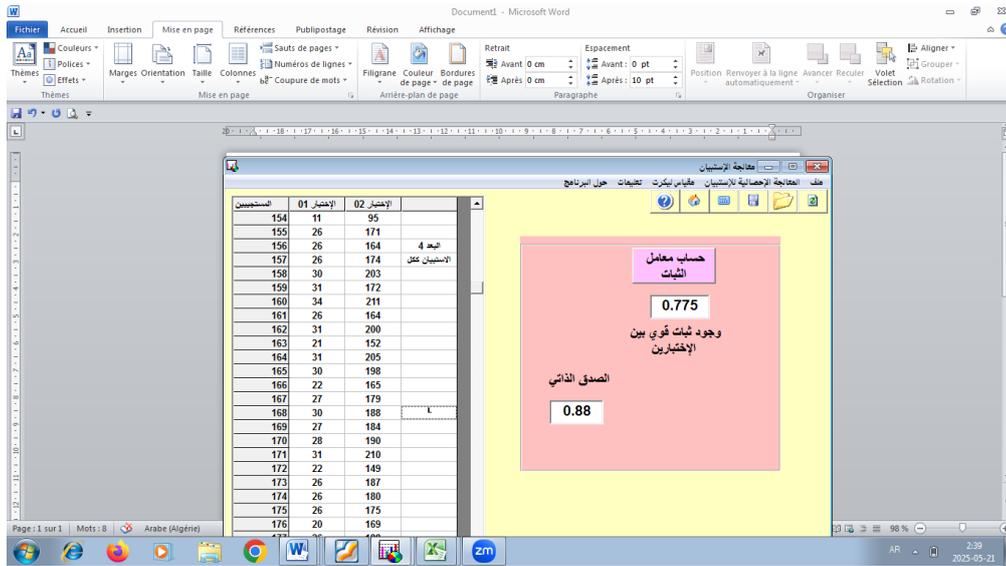
## الاتساق الداخلي بين البعد الثاني و الاستبيان ككل



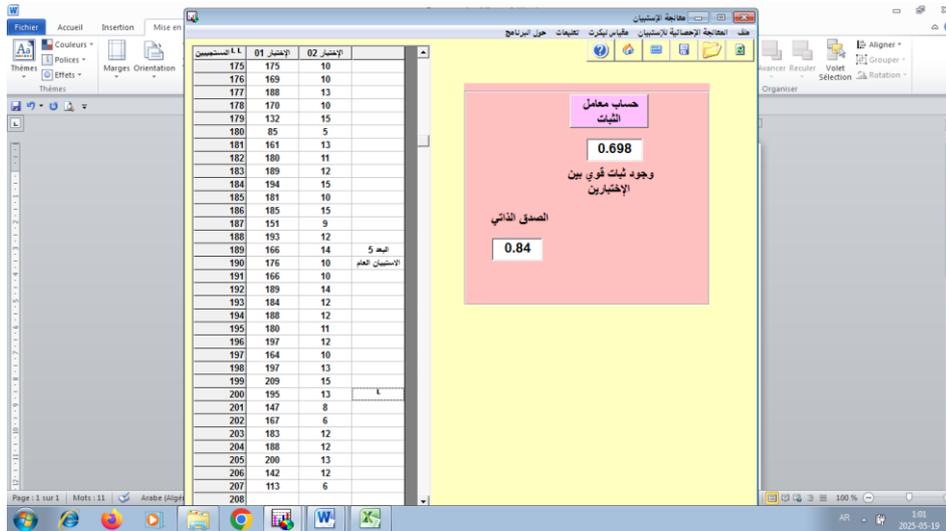
## الإتساق الداخلي بين البعد الثالث و الاستبيان ككل



## الاتساق الداخلي بين البعد الرابع و الاستبيان ككل



## الإتساق الداخلي بين البعد الخامس و الاستبيان ككل





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ابن خلدون - تيارت



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس والفلسفة والارطوفونيا  
رقم القيد: 401/ق ع ن.أ.ف/2025

إلى السيد المحترم: مدير مركز التكوين المهني  
والتمهين عقبي أحمد الدحموني - تيارت -

الموضوع: طلب ترخيص لإجراء دراسة ميدانية

تحية طيبة وبعد:

في إطار تنمية وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم النفس والفلسفة والأرطوفونيا، يشرفني أن ألتمس من سيادتكم الترخيص لطلبة السنة الثانية ماستر علم النفس المدرسي الآتية أسماؤهم:  
■ قرين العربي

لاجراء دراسة ميدانية تحت عنوان:

.....  
.....

وفي الأخير تقبلو منا أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

تيارت في: 16 أفريل 2025.....

رئيس القسم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
جامعة ابن خلدون تيارت

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) عبد الحفيظ الحزني

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 20.8403123 والصادرة بتاريخ: 2022/10/12  
المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسيم: علم النفس والكيفية والإطرونية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر 2

عنوانها: توعية السيد المبراني من جهة نظر

مدرسي التكوين المهني

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/05/19

إمضاء المعني



من طرف: مدرسية  
رئيسة المجلس الشعبي البلدي  
عن رئيس المجلس الشعبي البلدي  
و بتفويض من السيد  
ملحق رئيسي للإدارة الإقليمية  
إمضاء: ع. عيساساني

29 ماي 2025  


الاسم : العربي

اللقب : قرين

الصفة : طالب باحث سنة ثانية ماستر

قسم علم النفس والفلسفة و الارطفونيا

علم النفس المدرسي

الى السيد :

مدير معهد / مركز ..... التكوين المهني والتكوين في الزمان محمد  
فرندك

الموضوع : طلب ترخيص بتطبيق استبيان بحث

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلبي هذا راجين أن يحظى بإبالغ الاعتبار عندكم و عليه

نطلب من سيادتكم بالترخيص لنا للقيام بتطبيق استمارة بحث تحت عنوان :

(( (فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ))))

وحتى نفيد قطاعنا بمثل هذه الدراسات نأمل فيكم التعاون معنا و مساعدتنا على إجراء هذه

الدراسة و ذلك بتقديم كل التسهيلات لتحقيق ذلك معلمين سيادتكم بأن عملنا هذا سيبقى في

إطار البحث العلمي

مصادقة مدير المؤسسة



المعني بالأمر

الاسم : العربي

اللقب : قرين

الصفة : طالب باحث سنة ثانية ماستر

قسم علم النفس و الفلسفة و الارطفونيا

علم النفس المدرسي

الى السيد :

مدير معهد / مركز التكوين المهني والتدريب  
مدرسة خميس علم

الموضوع : طلب ترخيص بتطبيق استبيان بحث

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلي هذا راجين أن يحظى ببالغ الاعتبار عندكم وعليه

نطلب من سيادتكم بالترخيص لنا للقيام بتطبيق استمارة بحث تحت عنوان :

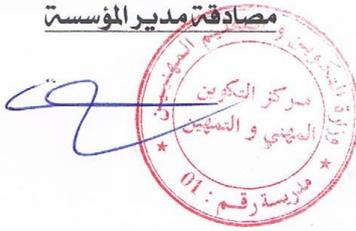
(( (فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متريصي التكوين المهني ))))

وحتى نفيد قطاعنا بمثل هذه الدراسات نأمل فيكم التعاون معنا و مساعدتنا على إجراء هذه

الدراسة و ذلك بتقديم كل التسهيلات لتحقيق ذلك معلمين سيادتكم بأن عملنا هذا سيبقى في

إطار البحث العلمي

مصادقة مدير المؤسسة



المعني بالأمر

الاسم : العربي

اللقب : قرين

الصفة : طالب باحث سنة ثانية ماستر

قسم علم النفس والفلسفة و الارطفونيا

علم النفس المدرسي

الى السيد :

مدير معهد / مركز ..... الكون المهن واليهن اعمدي  
الرحموني

الموضوع : طلب ترخيص بتطبيق استبيان بحث

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلي هذا راجين أن يحظى بالاعتبار عندكم وعليه

نطلب من سيادتكم بالترخيص لنا للقيام بتطبيق استمارة بحث تحت عنوان :

((فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني ))

وحتى نفيد قطاعنا بمثل هذه الدراسات نأمل فيكم التعاون معنا ومساعدتنا على إجراء هذه

الدراسة وذلك بتقديم كل التسهيلات لتحقيق ذلك معلمين سيادتكم بأن عملنا هذا سيبقى في

إطار البحث العلمي

مصادقة مدير المؤسسة

قائد عبد القادر

مدير أمر بالصرف



بالحق

المعني بالأمر

Handwritten signature in blue ink.

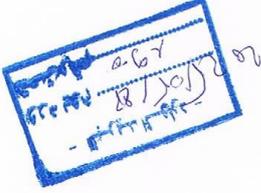
الاسم : العربي

اللقب : قرين

الصفة : طالب باحث سنة ثانية ماستر

قسم علم النفس والفلسفة والارطفونيا

علم النفس المدرسي



الى السيد :

مدير المعهد / مركز البحث المتخصص في الكون المهني قارة بلقاسم  
تلمنت

الموضوع : طلب ترخيص بتطبيق استبيان بحث

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلبي هذا راجين أن يحظى بالاعتبار عندكم وعليه

نطلب من سيادتكم بالترخيص لنا للقيام بتطبيق استمارة بحث تحت عنوان :

(( (فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني )) ))

وحتى نفيد قطاعنا بمثل هذه الدراسات نأمل فيكم التعاون معنا ومساعدتنا على إجراء هذه

الدراسة وذلك بتقديم كل التسهيلات لتحقيق ذلك معلمين سيادتكم بأن عملنا هذا سيبقى في

إطار البحث العلمي

مصادقة مدير المؤسسة

مدير المعهد



المعني بالأمر

Handwritten signature in blue ink.

الاسم : العربي

اللقب : قرين

الصفة : طالب باحث سنة ثانية ماستر

قسم علم النفس والفلسفة والارطفونيا

علم النفس المدرسي

الى السيد :

مدير معهد / مركز التكوين المهني والتربوي جبار محمد ولد مصطفى  
واد ليبي

الموضوع : طلب ترخيص بتطبيق استبيان بحث

لنا عظيم الشرف أن نتقدم إلى سيادتكم بطلي هذا راجين أن يحظى ببالغ الاعتبار عندكم وعليه

نطلب من سيادتكم بالترخيص لنا للقيام بتطبيق استمارة بحث تحت عنوان :

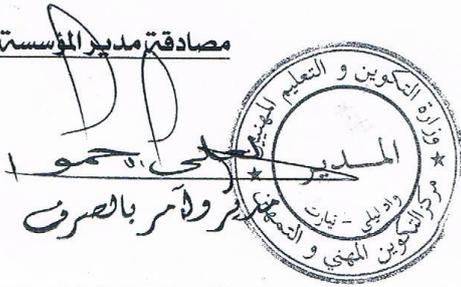
((فعالية التربص التطبيقي من وجهة نظر متربصي التكوين المهني))

وحتى نفيد قطاعنا بمثل هذه الدراسات نأمل فيكم التعاون معنا ومساعدتنا على إجراء هذه

الدراسة وذلك بتقديم كل التسهيلات لتحقيق ذلك معلمين سيادتكم بأن عملنا هذا سيبقى في

إطار البحث العلمي

مصادقة مدير المؤسسة



المعني بالأمر

Handwritten signature of the Director.