

التكوين كآلية لحل مشاكل التعليم في جامعات الجزائر

*Training as a mechanism for solving education problems in Algerian universities*ختيري وهيبة^{1*}، بوعلاقة نورة²،khetiri wahiba¹, bouallaga noura²¹ جامعة المدية (الجزائر)، khetiri.wahiba@gmail.com² جامعة المدية (الجزائر)، bouallagnoura2018@gmail.com

تاريخ النشر: 2021-03-31

تاريخ القبول: 2020-12-17

تاريخ الاستلام: 2020-06-17

ملخص:

تهدف الدراسة الى معرفة الدور الذي يلعبه التكوين في تحسين أداء العاملين، الذي ينعكس بدوره على زيادة الانتاجية، لذلك تعمل المنظمات على تبني برامج تكوين مواردها البشرية باعتبارها تمثل استثمار لهذه الموارد في المستقبل، لذلك يجب عند تبني هذه الخطوة التفكير الجيد في اختيار البرنامج التكويني المناسب من خلال الاعتماد على دراسة احتياجاتها، تحديد أهدافها بدقة من أجل رسم الطريق الصحيح الذي يساعد على تحقيق هذه الأهداف خاصة ان هذه البرامج تتطلب تكاليف باهضة لذلك لا بد من دراسة ما تتطلب من تكاليف وما تحققه من عوائد قبل اجراء هذا النوع من البرامج.

كلمات مفتاحية: برامج التكوين، التكوين الفعال، المورد البشري، أنشطة تكوين العمال، جامعات الجزائر.

تصنيفات JEL : A23، M53، I23.

Abstract:

The aim of the study is to know the role played by the training in improving the performance of the employees, which in turn reflects on the increase in productivity. Therefore, the organizations are working to adopt their human resources programs as an investment for these resources in the future. By drawing on the study of their needs, to determine their objectives accurately in order to chart the right way to help achieve these goals, especially that these programs require high costs so must be studied the costs and the returns required before the implementation of this type of programs .

Key words: training programs, effective configuration, human resource, workers' formation activities, Universities of Algeria.

Jel Classification Codes: A23, M53, I23.

1. مقدمة:

أصبحت برامج التكوين من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة تقع في مقدمتها المنافسة الشديدة والتغيرات التي يفرضها الواقع بالإضافة الى التغير السريع في توجهات الزبائن الأمر الذي يجبر المنظمات على الاستجابة الى هذه التوجهات من أجل كسب رضا زبائنها.

ويعتبر التكوين أحد الأساليب التي أصبحت تعتمد عليها المنظمات من أجل الارتقاء بمستوى أداء العاملين وتعزيز مستواهم حتى يشكل نقطة قوة للمنظمة، من خلال الاعتماد على البرنامج التكويني المناسب الذي يساهم في تفعيل نقاط قوة العاملين وتطويرها والقضاء على نقاط الضعف من خلال الاعتماد على الممارسات العلمية للتكوين من أجل تلبية احتياجاتها والاستجابة لخصوصيتها في ظل الظروف المتغيرة التي يفرضها الواقع المعيش.

1.1- إشكالية الدراسة:

من خلال كل ما سبق يمكن طرح الاشكالية الرئيسية التالية: " ما مدى اسهام برامج التكوين حل مشاكل التعليم في الجزائر؟

2.1- أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة في النقاط التالية :

- توضيح مفهوم التكوين وتسليط الضوء على أهميته في الجامعة؛
- توضيح مدى ارتباط الجانب التكويني والارتقاء بالمستوى الجامعي؛
- تحسين جودة التعليم، التي تعد من الأمور التي تحظى بالاهتمام المتزايد لدى الجامعات والباحثين ك مطلب أساسي للوصول الى المستوى المطلوب والارتقاء به الى الأفضل من الأفضل.

3.1- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الى معرفة الدور الذي يلعبه التكوين في حل المشاكل التي تعاني منها جامعات الجزائر، اضافة الى ذلك توجد مجموعة من الأهداف الثانوية التي تسعى الدراسة اليها نذكر منها ما يلي :
- التعرف على المشاكل التي تواجه الجامعات الجزائرية ؛
- توضيح مدى واقعية تطبيق الآليات في برامج التكوين؛
- تحديد مدى ثقافة الجامعات (فئة الأساتذة حديثي التوظيف التي شملتها الدراسة) اتجاه برامج التكوين ومدى التزامهم اتجاهه.

4.1- قسمنا بحثنا هذا الى على النحو التالي:

المحور الأول: مفاهيم أساسية حول التكوين؛

المحور الثاني: تصميم برنامج التكوين؛

المحور الثالث: التحليل المنظومي للبرنامج التكويني المصمم والخصائص العامة للنهج الذي يقوم عليه

المحور الرابع: واقع تطبيق برامج التكوين على جامعات الجزائر.

2. مفاهيم اساسية حول التكوين

يبرز هذا المحور مختلف المفاهيم الأساسية المرتبطة بعملية التكوين وأبرز الجهود المبذولة لنجاح البرامج الخاصة بهذه العملية، أهميته وأهم المزايا والآثار الناتجة عنه.

1.2 تعريف التكوين:

تعددت التعاريف حول التكوين نظرا لتعدد آراء مختلف الباحثين و المفكرين، فكل هذه التعاريف تتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة يمكن تعريف بعض منها في النقاط التالية:

1.1.2- عرف التكوين بأنه: "الجهود الهادفة الى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل، تنمية وتطوير مهاراته المعرفية بهدف زيادة خبراته بما يزيد من كفاءته في تأدية عمله الحالي والمستقبلي".¹

2.1.2- عرف أيضا: " عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تهدف الى تنمية مهارات وقدرات الفرد، زيادة معلوماته، تحسين سلوكياته واتجاهاته بما يمكنه من أداء وظيفته بكفاءة وفعالية".²

بناء على التعاريف السابقة يمكن تقديم تعريف إجرائي كما يلي:

3.1.2- التعريف الإجرائي: " البرامج الرسمية التي تستخدمها المنظمات لمساعدة الموظفين والعمال، على كسب الكفاءة والفعالية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية، العملية المناسبة، المهارات، المعارف والاتجاهات بما يناسب تحقيق أهداف المنظمة".³

2.2: أنواع التكوين والمزايا المرتبطة به

يمكن ابراز أنواع التكوين وما يترتب عنه من مزايا في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): التكوين والمزايا المرتبطة به

نوع التكوين	المزايا والآثار المترتبة على التكوين
- نوعي: التكوين على مبادئ الجودة الشاملة بالإضافة الى الأدوات التقنية اللازمة ، يتطلب هذا النوع من مكونين يتمتعون بدرجة عالية من التخصص.	- يوفر اصلاحا سريعا للمشكلات الفردية والمشكلات على المدى البعيد، كما يعود بالفائدة على المنظمة ويعزز التحسين المستمر؛
- المهارة: المحاسبات المالية، التفكير الخلاق، مهارات التخطيط، تكنولوجيا المعلومات، المقابلات والبيع، سواء كان ذلك داخليا أو خارجيا.	- يستفيد جميع الموظفين من القاعدة العامة للتكوين؛ - يحتاج الى فرص للتمرن على الفاعلية والحفاظ عليها.
- التخصص: التعليم للحصول على شهادات في التخصص مثل: المحاسبة أو الحقوق أو الهندسة،...الخ، خارجيا سواء كان ذلك كل الوقت أو في بعض الوقت.	- يساعد على توفير المهارات الفردية، يكون قيمة مضافة للفرد والمنظمة؛ - يؤدي التخصص الى اختيار انتقائي أفضل للتعينات المستقبلية في المنظمة ويحتاج الى مجهود زمني

طويل.	
- يؤدي التكوين الوظيفي في أغلب الأحيان الى أداء أحسن الى نمو وظيفي أفضل ؛ - يتحتم ربطه بتعينات العاملين؛ - عادة ما تتجاهل المنظمات مثل هذا النوع من التكوين عن خطأ.	- الوظيفة: التعليم في مجال التسويق، التخطيط، إدارة المبيعات، الموارد البشرية، وغيرها خارجيا وعادة لا يحتاج هذا النوع من التكوين الى التفرغ.

المصدر: صلاح صالح معمار، التدريب- الأسس والمبادئ- دار دييونو للنشر والتوزيع؛ عمان، الأردن، 2011، ص.50

3.2: خطوات التخطيط للتكوين

يمكن ايجاز خطوات التكوين في النقاط التالية:

1.3.2- الاعداد التمهيدي للخطة: يقصد به تحديد أهداف الخطة التكوينية، وذلك من خلال طرح مجموعة من الأسئلة وبالإجابة عليها يتم حصر وتحديد الاحتياجات، أما الاجراء الثاني فيتمثل في التنبؤات للاحتياجات التكوينية والتي تركز على النتائج التي يمكن أن تترتب على استخدام المخطط التكويني؛

2.3.2- جمع المعلومات والبيانات: يقصد بها البيانات والمعلومات المطلوبة لحل مشكلة معينة تختلف عما هو مطلوب لحل مشكلة أخرى، والمصادر التي يمكن الحصول منها على المعلومات والبيانات لتحديد الاحتياجات التكوينية التي تتحدد وفقا لطبيعة، حجم ونوع المشكلة ويمكن ذكر بعض منها في النقاط التالية:

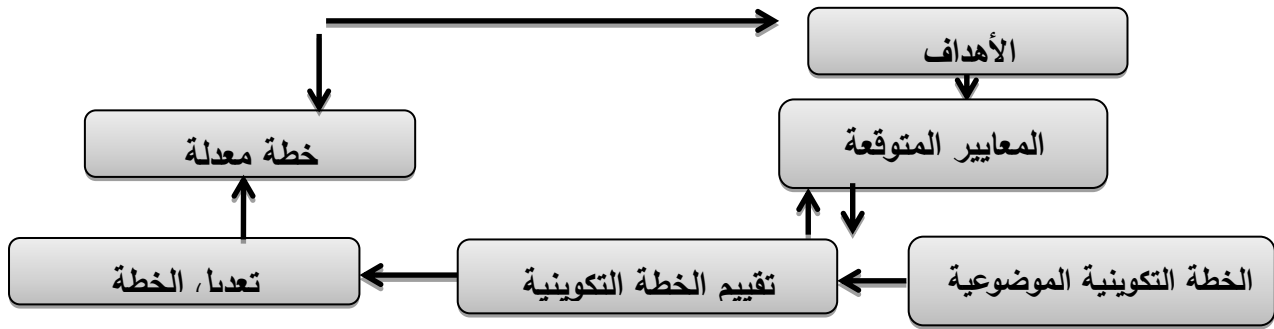
- **مصادر رسمية:** مثل (التسجيلات الرسمية، التقارير المكتوبة، القوانين، الأنظمة، التعليمات، التوصيات والاجتماعات)؛

- **مصادر غير رسمية:** مثل (الاتصالات الشخصية مع الأفراد المعنيين أو الاتصال الغير رسمي مع الآخرين، ...الخ).

3.3.2- تحليل البيانات والمعلومات: بعد تجميع البيانات والمعلومات الأولية يتم تحليل أبعادها ومعرفة درجة جدوتها وفحص العلاقة بينها وقد يكون هذا التحليل على مستوى المنظمة ككل، أو يركز على تحليل القوى العاملة أي التعرف على حاجات أفراد التنظيم التكوينية؛

4.3.2- تحديد المعايير: بعد تحديد الأهداف وترتيب الاولويات يتم قياس النتائج الفعلية ف بشكل دقيق يساعد على وضع معايير تكون أساسا في تقييم النتائج الفعلية وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (01): دورة الخطة التكوينية



المصدر: محمد عبد الفتاح ياغي، التدريب بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص130.

4.2- أوجه الاختلاف بين التكوين والتعليم

يمكن إبراز أوجه الاختلاف بين التكوين والتعليم كما يلي:⁴

1.4.2- التكوين: عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج، أي عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا مثل: تكوين عمال الآلات الكاتبة، موظفي الاستقبال،... الخ، وتعتبر هذه الوظائف من الأنواع التي يمكن التحديد الدقيق لمكوناتها، أنشطتها ويمكن تقسيم العمل فيها وتجزئته بسهولة ويمكن أيضا تحليلها بيسر وبالتالي تحديد أفضل طريقة للقيام بها، فالتكوين هو تطبيق المعرفة، وهو يمكن الافراد بالإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم؛

2.4.2- التعليم: يعمل التعليم على إرساء عمليات أو أساليب للتفكير المنطقي السليم وليس مجرد تعلم مجموعة من الحركات أو الخطوات المتتابعة، فالتعليم هو فهم المعرفة وتفسيرها ولا يعطي إجابات قاطعة ولكنه يعمل على تنمية ذهن منطقي رشيد يستطيع أن يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضها البعض.

الجدول رقم (02): المقارنة بين التكوين والتعليم

التعليم	التكوين	بيان
دراسة عامة	دراسة متخصصة	المعنى اللفظي
عملية تزويد حصيلة معينة من العلم والمعرفة	عملية تزويد بالمعرفة والمهارات وتغيير السلوك والاتجاهات	التعريف
الاعداد الذهني للفرد للدخول الى الحياة العملية	زيادة الكفاءة، تعديل السلوك، تغيير العلاقات	الهدف
موضوع التعليم	الفرد نفسه	محور الاهتمام
تعليم الفرد المتفاعل مع الموضوع	تفاعل المتكون	الأسلوب
إدارة المدرسة، الجامعة	إدارة التكوين	الجهة المتخصصة

معلومات أوسع، استعداد أكثر	أداة أرقى، اتجاهات جديدة، علاقات عمل أفضل	النتائج
----------------------------	---	---------

المصدر: حسين يرقى، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2001، ص.10

5.2: أهمية التكوين:

يكتسي التكوين أهمية بالغة يمكن ايجازها في النقاط التالية:⁵

1.5.2- بالنسبة للمؤسسة:

يمكن ابرازها في ما يلي:

- زيادة الانتاجية من خلال تطوير المهارات المكتسبة في عملية الانتاج وتطوير المستوى التنظيمي في المنظمة؛

- يساعد في بث روح الانتماء للمؤسسة وربط العاملين بأهداف المنظمة؛

- يساعد على خلق توجيهات ايجابية داخلية وخارجية بالنسبة للمنظمة؛

- يعمل على تطوير اساليب القيادة والإشراف وترشيد القرارات الإدارية؛

- يساعد في تحديد واثراء المعلومات وفعالية الاتصال والاستشارة داخل المنظمة.

2.5.2- بالنسبة للعاملين:

يمكن ابرازها في النقاط التالية:

- يساعد في تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد؛

- يساعد في تحسين فهم العمال واستيعابهم بأدوارهم في المنظمة؛

- ينمي الدافعية نحو رفع وتحسين الأداء؛

- العمل على تطوير امكانية قبول الأفراد للتكيف مع التغيرات الحاصلة وعدم مقاومتها؛

- يساعد في اتخاذ القرارات الأفضل من بين البدائل المتاحة الأمر الذي ينعكس على زيادة القابلية لحل المشاكل التي تواجه الأفراد في بيئة العمل.

3. تصميم برنامج التكوين وخطواته

يعمل تصميم برنامج التكوين على تحديد الاحتياجات التكوينية بدقة في صورة أفراد يحتاجون الى جهد

تكويني محدد لتحقيق النتائج المسطرة من قبل المنظمة، تبدأ عملية بناء وتصميم البرامج التكوينية بطريقة

تحقيق الأهداف المطلوبة من سياسة التكوين استنادا في ذلك على جملة من الخطوات الرئيسية وهو ما

سوف نحاول ابرازه في هذا العنصر.⁶

1.3- خطوات تصميم برنامج التكوين

يمكن ايجاز خطوات تصميم برنامج التكوين في النقاط التالية:⁷

1.1.3- تحديد الاهداف: تحديد الأهداف هي أول خطوة في تصميم البرنامج التكويني، والتي يتم

تصميمها بناء على الاحتياجات التكوينية التي تم تحديدها، وتعتبر هي الأساس الذي تبنى عليه بقية

الخطوات، لذا يجب أن تحدد الأهداف تحديدا دقيقا وعلى المخطط أن يتجنب وضع أهداف غامضة أو شديدة العموم ومنه فالأهداف لا بد أن تحدد بدقة النتيجة والمعايير التي يقاس بها الأداء ويجب أن تكون هذه الأهداف ممكنة التحقيق؛

2.1.3- تحديد المحتوى: يقصد به تحديد الموضوعات التكوينية، ويبني هذا الاتفاق بناء على توفر الأهداف التكوينية وبالتالي توفر ماهية الموضوعات التكوينية؛

3.1.3- تحديد تسلسل الموضوعات: من العمليات الهامة في تصميم البرامج التكوينية تحدد التتابع المنطقي للموضوعات في البرنامج، وتقوم فكرة التتابع على اعتبار البرنامج التكويني وحدة متكاملة يتم تقسيمها الى وحدات فرعية ترتبط فيما بينها بمنطق واحد محدد، وعليه فإن تسلسل الموضوعات هو العملية التي يتم وضع المحتوى أو خبرات التعلم والتكوين في الشكل الذي يؤدي الى أفضل تكوين في أقصر وقت ممكن وغالبا ما يقوم مصممي البرامج بإهمال التسلسل السليم لأهداف التكوين أو اعطائه اهتماما سطحيا على الرغم من الأهمية القصوى لهذا التسلسل، ويؤدي التسلسل السليم لمحتوى البرنامج الى مساعدة المتكويين على الانتقال من عنصر معرفة أو مهارة الى عنصر آخر، والتأكد من أن المهارات والمعارف التمهيديّة والمساندة قد تم اكتسابها قبل تقديم متطلبات الأداء، المهارات والمعارف التي تستند عليها، بالإضافة الى تخفيض وقت التكوين وتجنب فشل ارتباك المتكويين؛

4.1.3- تقدير ميزانية التكوين: من الخطأ اعتبار أن التكلفة الأعلى تمثل التكوين الأفضل أو أن التكلفة الأرخص كافية لتوفي بحاجياتها، ويعتبر وضع الميزانية للبرنامج التكويني شرطا ضروري لنجاحه ويجب أن يكون تقدير الميزانية واضح، دقيق ويتمتع بالمصداقية والموضوعية؛

5.1.3- تحديد درجة عمق وشمول الموضوعات: تختلف درجة العمق والشمول التي تعرض بها الموضوعات، ونقصد بدرجة العمق المدى الذي يذهب اليه البرنامج التكويني في عرض أصول الموضوعات وجذورها النظرية أو الفلسفية مثل: عرض موضوعات العلاقات الإنسانية، فقد يكتفي المخطط التكويني في بعض الحالات بعرض المفهوم العام للعلاقات الإنسانية والمعنى الإداري السليم لهذا التعبير، أما درجة الشمول في عرض الموضوعات فيقصد بها مدى التنوع في عرض الجوانب المختلفة للموضوع مثل: التكوين على موضوع الموازنات التخطيطية فقد يكتفي بكيفية إعداد الموازنة في مجال المبيعات، وقد يشتمل البرنامج على عرض كل الموازنات في مجال أنواع الموازنات في مجالات الإنتاج، البيع والمشتريات،... الخ.⁸

2.3- أساليب البرامج التكوينية

يمكن ابراز أهم الاساليب المعتمدة في البرامج التكوينية في النقاط التالية:⁹

1.2.3- أسلوب المحاضرة: تتميز هذه الطريقة بأسلوبها المميز في إثارة الانتباه؛

2.2.3- أسلوب دراسة حالة: يقصد بها جمع المعلومات عن حالة منظمة معينة يراد من خلالها اتخاذ القرارات بشأنها ويطلب من الحاضرين أو المشاركين مناقشة هذه البيانات وتحديد أو تقديم اقتراحاتهم بالنسبة للمشكلة موضوع الدراسة؛

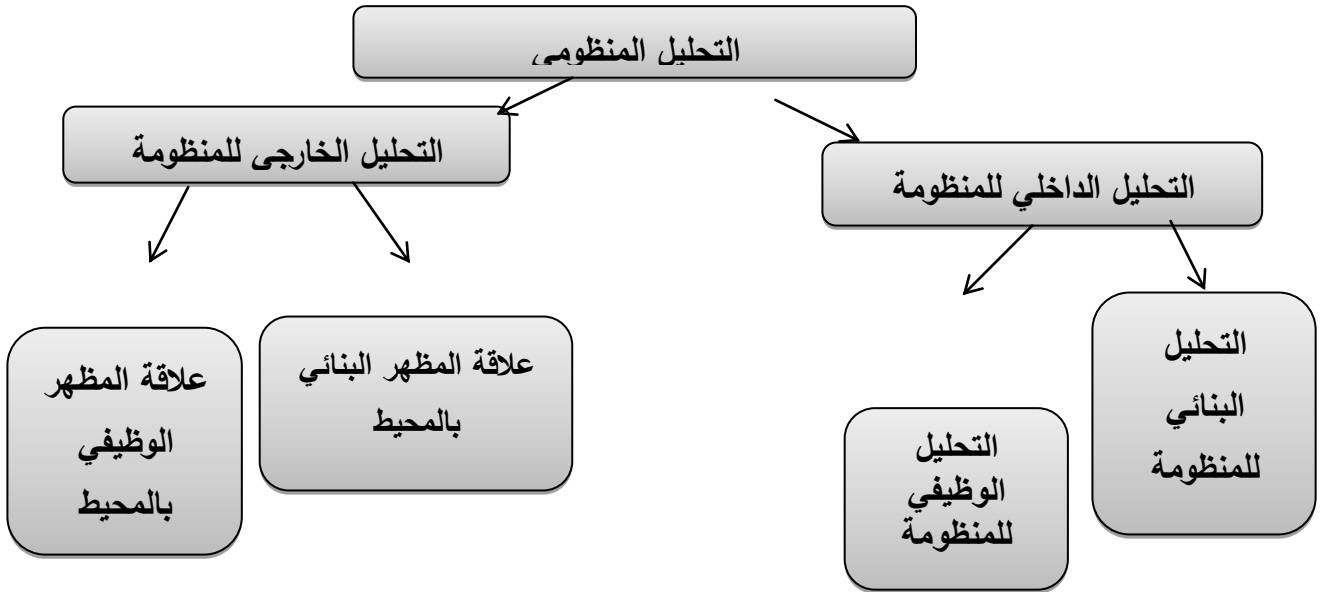
3.2.3- أسلوب الندوات والمناقشات: يسمح هذا النوع من الأساليب بإتاحة الفرصة لتبادل الآراء والمناقشات.

4. التحليل المنظومي للبرنامج التكويني المصمم وخصائص النهج العام الذي يقوم عليه بعد تصميم البرنامج التكويني كمنظومة لا بد من تحليله نظرا لضروريته لعملية التقييم، خاصة فيما يتعلق بالتقييم ذو وظيفة تشخيصية نظرا لكون التحليل المنظم والهادف يمكن من الفحص والتشخيص وبالتالي الوقوف على مواطن القوة وتعزيزها ومواطن الضعف ومعالجتها في المنظومة موضوع التقييم، الأمر الذي يضمن تقديم اقتراحات جادة في سبيل عملية التحسين والتقويم.

1.4- التحليل المنظومي للبرنامج التكويني المصمم

تقوم عملية التحليل المنظومي على أساس بعدين أساسيين يمكن توضيحهما في الشكل التالي:¹⁰

الشكل رقم (02): التحليل المنظمي للبرنامج التكويني



المصدر: بوعبد الله لحسن، ناني نبيلة، شبكة لحسن بو عبد الله للتقييم المنظومي لبرامج التكوين، منشورات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010، ص11.

يوضح الشكل أعلاه خريطة التحليل المنظومي التي تمس الجانب الداخلي والخارجي كما هو موضح في الشكل أعلاه بحيث تهتم المنظومة في التحليل الداخلي بتحليل كل من البعد البنائي والوظيفي للبرنامج التكويني موضوع التقييم من أجل التأكد من مدى سلامة البنى والوظائف الداخلية أما التحليل الخارجي فيتكون من علاقة المظهر البنائي بالمحيط وعلاقة المظهر الوظيفي بالمحيط.

1.1.4- التحليل البنائي: يسعى الى تحديد المنظومات الفرعية (الوحدات) التي تلعب دورا في اشتغالها مما ينتج عنه بعد منظومي إجرائي لأن عملية التحليل البنائي كانت موجهة اتجاه أهداف إجرائية، نظرا لكونه جزء من التحليل المنظومي؛

2.1.4- التحليل الوظيفي: يعتبر التحليل الوظيفي برنامج تكويني بصفته منظومة تضم مجموعة من الوظائف الداخلية التي تؤديها مكوناته والمتمثلة في مختلف العمليات التي تقوم بها ضمن جملة من التحولات من أجل تحقيق أهداف مشتركة؛

3.1.4- علاقة المظهر البنائي بالمحيط الخارجي: يعتبر كمؤشر على مدى الاتساق الخارجي للبرنامج التكويني، انطلاقا من تحليل العلاقة بين مكونات هذا البرنامج ومتطلباته من محيطه من جهة وطبيعة العلاقة بين تلك المكونات ومتطلبات محيطها من جهة أخرى (تأثير الشكل الفعلي لهذه العلاقة)؛

4.1.4- علاقة المظهر الوظيفي بالمحيط الخارجي: تعتبر كمؤشر على مدى الاتساق الخارجي للبرنامج التكويني، الذي يتم انطلاقا من تحليل العلاقة بين كل علاقة ثنائية بين مكونات البرنامج والمحيط، نظرا لأن هناك أشكالا من العلاقات بين المكونات تستجيب لمتطلبات المحيط وأخرى لا تستجيب بغض النظر على مدى استجابتها لأهداف البرنامج التكويني الذي تمثل مكونات فيه.

2.4- خصائص النهج العام لبرامج التكوين

إن طبيعة تطور مفهوم ومحتويات هذا النهج أعطته بالضرورة جوهر خصائصه التي يمكن تلخيصها في ما يلي:¹¹

1.2.4- شمولي: يحتوي في ثناياه جميع الركائز التي يستند عليها المجتمع المعاصر في أبعادها الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والبيئية من أجل حياة أفضل لكل البشرية مهما تباينت مواقعها في دول متقدمة أو نامية؛

2.2.4- تشاركي: لكونه يمثل المجتمع في حالة (حركة)، فعلية تحويل مفاهيم النهج الى واقع ملموس يقتضي بالضرورة ضمان المشاركة الفعالة لكافة ركائز المجتمع من أفراد، الدولة، المجتمع؛

3.2.4- انفتاحي: تدعو هذه الخاصية الى تجسيد عملية متفتحة دوما على التجديد؛

4.2.4- توليفي: بناؤه يشكل مزيجا وتزاوجا من الأفكار والتجارب العملية للتطور على كافة الأصعدة؛

5.2.4- توازني: تسعى هذه الخاصية الى تأكيد أن الانسان وسيلة للتنمية (قضية تكوين القدرات)، لذلك ينبغي أن تترافق دوما مع اعتباره غاية للتنمية أي خلق الفرص لاستخدام هذه القدرات بصورة نافعة؛

6.2.4- أخلاقي: يقصد بهذه الخاصية جعل قاعدة انطلاق الانسان وأولويات أهدافه مراعاة الطبيعة فهي بيئتهم ومكن ديمومة وجودهم؛

7.2.4- تطبيقي: باعتبار أن الرؤية المستقبلية يرافقها اصرار على الحد من جذور عدم المساواة الإنسانية ونتائجها المأساوية؛

8.2.4 - مستقبلي: تتطرق هذه الخاصية من توجه النهج وتطلعه الى المستقبل وما يجب أن يكون عليه وتجاوز صعوبات واقعه.

وتجدر الملاحظة أن هذه الخصائص الحيوية التي تمس برامج التكوين من شأنها أن تحقق التنمية البشرية المستدامة الى حد بعيد نتيجة محصلات التطورات الاقتصادية، الاجتماعية... الخ، الذي أفرزه هذا النهج في نهاية المطاف.

5. واقع تطبيق برامج التكوين على جامعات الجزائر

نركز في هذا المحور على تحديد الواقع الفعلي لمدى تطبيق برامج التكوين في الجامعات الجزائرية وابرار مدى ملائمة البيئة لهذا النوع من البرامج، كخطوة أولية للارتقاء بمستوى الجامعات الجزائرية وتأهيلها لتكون أهل للمنافسة الدولية.

1.5 - الإطار القانوني لتفعيل برامج التكوين في الجامعات

يوضح هذا العنصر عملية تنظيم وضبط الجانب التكويني في مؤسسات التعليم العالي حسب النصوص القانونية المعمول به والتي يمكن ابراز أهمها في النقاط التالية:¹²

1.1.5 - المادة الأولى: تنظم على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي مرافقة بيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف؛

2.1.5 - المادة الثانية: تهدف المرافقة البيداغوجية الى تمكين الأستاذ الباحث حديث التوظيف خلال فترة التربص من اكتساب معارف ومهارات في فن التدريب الجامعي؛

3.1.5 - المادة الثالثة: تنشأ لدى كل مؤسسات التعليم العالي خلية تكلف بوضع ومتابعة برنامج المرافقة البيداغوجية لفائدة الأساتذة الباحثين، تماشيا ومبادئ اليقظة البيداغوجية، نذكر منها ما يلي:

- اقتراح الاستراتيجيات البيداغوجية للتعليم والتكوين العالي؛

- وضع حيز التنفيذ برنامج المرافقة البيداغوجية وتبليغه للأساتذة المعنيين؛

- انتقاء الأساتذة المتدخلين في التكوين؛

- تقييم الأساتذة المتدخلين في التكوين.

4.1.5 - المادة الرابعة: يتضمن حصص تدريبية وتكوينية تشمل النقاط الرئيسية التالية:

- مبادئ التشريع المدرسي؛

- مدخل للتعليمية والبيداغوجيا؛

- علم النفس والنفسية التربوية؛

- كفايات تصميم الدروس واعدادها؛

- الاتصال البيداغوجي، تقييم الطلبة؛

-التقييم عن بعد واستخدام تكنولوجيا الاعلام والاتصال.

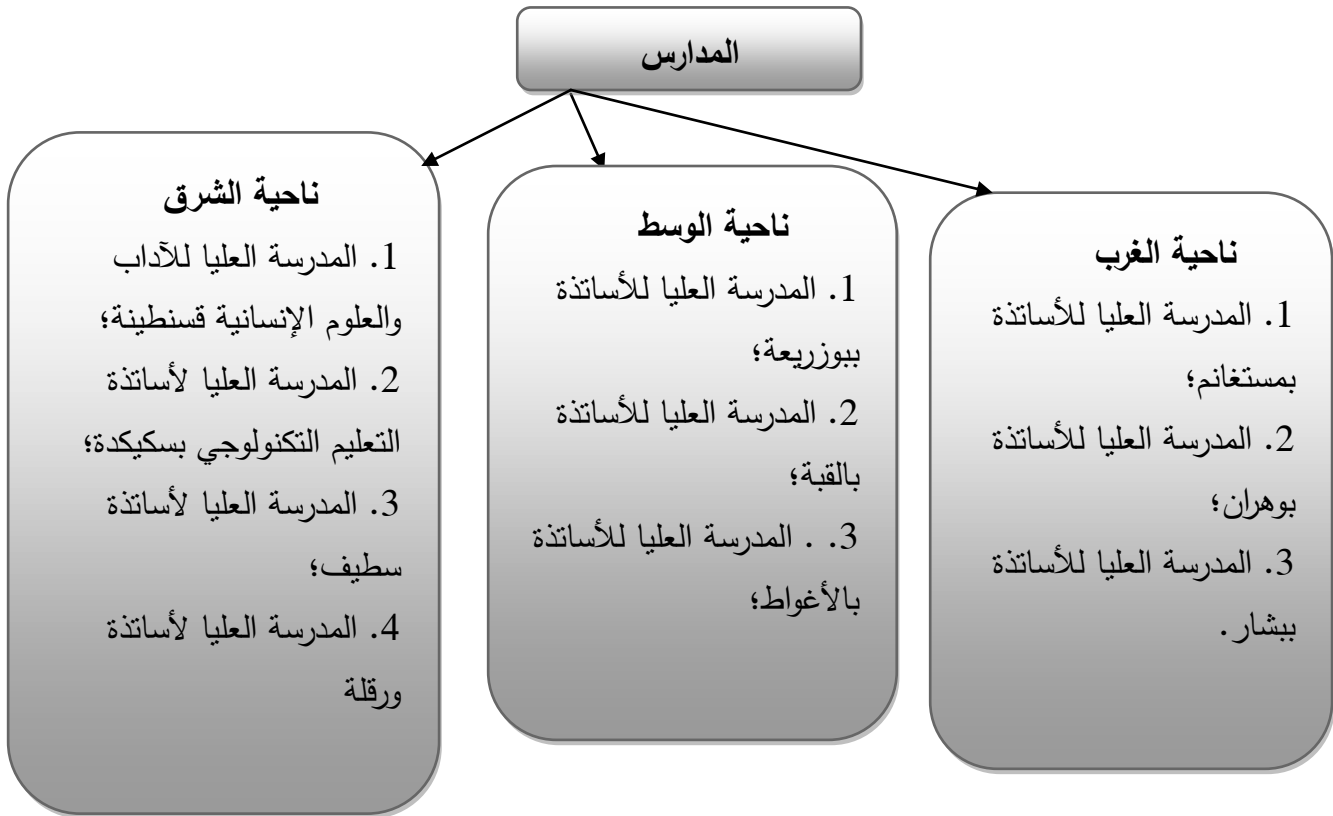
2.5- أنماط المؤسسات الجامعية

تنقسم المؤسسات الجامعية الى ثلاثة أنماط رئيسية يمكن ابرازها في النقاط التالية:

1.2.5- الجامعات: "مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية."¹³

2.2.5- المدارس: المرسوم التنفيذي رقم 16 176 المؤرخ في 09 رمضان 1437 الموافق ل14 جويلية 2016 يحدد القانون الأساسي النموذجي للمدارس والذي يقسم المدارس الى ثلاثة جهات كما هي موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (03): تقسيمات المدارس حسب الجهات



Source: <https://www.mesrs.dz/ar/ecoles-normales>

3.2.5- المراكز الجامعية: "يسير المركز الجامعي مجلس إداري ويديره مدير كما أنه مزود بهيئات استشارية، يتكون من معاهد تضم اقساماً تحتوي بدورها على مصالح تقنية مشتركة".¹⁴

3.5- الشبكة الجامعية المعنية بعملية تقييم التكوين

نستعرض في هذا العنصر عملية تقييم التكوين حسب المؤسسات الجامعية المشاركة في هذه العملية كما هو موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (03): مشاركة المؤسسات الجامعية في تقييم التكوين

الجهة	جامعات		مدارس		مراكز جامعية		مجموع المؤسسات	المؤسسات المشاركة في التقييم	نسبة المشاركة
	لم تشارك	شاركت	لم تشارك	شاركت	لم تشارك	شاركت			
الشرق	00	22	09	02	01	01	32	03	91.42
الوسط	03	14	15	07	04	01	33	11	75
الغرب	01	09	02	09	04	03	15	13	53.75
مجموع	04	45	26	18	09	05	80	27	74.76
% المشاركة	09	91	59.1	40.9	64.28	35.71	74.46	25.23	
المجاميع	49		44				107		

المصدر: علي لرقط ، تقرير عن التكوين والمرافقة البيداغوجية للأساتذة الموظفين حديثا، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2017-2018، ص05.

يوضح الشكل أعلاه شبكة الجامعات المعنية بعملية التقييم في التكوين والمتكونة من 107 مؤسسة جامعية من بينها 80 مؤسسة جامعية أرسلت تقريرها بشأن تقييم التكوين أي بنسبة 74.76%، حيث سجلت الجامعات حسب الجهات 45 جامعة من أصل 51 من (الشرق، الوسط والغرب) أي بنسبة 91%، تليها المدارس بمجموع 26 من أصل 44 أي بنسبة 59.1% وفي الأخير 09 مراكز جامعية من أصل 14 مركز شاركت في عملية تقييم التكوين.

4.5- التزام الأساتذة حديثي التوظيف بالتكوين

نستعرض في هذا العنصر درجة التزام الأساتذة حديثي التوظيف بالتكوين المنتهجة من قبل وزارة الصحة كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (04): درجة التزام الأساتذة حديثي التوظيف ببرامج التكوين

الجهة	الجامعات		المدارس		مراكز جامعية		العدد	نسبة المواظبة
	العدد	% المواظبة	العدد	% المواظبة	العدد	% المواظبة		
الشرق	685	96.66	51	98.12	16	100	752	98.26
الوسط	628	95.87	69	98.71	45	99	742	97.86
الغرب	334	95.91	08	100	47	98.75	389	98.12
المواظبة	1647	96.04	128	98.94	108	99.25	1883	98.08

المصدر: علي لرقط ، تقرير عن التكوين والمرافقة البيداغوجية للأساتذة الموظفين حديثا، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2017-2018، ص07.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن المجموع الكلي للأساتذة حديثي التوظيف قد بلغ 1883، احتلت الجامعات أكبر احتضان للأساتذة بمقدار 1647 أي بنسبة 96.04%، حيث يدل ذلك حسب التقرير أن الجامعات تحرص على تجسيد القرار رقم 932 المؤرخ في 28 جويلية 2016، الذي يحدد كفاءات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف في الوسط الجامعي.¹⁵

5.5- التوجيهات المقدمة للارتقاء بمستوى التكوين في المؤسسات الجامعية

شملت التوجيهات الخاصة بالارتقاء بمستوى التكوين في المؤسسات الجامعية كما هي موضحة في النقاط التالية:¹⁶

1.5.5- إعادة ضبط خارطة التكوين لدى مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق مع هيئاتها العلمية بما يسمح باقتراح عروض تكوينية تتماشى مع امكانية المؤسسة ومتطلبات المحيط، الأهداف المعلنة ضمن مشروع المؤسسة، التخصصات الحديثة وأولوياتها، نوع المؤسسة وخصوصيتها؛

2.5.5- تعزيز عروض التكوين التمهينية؛

3.5.5- العمل على تحقيق التكافؤ بين التقييدات الطلابية بين الأطوار وفقا لنوع كل مؤسسة جامعية؛

4.5.5- تسوية وضعية التأخر في منافسة أطروحات الدكتوراه؛

5.5.5- تطوير معايير بين ميادين التكوين المختلفة؛

6.5.5- تحقيق التجانس بين مسارات التكوين وأطواره؛

7.5.5- اعتماد آلية لتقييم عروض التكوين توخيا للتوافق مع المقاييس العالمية؛

8.5.5- استحداث آليات لمتابعة خريجي المؤسسات الجامعية؛

9.5.5- انتقاء أماكن التبرص المتوافقة مع طبيعة التكوين وعقد اتفاقيات مع المؤسسات الاقتصادية على المستوى الوطني؛

10.5.5- تعزيز الأعمال التطبيقية للطلبة واستغلال المنصات التكنولوجية المتاحة.

6. خاتمة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا الى أن التكوين يعتبر من بين أهم الركائز والأساسيات التي تساهم في توسيع قدرات الأفراد العاملين التي تساهم في تعزيز ورفع دافعيتهم، مما يساهم في خلق الجو الملائم لحريتهم الذي يبقى مرهونا بقدراتهم والفرص المتاحة أمامهم في اثبات مهارتهم التي تم تحصيلها من خلال برامج التكوين والعمل على تطويرها باستمرار.

1.6- نتائج الدراسة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا الى مجموعة من النتائج يمكن اختصارها في النقاط التالية:
- بالرغم من توفر الجزائر على وسائل وممتلكات التي تساهم في رفع الأداء الا أنها تعتبر غير كافية بسبب ضعف الخدمات المقدمة وضعف التأهيل ؛

- نظام التكوين يتمثل في إكساب الأفراد المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء الوظائف بأعلى إنتاجية ممكنة؛

- التحليل النظامي للتكوين يوفر لنا قراءة شاملة لمجموع مكونات التكوين؛

- تتطلب برامج التكوين استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة حتى تكون فعالة.

2.6- الاقتراحات:

من خلال نتائج الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- ضرورة النظر الى برامج التكوين على أنها عملية مستمرة من أجل تحقيق التميز في التعليم الجزائري؛

- تتطلب برامج التكوين اقتناع الإدارة وتحسيس العاملين بضرورته؛

- ضرورة القيام بعملية تقييم العمال الذين خضعوا لبرامج التكوين حتى يكون أكثر فعالية؛

- ضرورة التعامل بجدية مع برامج التكوين وتوفير مختلف التقنيات والأساليب حتى يكون أكثر كفاءة وفعالية.

7. الاحالات والمراجع:

¹ زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989، ص255.

² بلال خلف السكارنة، اتجاهات حديثة في التدريب، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص19.

³ حسين يريقي، أسس نظام التدريب وتقييم فعاليته في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2001، ص4.

⁴ محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2003، ص183.

⁵ قرين علي، التدريب الإداري كأحد متطلبات التسيير الفعال، الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، يومي 4/3 ماي 2005، ص03.

⁶ كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1997، ص166.

⁷ محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005، ص320.

⁸ كمال بربر، مرجع سابق الذكر، ص166.

⁹ طاهر محمود، الكلادة، الموارد البشرية، 2001، ص345.

¹⁰ بوعبد الله لحسن، ناني نبيلة، شبكة لحسن بو عبد الله للتقييم المنظومي لبرامج التكوين، منشورات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2010، ص11.

¹¹ باسل البستاني، جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة منابع التكوين وموانع التكوين، الطبعة الأولى، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2009، ص55.

¹² وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كفايات تنظيم المرافقة البيداغوجية لفائدة الأستاذ الباحث حديث التوظيف، قرار رقم 932، المؤرخ 2016/07/20، الجزائر، ص02.

¹³ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي في الجزائر، المديرية العامة للتعليم والتكوين، 2015، ص10.

¹⁴ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نفس المرجع السابق، ص10.

¹⁵ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نفس المرجع السابق، ص01.

¹⁶ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، نتائج أعمال اللجنة المكلفة بدراسة برامج وحصائل عمل المؤسسات تحت الوصاية ومتابعتها بعنوان سنة 2018، أكتوبر 2018، الجزائر، ص09.