

## أثر التكوين بجامعة التكوين المتواصل أثناء الخدمة للموظفين العاديين

- الأستاذة: مهيري دليلة - جامعة غرداية-

### مقدمة:

إن المعرفة العلمية من أهم المواضيع التي تشغل عدد من الباحثين في جل الاختصاصات، قصد التعمق في فهم الجدليات حول صياغة نظرية و منهجية أكثر دقة في موضع المعرفة. ونحن نسعى من خلال مداخلتنا لمعرفة الدور الذي يقدمه الوسط الجامعي للتكوين المتواصل من معرفة علمية، و القيام بتفسير التفاعلات الاجتماعية التي تتم من خلال علاقة الأفراد داخل التنظيم و ما ينتج عنها من علاقات اجتماعية تتميز بالرسمية و غير الرسمية.

قامت الدولة الجزائرية في العشرية الأخيرة من القرن العشرين على الاهتمام بالجانب المعرفي و العلمي و ذلك لما وجدت من أهمية في الاستثمار البشري الذي هو المحرك الأساسي لكافة قطاعاتها السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية. و ذلك بإنشاء جامعة التكوين المتواصل يستطيع الأفراد من خلالها تدارك كل الظروف التي كانت حائل على إتمام دراستهم. و تعتبر جامعة التكوين المتواصل فرصة لهؤلاء في العمل على مضاعفة مجهودهم المعرفي و العلمية حتى يستطيعوا بذلك تحسين مستواهم المهني. و تصبح بذلك طاقات فاعلة في المجتمع متحررة من كل الضغوط النفسية و الاجتماعية مقارنة مع العدد الكبير من خريجي الجامعات الكلاسيكية.

إذ يلعب التكوين أثناء الخدمة دورا هاما: في زيادة فاعلية المؤسسة و تزويد الأفراد بالمهارات الكافية و تطوير و تحسين أدائهم، و سلوكياتهم داخل المنظمة. و القدرة على المشاركة لتحقيق أهداف المنظمة و أهدافهم المهنية و الاجتماعية، و رفع الروح المعنوية للقدرة على تحمل المسؤولية، بالتالي المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بالمنظمة.

يحدث هذا التكوين على مستوى جامعة التكوين المتواصل بمبادرة من الهيئات المستخدمة التي ينتمي إليها هؤلاء الموظفون العاديون، أو التكوين بمبادرة من الموظفين العاديين مباشرة و هذا لعاملين هامين في حياة الموظف العادي طرحنا التساؤل التالي: فكيف يتم هذا التكوين أثناء الخدمة على مستوى جامعة التكوين المتواصل و ما مدى تأثيره على أداء الموظفين العاديين ؟

## المفاهيم:

- مفهوم المعرفة Erkenntnis / Knowledge:

المعرفة العلمية، التي يعتمد فيها على القياس والتجارب، و الإستعانة بالآلات، و تخضع للتحقق والمراجعة، وتطبق قواعد المنهج العلمي. - مفهوم الأداء: يعرف حسب (Miller & Romilly): على أنه "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية و البشرية، و استغلالها بكفاءة و فعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.

- علم الاجتماع المعرفة: الذي استخدم بمفهوم سوسولوجيا المعرفة، فهو عالم الاجتماع الألماني لماكس شلر الذي نشر عام 1924 دراسة تحمل الاسم ذاته Wissen Soziologie .
- سوسولوجيا المعرفة، حسب نظرية المعرفة عند ابن خلدون " تقوم على الربط الجدلي بين مثلث: (الفكر، العلوم والصنائع، مستوى التحضر)، أو بشكل أدق، (بين الوعي والظروف الاجتماعية المحيطة به (الواقع))."
- و ليس علم اجتماع المعرفة الحديث سوى العلم الذي يقبل بهذه النتيجة المنطقية، ويسعى بالتالي إلى الكشف عن القوانين والسنن السوسولوجية التي تحكم علاقة الوعي بالواقع بصورة عامة، وبالواقع الاجتماعي على وجه التحديد.
- التعريف بجامعة التكوين المتواصل.
- تم إنشاء جامعة التكوين المتواصل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 149/90 المؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 26 ماي 1990، يتضمن إنشاء جامعة التكوين المتواصل، و تنظيمها و عملها.
- مهام الأساسية لجامعة التكوين المتواصل: جاءت حسب المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 149/90 المذكور سابقا، على أن تتولى الجامعة مهامها كما يلي:

- تمكن كل مواطن تتوفر فيه الشروط المطلوبة من الالتحاق بالتكوين العالي، - تطور التكوين المتواصل بالتعاون مع المؤسسات و القطاعات المستخدمة، - تنظيم حلقات تحسين المستوى و تجديد التكوين لفائدة القطاعات المستخدمة و ذلك بناء على طلبها، - تطبيق كل المناهج و الأساليب التي تراها ملائمة، لاسمها في مجال التعليم من بعيد و الاتصال السمي البصري".
- شهادة جامعة التكوين المتواصل: هي شهادة الجامعية لدراسات التطبيقية (DUEA) في احد التخصصات المتاحة بالمركز الجامعي المتواصل.

## مفهوم التكوين أثناء الخدمة:

1-3- مفهوم التكوين: يعرف محمد قاسم القريوتي التكوين على أنه "زيادة المهارات و المعرفة المحددة في مجالات معينة و كذلك زيادة وعي المتكونين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها و برسالتها".

- تعد جامعة التكوين المتواصل أحد الهيئات التي تشرف على عملية تكوين الأشخاص خاصة العاملين و هذا بغرض تحسين في مستواهم العلمي و المعرفي.
- أغلب الموظفين ذوي المستوى المهني العادي يتوجهون سواء بشكل شخصي أو من خلال دورات تكوينية تتم بناء على اتفاقية مبرمة بين جامعة التكوين المتواصل و هذه الهيئات المستخدمة (يهدف تحسين مستواهم كستخدمين من الناحية المعرفية و العلمية و كذا المهنية).

• التكوين أثناء الخدمة: يقصد به " التنمية المنتظمة من المعرفة و المهارة و الاتجاهات للموظف حتى يقوم بالأداء الصحيح لواجب أو لعمل معطى له و هو غالبا ما يتكامل بزيادة و استمرارية التعليم".

### I- التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين المستوى العلمي و المعرفي للموظفين العاديين (نظرية علم الاجتماع المعرفي):

تتم أهمية و دور التكوين أثناء الخدمة بالنسبة للموظف العادي إذ يساعد التكوين الأفراد العاديين على توسيع قدراتهم المعرفية و العلمية و زيادة فرص الترقية، و ما يترتب عنها من مكتسبات مادية و معنوية و حتى اجتماعية.

حيث ترى نظرية علم الاجتماع المعرفي حسب ما جاء به جورج غورفيتش "بأنه العلم الذي يدرس الترابطات التي يمكن قيامها بين الأنواع المختلفة للمعرفة من جهة، و الأطر الاجتماعية من جهة أخرى".

فعلم الاجتماع المعرفي يركز في دراسة الترابطات الوظيفية القائمة بين أنواع و أشكال المعرفة، يجد ذاتها، ثم بينها و بين الأطر الاجتماعية، مما يكشف عن أن عصب المعرفة يكمن في وظائفها" و تتميز نظرية المعرفة بالموضوعية النسبية و هي أن المعرفة هي المعيار الوحيد لتحسين الأوضاع الإنسانية، فالمعرفة القائمة على السياقات الاجتماعية جاءت لحل مشكلة الإنسان". فقد قامت الدولة الجزائرية من خلال فتح مراكز جامعات التكوين المتواصل بعدد كبير من ولايات الوطن كانت تهدف من خلالها تجديد البنية التعليمية، سواء من حيث فتح المجال لتجديد الأفراد لمعارفهم و القدرة على التفاعل الاجتماعي بين الفاعلين الاجتماعيين من خلال تنوع الاختصاصات و تجدد المعرفة العلمية. فلقد جاءت في هذا السياق إسهامات برونر J. Bruner، حول علم الاجتماع المعرفي بأنه "الدعوة الى تجديد البنية الأساسية للتعليم...". فالثقافة كمجال للمعرفة و التي لها صلة الواقع مع المجتمع، فبورديو يجد "أن الثقافة تفرض مبادئ بناء الواقع الاجتماعي الجديد، كما أنها كائنات رمزية - هي بمثابة رأس مال قابل للتحويل الى رأس مال اقتصادي أو اجتماعي أو أي شكل آخر من رؤوس الأموال المختلفة". و حسب ابن خلدون يرى "إن العلوم تكثر حيث يكثر العمران وتعظم الحضارة...".

### - التكوين أثناء الخدمة و دوره في تحسين المستوى المهني للموظفين العاديين (نظرية العلاقات الإنسانية لتون مايو).

- يرى "التون مايو" أن العمل الروتيني الرتيب يؤدي بالأفراد الى حدوث الملل و السأم ...، أما الأعمال التي تتسم بالتحسن و التطوير فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل طاقاتهم و قدراتهم الإبداعية في إثارة الكفاءات و الإمكانيات الكامنة لديهم في نجاح العمل و تحقيق الأهداف".

### II- دور جامعة التكوين المتواصل في تكوين الموظفين العاديين و أثره في تحسين الأداء بالمؤسسة:

أ- دور التكوين في تحقيق رضا وظيفي للأفراد بمؤسساتهم و ترقيةهم لمناصب أعلى (الاستدلال بنظرية الحاجات "ماسلو"):

ترتيب "ماسلو" للحاجات الإنسانية، بعد إشباع الأفراد للحاجات الأساسية يظهر عليهم الاندفاع نحو الرغبة في إشباع حاجات اجتماعية التي تتمثل في حاجات الانتماء، و بعد تحقيق إشباع الحاجات الاجتماعية تبرز حاجات التقدير.

- حاجات التقدير: ... يتم إشباع هذه الحاجة عن طريق الحوافز منها التكوين و الترقيات ...، يترتب عن إشباع هذه الحاجات، الشعور بالاحترام و المكانة الاجتماعية المرموقة سواء الأسرية أو المهنية.

- حاجات تأكيد الذات: تتمثل التوصل الى تحقيق الذات،... و يتم إشباعها في مجال توفير التلاؤم بين قدرات و استعدادات الفرد و وظيفته، و إثبات و تأكيد ذاته في مجال معين دون آخر".

- فحسب ما جاء به بارسونز على النسق القيام بمتطلبات منها **وظيفة الصيانة** و هي " إزالة أي خلل قد يقع بين الأفراد و النسق يقوم هذا الأخير بدورات تدريبية (تكوينية) دون الاعتماد على قدرات الأفراد الأولية و هذا لتطويرها و حصولها على رواتب أعلى و حوافز". يرى بن عيسى المهدي عن فيليب برنو أن التكوين "إذا تم إعداد مضمونه جيدا من طرف المؤسسة بهدف إعطاء العامل قناعة راسخة بأن نجاحه مرتبط بنجاح المؤسسة التي يعمل فيها". وهذا بغرض تحسين أدائهم و جعلهم أكثر فعالية بالمؤسسة. بالتالي أكثر رغبة بالانتماء لمبادئها التنظيمية و عدم البحث على العمل بمؤسسات أخرى. رفع الروح المعنوية لحاملي شهادات التكوين المتواصل من الموظفين العاديين بالمشاركة بمسابقات التوظيف الخارجي لمناصب أعلى:

يعد الحصول على شهادة من الجامعة حلم كل شخص يعيش في محيط يتواجد به هذا النوع من المستوى التعليمي، و وجود مراكز الجامعية للتكوين المتواصل بكل ولايات الوطن فرصة و مكسب لهؤلاء السكان، من شأنه يرفع الروح المعنوية لديهم و يعزز انتماءهم بالمؤسسات التنظيمية، كما يفتح لهم مجال و أفق الدخول بمسابقات توظيف الخارجي لترقية في مناصب أعلى. يعرف هيربرت بلومر H. Blumer، الروح المعنوية على أنها "هي استعداد أفراد الجماعة لتحقيق غاية محددة ذات قيمة عالية." يتضح أن الروح المعنوية صفة جماعية و فردية، تعكس مدى التكيف النفسي و الاجتماعي للفرد و الجماعة، التي توصف بارتفاع الروح المعنوية. كما أن المشاركة في نشاط الجماعة، "يجعل شعور الفرد بأهمية إسهامه في تحقيق الأهداف و احترام كرامته الإنسانية، يزيد من مفعول التعاون و يشجع أواصر الصداقة بين أعضاء فريق الجماعة" و هذا حسب ما كشفت عليه نتائج بحوث هاوثورن. قدم فيليو Flippo مجموعة العوامل المؤثرة في معنويات الأفراد كالتالي :::

الأجر، الاستقرار في العمل، تقدير العمل المنجز، ظروف العمل، تكافؤ الفرص -المركز الاجتماعي".

تظهر في مشاركة الأفراد العاديين بالتكوين بجامعة التكوين المتواصل بشكل مباشر دون الانتظار من مؤسساتهم للانتحاق بهذه الجامعة فهي ترفع من روحهم المعنوية كما تجعلهم قادرين في المشاركة بمسابقات التوظيف الخارجي في مناصب أعلى. لجامعة التكوين المتواصل دور كبير في عملية تكوين الموظفين العاديين أثناء الخدمة تكمن في زيادة فاعلية المؤسسة و تزويد الأفراد بالمهارات الكافية و تطوير و تحسين أدائهم، بالإضافة الى تحسين سلوكياتهم داخل المنظمة.

- آثار التكوين أثناء الخدمة للموظفين العاديين من خلال استنتاجنا للمقاربات المعرفية التي تطرقنا لها خلال دراستنا هي:

- ✓ يزود التكوين الأفراد العاديين بالمعرفة العلمية و يطور قدراتهم المهنية و يساعدهم في تحسين أدائهم بالمنظمة.
- ✓ يقلل التكوين أثناء الخدمة من حدة الملل و الرتابة الذي يعاني منه الموظفين العاديين و يرفع من الروح المعنوية و الرغبة في البقاء و الانتماء للمنظمة.
- ✓ يساهم التكوين بجامعة التكوين المتواصل للأفراد العاديين بالترقية بمناصب أعلى و يجعلهم قادرين على المشاركة باتخاذ القرارات بالمنظمة.
- ✓ كما أن التكوين الذي تقدمه جامعة التكوين المتواصل للموظفين العاديين يساعدهم في المشاركة بمسابقات التوظيف الخارجي للانتحاق بمناصب أعلى.

## - توصيات:

- تفعيل برامج التكوين للموظفين العاديين بجامعة التكوين المتواصل التي تتوافق و تخصصاتهم.
- تكثيف دورات التكوين و تعميمها لكافة الموظفين العاديين، حتى يتسنى لهم الاستفادة من الدروس التي تقدمها جامعة التكوين المتواصل للقدرة على تحسين أداءهم.
- فتح تكوين بالخارج تحت إشراف جامعة التكوين المتواصل بالنسبة للموظفين العاديين من أجل إعطائهم فرصة للتنافس في الالتحاق بجامعة التكوين المتواصل، و تطوير قدراتهم المعرفية في اللغات الأجنبية كذلك.

## - خاتمة:

بالأخير نستنتج من هذه المقاربات المعرفية، التي تدور حول ما يقدمه التكوين أثناء الخدمة للأفراد العاديين من تحسين للبنية المعرفية و العلمية و رضى وظيفي بالإضافة الى رفع روحهم المعنوية هو مكسب للجامعة التكوين المتواصل في استثمار رأس المال البشري من أجل تفعيل هذه الجامعة و تقديم بدورها وظيفة معرفية تتيح لهم اثبات قدراتهم المهنية و الاجتماعية داخل المجتمع.