جـــامعـــة مـولـود مـــعمـري- تيـــزي وزو-

كـلية العـــلوم الإنـسـانية والإجتمـاعية

قـــسم علـــم النـــفس

الموضوع:

التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية

دراسة ميدانية لدى أعوان الحماية المدنية - بتيزي وزو-

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص عمل وتنظيم

إعداد الطالبتين:

- **إدير صونية**
- **حساني مالحة**

تحت إشراف:

أ. سعودي ملحة

السـنة الجامعية 2015/2014

الإهـداء:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أغلى ما أملك في هذا الوجود

"**أبــي**"و"**أمــي**" العزيزين أطال الله في عمرهما

إلى أغلى ما أملك في الكون أخواتي:"**صـبرينة**"، "**سـيلية**"، "**بـلندة**"

إلى روح **جـدي** الطاهرة

إلى كل عائلة "**إديــر**"و"**تــوات**"صغيرهم وكبيرهم

إلى كل رفاق الدرب من **أصـدقاء وزمـلاء**

إلى التي شاركتني في هذا العمل المتواضع "**مـالحة**" وكل عائلتها

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي.

"صــونية"

كـلمة شـكر:

الحمد لله رب العالمين الصلاة والسلام على نبيه الصادق الأمين،

نحمد الله ونشكره الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

يسرنا أن نتقدم بأسمى عبارات التقدير والإحترام إلى الأستاذة المشرفة "**سـعودي مـلحة**" على كل التوجهات والنصائح التي قدمتها لنا وكانت سند لنا لإتمام هذه المذكرة.

"صونية ومالحة"

الإهــداء:

إلى من أحملني إسمه بكل إفتخار إلى قدوتي في الحياة من واجه وضحى ليرسم البسمة على وجهي "**أبــي العـزيز بـلقاسم**"

إلى من كان دعائها سر نجاحي، إلى رمز التضحية والعطاء إلى من ساندتني دائما، إليك يا قرة عيني ويادفئ قلبي "**أمــي الغـالية ورديـة**"

إلى روح"**جـدتي**" الطاهرة

إلى القلوب الطاهرة ومنبع الجهد والعطف لكم يا إخوتي: "**كـاتية**"، "**فـروجة**"،"**كـنزة**"، وإلى أخي العزيز والوحيد "**كـوسيلى**"

حفظكم الله من كل شر

إلى كل عائلتي صغيرهم وكبيرهم

إلى أعز صديقاتي:"**رزيقة**"،" **سيلية**"، "**أمينة**"،" **مينا**"،"**ليلى**".

وإلى أعز الأصدقاء:"**إمغي، سهيل، وڤايا، كوسيلى**، وخاصة **كمال**.

"**مـالحة**"

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الملاحق

الصفحة

مقدمة البحث ..... أ-ث

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث

1- إشكالية البحث 17

2- فرضيات البحث 21

3- أهمية البحث 22

4- أهداف البحث 23

5- تحديد المفاهيم المستعملة في البحث 23

6- الدراسات السابقة حول موضوع البحث 28

الإطار النظري:

الفصل الثاني: التدريب المهني

تمهيد:

1- تعريف التدريب المهني 36

2- لمحة تاريخية حول التدريب المهني 37

3- أهداف التدريب المهني 40

4- أهمية التدريب المهني.....43
5- مبادئ التدريب المهني..... 44
6- مكونات التدريب المهني..... 46
7- أنواع التدريب المهني..... 47
8- طرق التدريب المهني..... 54
9- خطوات إعداد برامج التدريب.....61
10- فوائد التدريب.....68

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الكفاءات المهنية

تمهيد

1- تعريف الكفاءات المهنية..... 76
2- لمحة تاريخية عن الكفاءات المهنية..... 79
3- النظريات التي تناولت الكفاءات المهنية..... 81
4- أنواع الكفاءات المهنية..... 82
5- عناصر الكفاءات المهنية..... 83
6- مكونات الكفاءات المهنية..... 85
7- إستراتجيات اكتساب الكفاءات المهنية..... 87
8- خصائص الكفاءات المهنية..... 90
9- صعوبات تحديد الكفاءات المهنية..... 92
10- طرق قياس (تقييم) الكفاءات المهنية..... 93
10-1- أدوات جمع البيانات حول الكفاءات المهنية..... 93
10-2- طرق تقييم الكفاءات الفرديةوالجماعية..... 94

10-3- أهمية عملية تقييم الكفاءات المهنية..... 96

خلاصة الفصل

الفصل الرابع: الحماية المدنية

تمهيد:

1- تعريف الحماية المدنية..... 101

2- لمحة تاريخية عن الحماية المدنية..... 101

3- المناصب العليا في الحماية المدنية..... 103

4- رتب الحماية المدنية وطرق التوظيف..... 106

5- مجالات تدخل الحماية المدنية..... 108

6- وسائل التدخل للحماية المدنية..... 109

7- واقع الحماية المدنية في الجزائر..... 109

8- الجزائر كعضو في المنظمة الدولية للحماية المدنية..... 110

خلاصة الفصل.

الجانب التطبيقي:

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث

تمهيد:

1- الدراسة الإستطلاعية..... 115

1-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية..... 115

1-2- التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية..... 115

1-3- نتائج الدراسة الإستطلاعية..... 116

2-ميدان البحث وزمان إجرائه..... 116

3- الدراسة الأساسية.....117

3-1- أهداف الدراسة الأساسية.....117

3-2- المنهج المتبع.....121

3-3- عينة البحث وخصائصها.....121

3-4- أدوات جمع البيانات..... 131

3-5- أساليب المعالجة الإحصائية.....133

خلاصة الفصل.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

1- عرض وتحليل النتائج.....137

2- مناقشة نتائج الفرضيات.....146

3- **الإستنتاج العام**.....151

خلاصة البحث.....153

الإقتراحاتوالآفاق..... 156

قائمة المراجع.....158

الملاحق.

ملخص البحث:

باللغة العربية.

باللغة الفرنسية.

فـهرس الجـداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	يمثل مكونات العملية التدريبية	47
2	يمثل أنواع التدريب حسب مكان العمل	50
3	يمثل أنواع التدريب حسب المدة الزمنية	51
4	يمثل أنواع التدريب أثناء أداء الخدمة	52
5	يمثل أنواع التدريب حسب نوع الوظائف	53
6	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس	122
7	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير السن	123
8	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى الدراسي	125
9	خصائص أفراد عينة البحثحسب متغير الحالة العائلية	126
10	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المهنة	127
11	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المركز	128
12	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المؤسسة	129
13	خصائص أفراد عينة البحث حسب طبيعة التدريب	130
14	خصائص أفراد عينة البحث حسب مكان التدريب	131
15	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى	137
16	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثانية	138
17	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة	139
18	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة حسب متغير الجنس	140
19	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة حسب متغير السن	141
20	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية السادسة حسب متغير المستوى الدراسي	142
21	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية السابعة حسب متغير الحالة العائلية	143
22	يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الثامنة حسب متغير الأقدمية في المهنة	144

فـــهرس الأشـــكـــال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	يمثل بنية تمثيلية للكفاءة في المؤسسة	78
2	يمثل حجم عينة البحث	122
3	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس	123
4	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير السن	124
5	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى الدراسي	125
6	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة العائلية	126
7	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المهنة	127
8	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المركز	128
9	خصائص أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في المؤسسة	129
10	خصائص أفراد عينة البحث حسب طبيعة التدريب	130
11	خصائص أفراد عينة البحث حسب مكان التدريب	131

فـــهرس المـــلاحق:

رقم الملحق	العنوان
1	يمثل الهيكل التنظيمي العام (المنظام) لمديرية الحماية المدنية
2	يمثل دليل المقابلة مع مسؤول وحدة التدخل
3	يمثل أداة البحث (الإستبيان)
4	يمثل وثيقة التدخل
5	يمثل صور حول وضعيات التدخل للحماية المدنية
6	يمثل النتائج المتحصلة عليها في (spss) للفرضية الأولى والثانية
7	يمثل النتائج المتحصل عليها في (spss) للفرضية الثالثة
8	يمثل جدول كا^2 تربيع

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية البحث

1- إشكالية البحث.

2- فرضيات البحث.

3- أهمية البحث.

4- أهداف البحث.

5- تحديد المفاهيم الأساسية المستعملة في البحث.

6- الدراسات السابقة حول موضوع البحث.

1- إشكالية البحث:

قديما كان التدريب يقوم على التلمذة الصناعية، أي تزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعلمية لفترة معينة، وازدادت الحاجة إليه منذ بداية الحرب العالمية الثانية فاستعمل في المجالات العسكرية والمؤسسات المتخصصة لمواجهة التطوّر الاقتصادي.

فيعتبر التدريب من أهم مقومات التنمية والتطوير الذي تعتمد عليه المؤسسات الاقتصادية في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات التقنية والإدارية والإنتاجية، وكذلك لتأثيره المباشر أو الغير المباشر على أداء الفرد والجماعة في المؤسسة حيث يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة، من أهمها الإنتاجية والتي تعتبر من أهم المقاييس المعتمدة في الحكم على طبيعة أداء الفرد والجماعة، ونظرا للحاجة إليه اعتبر عملية تعلم تمكن الفرد من إتقان مهنته في أقل وقت وجهد ممكن (**علي محمد عبد الوهاب،1981 ، ص14،15**).

فلا يمكن لأي بلد أن يخطط للتنمية وأن يهمل مسألة إعداد الأفراد الذين هم أداة التنمية والإنتاج، وأن أي إهمال يخلق أزمة حقيقية (**عبد المعطي محمد،2009، ص19**).

كما أكد كل من كاز نتس(Kuznets) ، تشولتز (Schultz) وكيندريك (kendrick) من خلال الدراسات التطبيقية التي قاوموا بها عن مدى أهمية تحسين القدرات البشرية في النمو الاقتصادي لأية مؤسسة كانت، بحيث أن 90 %من النمو الذي حققته الدول الصناعية كان مرجعه تحسين قدرات الإنسان ومهاراته المعرفية والإدارية وذلك بفضل وضع سياسة تدريبية طويلة المدى تحدد فيها مختلف التحديات والتطورات التي قد تحتاجها المؤسسة (**عن حسن بن ابراهيم الهنداوي ، 2004، ص100**).

إلى جانب ذلك تشير الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية إلى أهمية التدريب بالقول أن المشكلة الأساسية لكثير من الدول وخاصة الدول النامية، أنّ معدل الانتقال أي

أن تطوير التدريب لا يواكب مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولا يتوازن مع معدلاتها وترى أن عملية التنمية الشاملة تفترض تنظيم وتنفيذ برنامج متوازن للتعليم والتدريب **(عن عبد المعطي محمد عساف، 2009 ، ص21)**.

بالإضافة إلى ذلك اتجه(**الثبيتي سعود بن سعد،1991،ص32)** إلى دراسة حول البرامج التدريبية في حرص الحدود و دورها في رفع مستوى الأداء والتي تهدف للتعرف على مدى ملائمة البرامج التدريبية لطبيعة أعمال حرص الحدود، وإبراز الدور الذي تقوم به البرامج التدريبية لرفع مستوى الأداء نظرا عن عينة الدراسة من خلال تطبيق استبيان لجمع المعلومات على عينة عشوائية من قيادة حرص الحدود بمنطقة مكة المكرمة ، فتوصل من خلالها أن للبرامج التدريبية دورا فعالا في رفع مستوى الأداء الوظيفي لقيادة حرص الحدود بمنطقة مكة المكرمة، وأنّها تساعد على تفعيل أدائهم للمهام الموكلة إليهم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستبيان المختلفة في متغيرات (العمر و السن، الخبرة والمستوى الدراسي).

وفي هذا الإطار يعتبر التدريب أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات والمنظمات، ولهذا تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري لتأهيله ليتمكن من التوافق مع مهامه وممارسة وظائفه على نحو فعال، وهذا ما بينته الدراسة التي قامت بها شركة فدرال إكسبرس 1920على تدريب العمال وتطوير كفاءتهم عن خدمات الشركة فاعتبرت العملية التدريبية أحد الأسلحة الهامة في تحقيق هدف الشركة، فإن العمال الجدد لابد أن يلتحقوا ببرامج التدريب من أجل النجاح في اكتساب المهارات واستخدام نظام التدريب التفاعلي باستخدام الفيديو والحاسوب **(محمد جمال برعي، 2011، ص12)**.

إذ تعد هذه البرامج التدريبية من أهم الطرق المؤدية إلى استمرارية المنظمة و تعرف على أنها العملية المنظمة و المستمرة التي تنظم مجموعة من الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف والممارسات التي تكسبه مهارة في أداء عمله الحالي، وفي المستقبل

وتهدف إلى إحداث تغيرات على سلوكيات العمال تماشيا مع توجهات المؤسسة والرفع من كفاءاته **(حمداوي وسيلة،2004،ص106)**.

إلى جانب أهمية عامل التدريب نجد أن ممارسة أي عمل حاليا يستوجب وجود كفاءات معينة حتى يستطيع الفرد الاندماج والتكيف مع محيط عمله، فهي تشمل كلّ مكتسبات الفرد وتستمر وتتطوّر معه، فالكفاءات مصطلح لا يستدعي فقط إدراكه والتعرف عليه بل يستوجب التوصل لطريقة لتنميته وتطويره لمواكبة التطورات الحاصلة داخل مراكز العمل الذي يبدأ منذ كون العامل طفلا فحسب شومسكي(1969) إدراك اللغة واستخدام الكلمات والتعبير اللغوي يكون على أساس قواعد وبهذا الشكل يكون الشخص قد تمكن من الكفاءات الأولى(الكفاءات اللغويّة) التي يستخدمها في الحياة اليوميّة والتي تجعله كفء فيما بعد.

وكذلك حسب روجرز، أنا كفء إن استطعت أن أبرهن في كل مرة على أنّي كفء فعلى العامل أن تتوفر فيه في كل مرة مجموعة من القدرات والمهارات من أجل إنجاز عمله. ففي كلّ مرة تظهر تقنيات جديدة داخل المؤسسة أو في أيّ منصب عمل فعلى الفرد العامل أن يتحكم فيها وبسرعة حتى يبرهن على أنّه كفء يستحق البقاء.

فالكفاءة هو مفهوم عام يشمل القدرة على استعمال المهارات والمعارف في وضعيات جديرة ضمن حقل مهني فهي تشمل التنظيم والتخطيط والتجديد والقدرة على التكيف مع نشاطات جديدة ، وهي أيضا القدرة على تنفيذ مهام محددة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط.

فالكفاءات المهنية تدل على المهارات العلمية التي تتولد عنها خلق القيمة فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول ومن ثمّ فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويها **(كمال منصوري،2010،ص55)** .

و بما أنها صعبة التحديد و القياس نجد بعض المحاولات لقياسها في المجال المهني، فمن بين هذه المحاولات نجد **دراسة جمعان عبد الله النافعي(1998)** حول تحديد الكفاءات الأساسية الواجب توافرها في مدربي قطاع الأمن العام وتحديد الكفاءات الواجب توافرها لديهم والتعرف على مدى توافر تلك الكفاءات الأساسية والفرعية ، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك كفاءات أساسية ضرورية للمدرب الأمني وتتمثل في الكفاءات التخصصية والكفاءات المهنية و الكفاءات الاجتماعية.

فالمؤسسة الجزائرية كمثيلها من المؤسسات الأخرى هي أيضا تهتم بتدريب عمالها و مختلف أفرادها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من جهة، كما أنها تسعى للحصول على أفراد أكفاء خاصة في القطاعات الحساسة و الخطيرة كالأمن، والحماية المدنية من جهة أخرى، ففي سنة 2005 تعرضت الجزائر لنشوب 437 حريق غابي وأتلف حوالي5463 هكتار من الثروة الغابية، وكانت الولاية الأكثر تضررا هي ولاية تيزي وزو بـ 191 حريق و32 حريق بالنسبة لكل من ولاية بجاية والبويرة أما بالنسبة لحوادث الشواطئ فشهدت 57 ألف تدخل على مستوى 14 ولاية وقد قامت الحماية المدنية بـ 3492 تدخل وتم إنقاذ 2425 شخص وأودت الحوادث بحياة 102 شخص منهم 37 في الشواطئ المسموحة للسباحة و65 في الشواطئ الممنوعة وذلك في سنة 2005 **(مجلة العزيمة،2005،ص26)**.

استنادا من هذه الحقائق قمنا بطرح التساؤلات التالية:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص إكتساب الكفاءات المهنية حسب المتغيرات التالية:(الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة) ؟

2- فرضيات البحث:

2-1- الفرضية العامة الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية.

و تتفرع الفرضية العامة الأولى إلى ثلاثة فرضيات إجرائية وهي:

- هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية.
- هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الإجرائية لدى أعوان الحماية المدنية.
- هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية.

2-2- الفرضية العامة الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب المتغيرات التالية(السن، الجنس، المستوى الدراسي، الحالة العائلية وكذلك الأقدمية في المهنة).

وتتفرع الفرضية العامة الثانية إلى خمسة فرضيات إجرائية وهي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب متغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب متغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب متغير المستوى الدراسي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب متغير الحالة العائلية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات المهنية حسب متغير الأقدمية في المهنة.

3- أهمية البحث:

تتفرع أهمية البحث الى جانبين:

3-1- من الناحية العملية:

- تحسيس الأعوان بدور التدريب وأهمية الكفاءات .
- الكشف على العوامل التي لها علاقة بالكفاءات المهنية لأعوان الحماية المدنية .
- معرفة العون الكفء ومعرفة الكفاءات اللازمة له لكي يتدخل في عمله.
- معرفة مدى تكيف عون الحماية المدنية مع الأوضاع والمشاكل الجديدة التي تعترضه.

3-2- من الناحية العلمية:

- الحصول على رصيد علمي غني بالمعارف فيما يخص موضوع التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية .
- محاولة الاطلاع على الظاهرة ومدى ارتباطها بالعوامل التي لها علاقة بالكفاءات المهنية، مما يسمح بالوصول إلى بعض النتائج التي تفيد الدارس المختص وتكشف النقاب عن أثارها.
- ربط التدريب بالكفاءات ومعرفة دور التدريب في تطويرها.

4- أهداف البحث :

- معرفة العلاقة الموجودة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية والاجرائية ومعارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية.
- معرفة إذا ماهناك فروق ذات دلالة احصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات.

5- تحديد المفاهيم المستعملة في البحث:

5-1- تعريف التدريب:

5-1-1- التعريف اللغوي للتدريب المهني:

تدرب، تدربا، تعني هذه الكلمة لغة :الطريق الممهد الذي يصل إلى الغاية **(راتب أحمد قبيعة،2001، ص182)**.

5-1-2- التعريف الاصطلاحي للتدريب:

يعرف ألفريد مارشال في كتابه مبادئ الاقتصاد :أن فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة وذلك أن الناس بالعلم والمعرفة والطموح والقدرة على العمل والإنتاج يستطيعون أن يستثمروا كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحهم بهدف الارتقاء بمستوى المعيشة و كذلك توفير الحياة الكريمة للفرد والمجتمع **(منال طلعت محمود،2003 ،ص216)**.

و يعرف التدريب على أنه تعليم المتدربين سواء كانوا عاملين جدد أو حاليين المهارات المطلوبة منهم للقيام بهذه المهام بالشكل المطلوب، وزيادة معلوماتهم وتحسين مهاراتهم وذلك ليكونوا أكثر كفاءة وفعالية في أداء الأعمال المطلوبة منهم **(أبو النصر،2000 ، ص84)**.

هو كذلك منهج لتحقيق أهداف تنظيمية، وهو ما يقدم للفرد من معلومات معينة أو مهارات أو اتجاهات ذهنية لازمة لتحقيق أهداف المؤسسة**(رشاد أحمد عبد اللطيف،2000،ص123)**.

التدريب هو اجراء منظم يزود الأفراد من خلاله بالمعرفة و المهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة **(جمال الدين محمد المرسى،2006،ص332)**.

يعرف التدريب في كتاب علم النفس الصناعي بأنه مجموعة الظروف والمواقف المستخدمة لزيادة مستوى أداء بعض الوظائف الإنسانية بوسائل التدريب **(محمد أبو النيل،1985 ، ص670)**.

أما فليبو 1998 Filippo يعرف التدريب في كتاب مبادئ إدارة الموارد البشرية على أنه العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين **(عن محمد فاتح صالح،2004 ،ص220)**.

5-1-3- المفهوم الإجرائي للتدريب:

هو تعليم أعوان الحماية المدنية طريقة ممارسة مهنتهم، و ذلك بالإلقاء عليهم تقنيات التدخل و الاسعافات الأولية و تعلمهم مختلف التمارين، وهو كذاك تزويد أعوان الحماية المدنية بالمعلومات النظرية والتطبيقية من أجل ممارسة مهنة الاطفاء والتدخل لأمن المواطن.

5-2- تعريف الكفاءات المهنية:

5-2-1- التعريف اللغوي للكفاءات:

في القواميس العربية عرفت الكفاءة أنها :

كلفه الشيء :يكفي كفاية، فهو كاف إذا حصل به الاستغناء عن غيره، واكتفيت بالشيء : استغنيت به وكل شيء ساوى شيئا حتى صار مثله فهو مكافئ له **(راتب أحمد قبيعة، 2001، ص182)**.

5-2-2- التعريف الاصطلاحي للكفاءات المهنية :

قبل التطرق لتعريف الكفاءات المهنية نعرف أولا الكفاءة فيعرف الخطيب 1998 الكفاءة بأنها عملية سلوكية يقصد بها تغير الفرد بهدف تنمية ورفع كفاءته الإنتاجية **(الخطيب أحمد، 1998، ص04)**.

و تعرف المجموعة المهنية الفرنسية في علم الإدارة (Medef) الكفاءة المهنية على أنها تركيبة من المعارف والخبرة و السلوكات التي تمارس في إطار محدد، وثم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها وقبولها وتطويرها **(محمد خيضر، 2005 ،ص30)**.

وتعرف الجمعية الفرنسية للمعايير الصناعية (Afnor) الكفاءة المهنية كذلك على أنها استخدام القدرات في وضعية مهنية بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط.

عرفها (Luis D'Hainaut) على أنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية، الوجدانية ومن المهارات المعرفية أو من المهارات النفسية والحسية والحركية التي تمكن من ممارسة دور وظيفة، نشاط، مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه.(**Alan Meigant,1992,p403**)

فالكفاءات المهنية في علم النفس العمل والتنظيم هي مجموعة ثابتة من المعارف الأدائية السلوكية، النموذجية ،وأنواع التفكير التي يمكن استعمالها دون حاجة الى تعلم جديد ،كما تسمح الكفاءات بتوقع الظواهر والجانب الضمني من التعليمات والتغير في المهمة

leplat لوبلا،dément moulin ديمنتمولان،2001،ص22).

5-2-3- التعريف الإجرائي للكفاءات المهنية:

الكفاءات المهنية هي مجموعة من المعارف التصريحية، الإجرائية ومعارف التجارب التي اكتسبها عون الحماية المدنية بتيزي وزو والتي تمكنه من أداء مهامه والتدخل في حالة الطوارئ وحل المشاكل.

5-3-تعريف المعارف:

5-3-1- تعريف المعارف التصريحية:

هي معارف ستاتيكية ، تتعلق بخصائص الأشياء وعلاقتهم ببعضهم البعض، تستعمل من أجل وصف الأشياء والقوانين والاطلاع عليها أمر سهل.

5-3-2- تعريف المعارف الإجرائية:

هي المعارف التي يستعملها أعوان الحماية المدنية في تنفيذ الفعل، تستعمل من أجل توجيه الفعل والدخول في المحيط والاطلاع عليها بطريقة واعية شيء صعب.

5-3-3- تعريف معارف التجارب:

تمثل مجموع المعارف المتجددة والمكتسبة في إطار ممارسة مهنة معينة، و غير صادرة عن مؤسسات التكوين، فهي معارف قاعدة مستعملة في وضعية معينة.

5-4- تعريف أعوان الحماية المدنية:

هم أفراد مكلفين بحماية الأشخاص و الممتلكات، موضوعة تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية ،حيث طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية والنمو الديمغرافي في الوطن، تتميز بتنظيم اداري ،تقني وعلمي لضمان التكفل الخاصة بالمهمة الإنسانية .

أعوان الحماية المدنية هم أشخاص يعملون في هيكل خاص من حيث التنظيم الاداري وميزانيتها المستقلة ،تتمثل مهامه ووظيفته في حماية الأشخاص، و التكفل بالمهام الانسانية المنطوية بها. وتعتبر من إحدى المديريات التي تقدم خدمات وتدخلات كثيرة للمواطن المتمثلة خصوصا في اطفاء الحرائق واجلاء المصابين والمنكوبين في مختلف الظروف .

6-الدراسات السابقة حول موضوع البحث:

هناك العديد من الدراسات حول التدريب و الكفاءات ونذكر منها:

6-1-الدراسات الأجنبيّة:

6-1-1- دراسة (سميث،1978،ص125) حول كفاءات العاملين في مراكز مصادر التّعليم بأمريكا هدفت إلى تحديد الكفاءات اللازمة للموظفين والمشرفين التي تساهم في تحقيق أهداف وفلسفة مراكز مصادر التّعلم و بالتحديد لتنفيذ الدراسة اختار الباحث عينة متكونة من (262) مشرف تربوي و (50) من المدرسين و (30) موظف من مراكز مصادر التّعليم ولغاية جمع البيانات استخدم الباحث استبيان أعدّه خصيصا لهذه الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى أن خدمات مراكز مصادر التعليم ما زالت قليلة وعزى البحث أسباب ذلك إلى تبني مهارات ومؤهلات العاملين في تلك المراكز وأن التخصص في أكثر من مجال واحد لدى الموظفين في المراكز يزيد من احتمالية تحقيق أهداف و فلسفة مراكز مصادر التعليم.

وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحث بضرورة توفير إدارة مؤهلات تأهيلا علميا وعمليا في جميع المجالات والتخصصات العلميّة والنظريّة في مراكز مصادر التّعليم و ذلك من أجل تأدية دورها الوظيفي وتقديم خدماتها إلى جميع المدرسين في مختلف التّخصصات .

نفهم من هذه الدراسة أن بواسطة الكفاءات في مصادر التعليم يؤدي إلى تبني مهارات ومؤهلات العاملين وأيضا في تحقيق الأهداف المرجوة في جميع المجالات والتخصصات.

6-1-2- دراسة(براميلت ،2000،ص114)حول تقييم مدى نجاح برنامج تدريب المعلم الجديد في ولاية أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية ولتحديد الاحتياجات، و هدفت الإجابة عن أسئلة الدراسة فقام الباحث بإعداد استبيان شملت على مجموعة من الاحتياجات التي يجب على كل معلم امتلاكها وأظهرت نتائج الدراسة عددا من الاحتياجات التي يجب على كل معلم امتلاكها، وعددا من الاحتياجات التدريبية التي تمثلت في مهارات تدريسية

يفتقر إليها المعلمين الجدد، وكان من أهم توصيات هذه الدراسة تطبيق محتوى البرنامج التدريبي على الطلاب في الجامعات أثناء دراستهم وكذلك عند بداية التحاقهم في مهنة التعليم .

نفهم من هذه الدراسة أن تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلم الجديد يكون بتطبيق برنامج تدريبي قائم على تلك الاحتياجات والمهارات التدريسية التي يفتقر إليها ذلك المعلم ويكتسبها فيما بعد.

6-2- الدراسات العربية :

6-2-1- دراسة (محمود السيد أبو النيل ،1985،ص173) حول علاقة الذكاء بالتنبؤ بالنجاح في التدريب في اسبانيا على عينة تقدر ب 36 مشرفا بشركة الحديد والصلب بالسعودية فتقدموا للالتحاق ببرنامج التدريب النظري بمعهد التكنولوجيا ويسمى هذا البرنامج بالبرنامج النظري للملاحظين، وتضمنت مواد البرنامج مجموعة من المواد ووزعت على ثلاث سنوات وكانت في السنة النهائية من البرنامج، 3 شعب وهي شعبة الفيزياء وموادها، شعبة الكهرباء وموادها، شعبة الميكانيكي وموادها، وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء وبين نتيجة برنامج التدريب للمشرفين والملاحظين وطبقت وسيلتان هي اختبار الذكاء العالي من إعداد الدكتور السيد محمد خيري، ويقيس القدرات اللفظية والعددية وسرعة إدراك العلاقات بين الاشكال و كانت النتائج أنه وصل عدد المشرفين الذين نقلوا إلى السنة النهائية من التدريب 17مشرفا، ويرجع ذلك لفشل الباقين كما يرجع إلى عوامل أخرى، مثل عدم الاستمرار في البرنامج لأن مواعيده كانت بعد مواعيد العمل .

6-2-2- دراسة (فهد أحمد الشعلان ،1996،ص233)حول تقييم البرامج التدريبية مع التركيز على تقييم مخرجات التدريب، وركزت الدراسة على مناقشة ثمانية عناصر هي: مفهوم التقييم وأهداف التقييم، القائمين عليه، أهداف التقييم، شوائب التدريب كمعوقات للتقييم التوجه نحو تقييم موضوعي أفضل وتوصلت الدراسة إلى أن تطوير عملية مخرجات التدريب

تتطلب الاعتماد على طرق إحصائية دقيقة لتحليل البيانات وصياغة أهداف التقييم بوضوح وبشكل إجرائي يمكن قياسها بالتركيز.

نستنتج من هذه الدراسة أن للتدريب معوقات التي تقوم بالتركيز على مخرجات تلك العملية أي عملية التدريب.

6-2-3- دراسة (سلطان العسيري ،2000،ص212) فقد أجراها حول كفاءة وفاعلية الدورات التدريبية للأفراد واستهدفت الدراسة التّعرف على الأهداف التدريبية وأثرها في رفع كفاءة وفاعلية الدورات التدريبية لأفراد الدفاع المدني ومعرفة أساليب التدريب ومحتوى التدريب والمتطلبات التدريبية والمتدربين وأثر ذلك في رفع كفاءة وفاعلية الدورات التدريبية التخصصية لأفراد الدفاع المدني بمدينة الرياض.

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تتناول الجانب النظري والتطبيقي لتقويم كفاءة وفاعلية الدورات التدريبية التخصصية لأفراد الدفاع المدني بمدينة الرياض و شملت استبيان وزعت على عينة الدراسة بالإضافة إلى أسلوب الملاحظة وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- تفهم واقتناع المبحوثين بأهمية وأساليب التدريب وأهمية المدربين كأحد العوامل المؤثرة في رفع مستوى المتدرب.
- اقتناع المبحوثين بأهمية متطلبات التدريب المؤثرة في رفع كفاءة وفاعلية الدورات التخصصية بمدينة الرياض.
- نستنتج من هذه الدراسة أن للأهداف التدريبية أثر في رفع كفاءة وفعالية الدورات التدريبية لأفراد الدفاع المدني.

6-2-4- دراسة (للغامدي ،2000،ص207) حول أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع كفاءة ضباط العاملين بإدارات شؤون الامتداد والتموين بمديرية الأمن العام بالمنطقة الوسطى والغربية.

وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث اختار مجتمع البحث من الضباط العاملين بإدارات الامتداد والتموين بمديرية الأمن العام بالمنطقة الوسطى والغربية . واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لهذه الدراسة.

و قد توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن للتدريب أثر في رفع كفاءة الشخص الفنيّة وتحسين أسلوب الأداء لدية و بلغت نسبة المؤيدين95,4 ٪ من المبحوثين و ايضا ان الالتحاق بالبرامج التدريبية يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين ويزيد من حماسهم حيث بلغت نسبة المؤيدين94,4٪ من المبحوثين فللتدريب أثر في رفع كفاءة الشخص الفنية وأيضا في رفع الروح المعنوية لدى العاملين.

6-2-5- دراسة **(فهد يوسف الفضالة،2004،ص130)** حول أثر التدريب في سلوك الموظفين كما يراه رؤساء العمل و هي دراسة ميدانية مقارنة بين الجهات الحكومية والجهات الخاصة بدولة الكويت:

قد استهدفت الدراسة تعرف أثر التدريب في السلوك المهني للموظفين بحسب رؤية رؤسائهم في العمل، وقد تمثل مجتمع الدراسة في عشر جهات حكومية وعشر جهات من القطاع الخاص بدولة الكويت، شملت الدراسة عينة من 397 موظف وموظفة جميعهم من الموظفين الكويتيين وغيرهم الذين حصلوا على برامج تدريبية متخصصة خلال الأشهر الستة السابقة لإجراء الدراسة وبناء عليه تم تحديد هؤلاء الموظفين بحسب المعايير المطلوبة، تم إجراء المقابلات مع رؤسائهم في العمل لمعرفة أثر التدريب في السلوك المهني للموظفين الذين تم اختيارهم ومدى ذلك واعتمدت الدراسة على مقاييس مقننة من

حيث الثبات والصدق تقيس أثر التدريب في 3 أبعاد أساسية هي :المعرفة المهنية وكذلك المهارات المهنية والاتجاهات المهنية .

ومن واقع تطبيق الإجراءات المنهجية التي تقابل هدف البحث تم التوصل إلى نتائج توضح أثر التدريب في الأبعاد الثلاثة المذكورة وخلاصتها أن:

التدريب الذي تلقاه الموظفون كان له تأثير إيجابي في حدود معينة فقد كان تأثيره في المعرفة المهنية بنسبة50٪، بينما كان تأثيره في المعرفة المهنية بنسبة42,7٪ وأخيرا في الاتجاهات بنسبة49,3 ٪ أي أن التدريب كان له تأثير إيجابي يزداد لدى الموظف الأعلى تعليمات بالجهات الخاصة موازنة بنظر العاملين للجهات الحكومي.

فهذه الدراسة أكدت على جوانب معينة تتعلق بالأداء، وأثر التدريب على ذلك ولم تبرز أهمية التدريب على مضاعفة وتحسين إنتاجية العاملين ومساهمة التدريب في ترقية العامل والتقليل من نفقات الإنتاج.

6-2-6- دراسة أجرتها (حصة بنت محمد الشايع،2005،ص275) حول تصميم برنامج تدريبي قائم على الكفاءات المهنية اللازمة لاختصاصي مراكز مصادر التعليم بالمرحلة الابتدائية واستهدفت الدراسة تصميم برنامج تدريبي قائم على كفاءات مهنية اللازمة لهؤلاء الاختصاصين وتم تصميم البرنامج وفقا لترتيب الكفاءات المهنية حسب التدريب عند الاختصاصيين في هذا المجال والذين شملتهم الدراسة واعتمد في تصميم هذا البرنامج التدريبي عند تصميمه على نموذج ديك وكيري المعدل سنة 1996 وقد أسفرت النتائج عن تحديد الكفاءات المهنية لاختصاصي مراكز مصادر التعليم بالمرحلة الابتدائية وتم تصنيفها إلى اثنا عشر محورا رئيسيا و ضمت (192) كفاءة فرعية كما قدمت الباحثة عددا من التوصيات والمقترحات التي ترى الأخذ بها عن تدريب اختصاصي مصادر التّعليم ف

بالقاهرة نتيجة هذه الدراسة أن تصميم برنامج تدريبي قائم على الكفاءات المهنية يكون حسب مستوى وتقييم الاختصاصين وحسب أيضا ترتيبهم لتلك الكفاءات.

فنستنتج من خلال ما سبق أن وظيفة التدريب أصبحت من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء جهاز قادر على مسايرة مختلف الصعوبات، وهي تتمثل في عملية التجديد و كذلك المحافظة على حيوية النشاط في المنظمة ، فالتدريب يقدم معارف جديدة وأفكار مستحدثة ومعلومات متنوعة، يعمل على تزويد العاملين بمهارات جديدة وينمي قدرات الكفاءات وأيضا تحسن من أساليب الأداء ويجعل الكفاءات قادرة على مواكبة كل التحولات والتغيرات الحاصلة في مجال العمل.

الفصل الثاني: التدريب المهني

تمهيد:

1- تعريف التدريب المهني.

2- لمحة تاريخية حول التدريب المهني.

3- أهداف التدريب المهني.

4- أهمية التدريب المهني.

5- مبادئ التدريب المهني.

6- مكونات التدريب المهني.

7- أنوع التدريب المهني.

8- طرق التدريب المهني .

9- خطوات إعداد برامج التدريب المهني.

10- فوائد التدريب المهني.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر التدريب واحدا من أهم الأنشطة في أي منظمة أو مؤسسة مهما كانت طبيعتها أو نوع عملها واختصاصها، وهو حقيقة تمثل واحد من الأنشطة الهامة لإدارة الموارد البشرية في المنشأة.

وذلك نتيجة الشعور المتزايد لدى الإدارات العليا والمنظمات والهيئات والمؤسسات بأهمية تطوير مهارات وخبرات وسلوكيات العاملين وجعلهم يواكبون بقدر الإمكان التطورات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية لمؤسساتها وهيئاتهم.

وسنحاول في هذا الفصل أن نعطي مفهوم للتدريب وأنواعه وطرقه و خطواته وأهميته وغيرها من العناصر.

1- تعريف التدريب المهني:

لقد تعددت تعاريف التدريب المهني و منها:

يعرّف التدريب بأنه الجهود المخططة التي تم تصميمها بواسطة المنظمة لتسيير عملية تعلّم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف التي يمارسها العاملون بهدف تنمية وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية التنظيمية (**عبد الحميد عبد الفتاح، 2007، ص142**).

ونفهم من هنا أنّ التدريب هو النشاط الذي يقوم ويهتم بإدارة البرامج التدريبية وتصميميها بهدف تنمية الأداء الفردي، الجماعي ورفع مستوى كفاءة الأداء التنظيمي وتتطلب عملية تحسين الأداء إجراء تغييرات محددة في المعارف والمهارات و الاتجاهات والسلوك الاجتماعي داخل المنظمات .

فالتدريب هو إجراء منظم يزوّد الأفراد من خلاله بالمعرفة والمهارة المتعلقة بأداء مهمة أو مهام محددة (**جمال الدين محمد المرسى،2006 ، ص332**).

ونفهم من ذلك أنّ التدريب وسيلة لتحسين مهارات الموظف ومعارفه واتجاهاته للقيام بأعباء الوظيفة التي يشغلها بكفاءة وفعالية .

ويعرّف التدريب كذلك على أنّه موقف جمعي يتّسم بالتغيير والتعديل في نمط التفكير والاتجاه والسلوك بما يحقق الفاعلية الإيجابية في الأداء (**رأفت عبد الفتاح،2001 ، ص81**).

ونفهم من هنا أنّ التدريب هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المهارات والمعلومات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم .

فيقصد بالتدريب أنّه العملية المنظمة التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائه (**عادل حرحوش صالح،2002 ، ص130**).

ومن هنا نستنتج أنّ وظيفة التدريب تعتبر من الوظائف المهمة في المنظمة فلا يكفي أن تقوم إدارة الموارد البشرية باستقطاب واختيار وتعيين العاملين، وإنّما من الضروري أن يعقب هذه المراحل إعداد برامج تدريبية تساعد على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم.

2- لمحة تاريخية حول التدريب المهني:

ليس ثمة شك في أن حركة التاريخ (حركة الحضارة) لأي مجتمع من المجتمعات لا تنفك تعبيرا عن تفاعل و تكامل بين التربية والتعليم والتدريب، وإن الإنسان منذ أن قدر الله أن يعمر الأرض هو يعيش هذه الحالات الثلاث بدرجة أو أخرى وهي التي يشكل مجال حياته وارتقائه.

فالإنسان عند ولادته يجد نفسه في كنف والديه وأفراد أسرته (إذا كانت قد تشكلت أسرة) وهو بذلك يجد نفسه فعليا أمام عمليات تربوية وتعليمية وتدريبية متواصلة تتشابك من خلالها جميع الخيوط، تترادف جميع هذه العمليات في صورة شبكة لا يسهل تحديد أو تنظيم تداخلاتها وفصلها عن بعضها وتعتمد في اتجاهاتها ونتائجها على مدى التحصيل التربوي والمعياري والمهارى الذي تحصل عليه أرباب الأسرة المعنية، وبذلك فإن من قبيل البديهية القول بأن التدريب قديم قدم الإنسان الذي خلقه الله كاملا عاقلا في أحسن تقديم وقادرا على التبصر في كل الظواهر الكونية من حوله ويعمل على اكتشافها وتفسيرها، وتنمية طاقاتها وقدراتها للتعامل معها، وتلاقي شرورها واغتنام خيراتها ونقل ما يتواصل إليه من تصورات وما يكتشفه من معارف، وما يبينه من مهارات إلى الأجيال اللاحقة، فتتابع التراكمات التصورية الفلسفية والتراكمات المهارية، وتترادف العمليات التربوية والتعليمية والتدريبية في موازاتها، وليس ثمة شك في أن هذه التصورات والمعارف والمهارات وأساليب **(عبد المعطي عساف، 2009، ص39)**.

نقلها وتوثيقها وتختلف في تطورها باختلاف المراحل التاريخية التي مرت خلالها، وأنها يمكن أن نصنفها إلى ثلاث مراحل أساسية:

2-1- المرحلة الأولى لتطور التدريب:

وهي مرحلة الحضارات القديمة السابقة على بروز الأديان السماوية وقد اتسمت هذه المرحلة بهيمنة مناهج التفكير الأسطوري الميتافيزيقي، وقد ظلت تغلب عليها التصورات والمفاهيم التي يتوصل إليها الناس من خلال هذه المناهج.

كما أن المعارف بجميع جوانب الحياة وأساليب ومهارات التعامل معها قد كانت معارف وأساليب أولية إلى حد كبير، نظرا لبدائية أساليب التفكير من ناحية، ووسائل الإنتاج التي ظلت مهيمنة طوال هذه المرحلة من ناحية أخرى.

2-2- المرحلة الثانية لتطور التدريب:

وهي مرحلة الحضارات في ظل الأديان السماوية وخاصة الأديان ذات الرسالات كالديانة اليهودية والمسيحية والإسلامية، ولعل أبرز ما يميز هذه المرحلة أنّها قدمت للبشرية عقائد ومعارف ونظما تربوية وتعليمية، مقننة ومحددة من عند الله تعالى وكان ذلك رأفة من الله تعالى بعباد له ليساعدهم على الاهتداء المباشر بكل ما لا يستطيعون الاهتداء إليه بصائرهم، وللتركيز المستمر على ضرورة إطلاق هذه البصائر من أعنتها للتفكير المستمر أيضا كشف كل ما يقع في دائرة قدراتها، وبخاصة الظواهر الطبيعية الكونية أو النباتية أو الحيوانية أو البشرية، وقد كان في نشر هذه الديانات واتساع مساحتها الاستجابة إليها **(عبد المعطي محمد عساف، ص40)**.

ما ساهم في النهوض التربوي والمعرفي بصورة سريعة ولم يشهد لها نظير من قبل ولا من بعد ولم تزل تمثل هذه الأديان المنهل الأساسي على المستوى التربوي بالدرجة الأساسية ولم تزل الأجيال تتناقل هذه القيم والمعارف وإلى أن يشاء الله .ولعل أبرز التحديات والمخاطر التي شهدتها هذه المرحلة التفوق التربوي الذي جسدته منظومة القيم العقيدية التي جاءت بها هذه الرسالات .

2-3- المرحلة الثالثة لتطور التدريب:

وهي المرحلة ما بعد انطلاق الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات منهجية شملت كل أساليب وطرق التفكير ومن تغييرات كمية ونوعية وذات طبيعة انقلابية شملت كل وسائل العمل والإنتاج وانعكست على جميع مظاهر الحياة وعلاقاتها، وقد تم ذلك ضمن تسارعت ووتائر هندسية وأسية مذهلة .ولقد تركز معظم هذا التحول على الجوانب المعرفية والمهارية وأدى إلى حدوث قفزات تطويرية واسعة على مستوى العمليات التعليمية والتدريبية ليتمكن الإنسان خلالها من فرض سيطرته على هذه المعارف والمهارات التي تتراكم لديه بسرعة فائقة وبكميات خيالية، فصار من المحتمل تطوير المؤسسات التعليمية والتدريبية والتفكير في بناء منهجيات وأساليب جديدة وابتكارية لتتمكن من متابعة ذلك واحتوائه، وقد وجدت الدول والمنظمات الجديدة في إطارها وعلى المستويين العام والخاص نفسها ملزمة بالقيام بأدوار شاملة في هذه المجالات لأغراض تعليمية وتدريبية، كما بدأ التحدي أمام الأفراد والجماعات ويتماثل للعيان، ويفرض ضرورة الانخراط في هذه المؤسسات وتنمية المعارف والمهارات اللازمة لتأهيلهم، للدخول إلى أسواق العمل التي أصبحت تتجدد فابتدأت في بناء المدارس والجماعات والمعاهد والمراكز المتخصصة بجميع المستويات، وأصبح من الصعب على أي شخص أن يتكيف مع احتياجات السوق العمل الجديدة دونما الحصول على المؤهلات المعرفية والمهارية المناسبة **(عبد المعطي عساف،2009 ، ص42)**.

تضاعف أثر ذلك مهمة المؤسسات التدريبية والتعليمية، وأصبحت مطالبة للقيام بالمهام التربوي وبالرغم إخفاقها في تحقيق هذا المهام بالسرعة اللازمة، فقد ظلت هذه المؤسسات، وبخاصة مؤسسات التدريب مطالبة أن تقوم بذلك على مستوى منظمات الأعمال، لأن تطورات الفكر الإداري في عالم المنافسة لم يعد قائما على تحقيق النجاحات العلمية والتكنولوجيا وحسب، بل لابد من نجاحات سابقة على مستوى بناء ثقافات المنظمات المغيرة، ولعل بناء القيم في هذا المجال هو أهم مقوم ومعين ينبغي تحقيقه **(عبد المعطي عساف،2009 ، ص42)**.

3- أهداف التدريب:

للتدريب أهداف متعددة منها الخاصة والعامة:

3-1- الأهداف الخاصة للتدريب:

فهي تلك الأهداف التي يحددها القائمون على التدريب عند تنظيمه لتدريب فئة من العاملين على معين والوصول به إلى مستوى محدد.

3-2- الأهداف العامة للتدريب:

فهي التي يشترك فيها غالبية أنواع التدريب منها تعددت و التي يمكن انجازها في النقاط التالية:

- اكتساب الأفراد معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها ويمكن أن نطلق على هذا الجانب هدف المعلومات.

- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها الأفراد ويمكنهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي بعد ويطلق على هذا الجانب تغيير هدف المهارة (**محمود فهمي عكاشة ،1999، ص168**).

- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الأفراد فعلا وذلك من أجل إتاحة الفرصة للمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي وتأمين الوصول إلى الأهداف الإنتاجية المتصاعدة وهذا ما نطلق عليه السلوك.

- تزويد العامل بالمعرفة في أحدث ما وصلت إليه العلوم والتكنولوجيا من مستحدثات في أساليب العمل وأدواته في مجال تخصصه وما يتطلب ذلك من مهارات جديدة يلزم اكتسابها للعامل.

- تقوية المسؤولية الاجتماعية لدى الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه.

- تحسين العلاقات الإنسانية عن طريق تفهم كل فرد لواجباته ومسؤولياته في عمله ونحو زملائه ،أي تفسير السياسة الإدارية للأفراد بغرض إيجاد الثقة ، التعاون بينهم فبرنامج التدريب سيعرف الأفراد بالمستوى المفروض أن يحققوه في وظائفهم من حيث الكمية والجودة، مما يؤدي إلى تقديمهم في أعمالهم، وزيادة فرص الترقية والتقدم أمامهم، وهذا لا شك يساعد في رفع الروح المعنوية (**محمود فهمي عكاشة،1999 ، ص168،169**).

وهناك من قسم الأهداف حسب المدى إلى:

3-3- أهداف التدريب المباشرة (قصيرة المدى):

وتتمثل في التعديل الإيجابي في سلوك الأفراد من الناحية السلوكية وترمي إلى اكتسابهم:

- مهارات، معارف، معلومات وخبرات تنقصهم.

- أنماط سلوكية وعادات جديدة ملائمة.

- اتجاهات صادقة للعمل (**خضير كاظم محمود وآخرون،2007،ص124**).

وذلك بهدف رفع مستوى كفاءة الفرد في الأداء، حيث تتحقق فيه شروط الفاعلية بأقل مجهود .

3-4- أهداف التدريب طويلة المدى:

وتتمثل في إعداد الأفراد الذين تتوفر فيهم الاستعداد لعملية الترقي والنمو في العمل لتولي الأعمال الهامة.

ويمكن أن نلخص أهم أهداف التدريب حسب المدى فيما يلي:

إنّ الأهداف التي يسعى النشاط التدريبي بلوغها تستند أساسا إلى إزالة الضعف أو القصور في أداء وسلوك الأفراد سواء ارتبط ذلك بالسلوك الحالي أو المرتقب، ولذا فإنّ تحقيق الهدف الرئيسي يتطلب السعي لتصدي إلى الأهداف الفرعية التالية :

- اكتساب الأفراد المتدربين المهارات والمعلومات والمعارف الفكرية والعملية التي تنقصهم سيمات في ظلّ التطورات الفكرية التي يشهدها المجتمع الإنساني عموماً إذ أنه مجتمع معرفة تتراكم فيه العديد من الخبرات التي لابد لمن يسعى لتطورات أن يرجع إليها بصورة مستمرة .

- اكتساب الأفراد أنماط واتجاهات سلوكية جديدة تنسجم مع الحاجات التي يطلبها تطوير العمل في منظمات التي يعملون بها سواء كانت إنتاجية أو خدمية .

- تحسين القدرات والمهارات الفردية والجماعية للمتدربين إذ من شأن ذلك أن يحقق أبعاد النهوض المستهدف إليها .

- تبادل الخبرات والمعارف والمهارات والمعلومات بين المتدربين لاسيما إذا تمّ استخدام الأساليب التدريبية التي تعتمد على تبادل المعارف والأفكار(**خضير كاظم محمود وآخرون، 2007، ص127**).

4- أهمية التدريب المهني:

يعد التدريب مصدرا هاما في تطوير كفاءتهم وتطور أداء العمل، وزيادة الإنتاج والإنتاجية فهو إنفاق استثماري يحقق عائدا ملموسا لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، من أجل مواكبة التطور المتسرع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات مجتمعه، يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية.

والتدريب الجيد كان دائما شيئا مهما وهو اليوم أكثر أهمية، ولا يمكن لأحد اليوم أن يتعلم كل ما سوف يحتاج إليه في مجاله المهني في بداية ممارسته لهذه المهنة، فبغض النظر عما نمارسه من عمل فإن هذا العمل يتغير مع الزمن وتأتي هذه التغيرات من مسببات كثيرة منها:

- إن برامج الإعداد قبل الخدمة لا تتعدى أن تكون مدخلا لممارسته المهنة وليست إعدادا نهائيا لها.

- إزاء التغير السريع الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، والتي يؤثر حتما في المهن بما فيها الإدارة، فإن الإعداد والنمو المستمرين يصبحان أمرا لازما.

- التغيرات والتطورات التي يشهدها الحقل التربوي نفسه تتطلب من هياكله وإدارته ووسائله وأساليبه التغير والتطور، لتكون منسجمة ومتفاعلة وصولا لتحقيق الأهداف المرسومة .

وترجع أهمية التدريب إلى مزايا أخرى وعديدة ونذكر على سبيل المثال:

- إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات.

- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل.

- إمكانية اكتشاف خبرات وطاقات العاملين (**أحمد حسين العاني ،2006 ، ص 22**).

- توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية والمهنية

5- مبادئ التدريب المهني:

تخضع عملية التدريب إلى عدة مبادئ وأسس هامة في كل مرحلة من مراحله المختلفة وذلك حتى تتحقق فعالية التدريب، ومن أهم هذه المبادئ ما يلي:

5-1- الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفقًا للأنظمة والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة.

5-2- المنطقية: يجب أن يتم على فهم منطقي وواقعي ودقيق وواضح للاحتياجات التدريبية.

5-3- الهادفية: تكون أهداف التدريب واضحة وموضوعية وقابلة للتدريب والتطبيق ومحددة تحديدًا دقيقًا من حيث المكان، الزمان، الكم، الكيف والتكلفة .

5-4- الشمولية: يجب أن يشتمل على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف، كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشتمل جميع فئات العاملين فيها.

5-5- التدريجية: يجب أن يبدأ بمراجعة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة ومنظمة إلى الأكثر تعقيدًا وهكذا .

5-6- الاستمرارية: يبدأ التدريب مع بداية الحياة الوظيفية ويستمر معها خطوة بخطوة وذلك بهدف تطوير وتنمية العاملين، وبالتالي يساعد العمال على التكيف مع التطورات المستمرة والتغيرات الحالية المستقبلية **(أحمد الخطيب،2006 ، ص304 ،305)**.

5-7- المرونة: يجب أن يتطور نظام التدريب وعملياته لمواكبة التطور والتزود بالوسائل والأدوات اللازمة الإشباع الاحتياجات التدريبية.

- توفير القيادة والإشراف من قبل الرؤساء والمشرفين الذين يحصل منهم الفرد على المعلومات الأساسية والتوجيه المستمر في أداء العمل **(كامل بربر، 2000 ،ص162)**.

- ضرورة خلق الدوافع لدى المتدرب، فكلما كان الدافع قوياً لدي المتدرب، كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المهارات والمعارف، ولكي تتحقق الفعالية للمتدرب يجب أن يرتبط التدريب بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها مثل تحسين مستوى الأداء، أو زيادة مستوى الدخل، ولا تقتصر ذلك أثناء التدريب، وإنّما للمشرف دور في ذلك خاصة عندما يعود المتدرب إلى عمله حيث يتابعه ويشجعه ويعالج جوانب الضعف لديه **(عبد الغفار حنفي وآخرون،1996 ، ص 582)**.

5-8- توافق محتوى برنامج التدريب: يجب أن ينظم كل جزء من أجزاء التدريب بحيث يدرك الفرد الغرض منه، وأيضاً مدى توافقه مع الأجزاء الأخرى من البرنامج، وبالإضافة إلى ذلك فإن كل جزء يجب أن يبني على الأجزاء التي تمّ تقديمها من قبل، وترجع أهمية هذا المبدأ إلى القضاء على الفجوات وعدم الاتساق في محتوى التدريب والذي قد يؤدي إلى عدم انخفاض فعالية عملية التعلم **(رواية محمد حسين،1999 ، ص177)**.

6- مكوّنات العملية التدريبية :

إذا ما تعاملنا مع التدريب بصفته نظاما على وفق مبدأ النظم الذي شاء استخدامه في السنوات الأخيرة، فإن العملية التدريبية تتكون مما يلي:

6-1- المدخلات : وتتكون من:

- مدخلات بشرية

وتشمل المشتركين في البرنامج التدريبي والمديرين الإداريين.

- **مدخلات مادية:** وتتضمن الأموال المخصصة للإنفاق على التدريب والوسائل المستخدمة والقاعات المستلزمة.

- **معلومات وأساليب:** وتشمل الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون والأساليب التدريبية المعتمدة والمعلومات العامة.

6-2- العمليات (processes) وتتلخص في: عملية تقدير الاحتياجات التدريبية، عملية تصميم البرامج التدريبية، عملية تنفيذ البرامج التدريبية، عملية تقويم التدريب.

6-3- المخرجات:(outputs)

وتتمثل فيما يفرزه النظام من نتائج ومنها:اكتساب وتنمية المعارف والمهارات.

تغيير وتحسين الاتجاهات و رفع وزيادة كفاءة الأداء كذلك حل المشكلات التي يكون سببها نقص الكفاءات وتعميق انتماء الفرد لمنظمة العمل (**كريم ناصر علي وآخرون،2009 ص214**).

6-4- التغذية الراجعة:(feed back):

وهي معلومات راجعة من المخرجات إلى المدخلات، والهدف منها تقويم أثار التدريب وزيادة فاعليته في مجال تحقيق الأهداف المرسومة

و يبين الشكل الآتي هذه المكونات و العلاقات فيما بينها:

الجدول رقم :(1) يمثل مكونات العملية التدريبية:

المدخلات	العمليات	المخرجات
- مدخلات بشرية. - مدخلات مادية. - معلومات و طرق و أساليب	- تقدير الاحتياجات التدريبية. - تصميم البرامج التدريبية. - تنفيذ البرامج التدريبية. - تقويم التدريب.	- نتائج تتصل بالأفراد. (معلومات،مهارات، اتجاهات) - نتائج تتصل بالمنظمة . - نتائج تتعلق بالمجتمع.

تغذية راجعة

ويتضح مما سبق أن العملية التدريبية متكاملة ذاتيا، أي أن كل مرحلة من مراحل التدريب ترتبط ارتباطا عضويا كغيرها من المراحل، وإن الكفاءة الكلية للنظام تتوقف على كفاءة كل مرحلة من مراحله، كما أن هذه العملية تشكل نظاما متكاملا من حيث النتائج التي تستهدفها، فهي لا تستهدف إحداث تغيرات سلوكية من المتدربين فحسب، بل ترمي إلى تطوير المنظمة وتحسين إنتاجه (**كريم ناصر علي وآخرون،2009 ، ص67**).

7- أنواع التدريب :

يختلف التدريب باختلاف نوع العمل الذي يراد التدريب عليه، ونوع المدربين وخبرتهم السابقة ومكان التدريب، والمستوى (**عبد الفتاح محمد دويدار،2006 ، ص204**).

المطلوب للتدريب، والمواد والأدوات المستخدمة في التدريب ومؤهلات المدربين كما يختلف باختلاف جودة السلعة المنتجة، والوقت والمال المخصصين للتدريب، لذا يجب أن يختلف التدريب وفق هذه الظروف المختلفة على أنه يمكن تصنيف هذه الأنواع المختلفة من التدريب بوجه عام على النحو التالي :

7-1- أنواع التدريب من حيث أهدافه :

7-1-1- التدريب الحركي:

وهو الذي يستهدف كسب مهارات حركية، كسوف السيارة أو إدارة مثقاب كهربائي أو التصويب إلى هدف متحرك.

7-1-2-التدريب الاجتماعي:

وهو الذي يستهدف كسب عادات اجتماعية واِتجاهات نفسية كالتعاون والتسامح والمحافظة على المواعيد، واحترام القانون، وضبط النفس، والقدرة على قيادة الجماعة العامة وإدارتها والإشراف عليها، كما يرمي إلى تغيير ما لدى العاملين من اِتجاهات وعادات غير مرغوبة لرفع روحهم المعنوية أو مستوى كفاءتهم الإنتاجية .

7-1-3- التدريب المعرفي:

يستهدف اِستيعاب معلومات وبيانات هامة، كلوائح المؤسسة، وسياستها ومركزها في السوق، نوع منتجاتها، وما تقدمه للعاملين فيها من خدمات والتشريعات التي تتصل بالأمن الصناعي في المصنع (**عبد الفتاح محمد دويدار،2006، ص208**).

7-2- أنواع التدريب من حيث وسائله :

هناك أنواع مختلفة للتدريب من حيث وسائله ومنها:

- التدريب بالطريقة الإخبارية عن طريق المحاضرات والنشرات المطبوعة.

- التدريب بالطريقة الإيضاحية عن طري الأفلام السينمائية وغيرها وسائل الإيضاح.

- التدريب عن طريق المناقشة الجماعية التي تعتبر من خير وسائل التدريب على حل المشكلات، وإعداد مديري الأعمال، ورؤساء الأعمال.

- التدريب عن طريق الأداء الفعلي الذي يراد التدريب عليه .

7-3- أنواع التدريب من حيث المتدربين :

هناك أنواع مختلفة للتدريب من حيث المتدربين وهي:

- تدريب العاملين الجدد والمبتدئين الذين تنقصهم الخبرات الأساسية لأداء العمل.

- تدريب القدامى وذوي الخبرة بما يتكفل رفع مستواهم الثقافي والمهني وتعريفهم بما جدّ على مهنهم من تطورات، وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنيّة خاصة تفتح أمامهم مجال الترقية كما يرمي إلى تحويل العامل شبه ماهر إلى عامل ماهر (**عبد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص210**).

7-4- أنواع التدريب من حيث مكانه :

تعددت أنواع التدريب من حيث المكان ومنها:

- التدريب في مكان العمل، وهو أكثر أنواع التدريب شرعًا.

- التدريب في أماكن خاصة وعادة ما يكون التدريب فيها أفضل من التدريب في نطاق العمل، إذ يتفرع المتدربون لعملية التدريب بعيدًا عن مكان العمل (**عبد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص210**).

- التدريب المزدوج الذي يجمع بين الدراسة النظرية في مدارس أو معاهد أو مراكز خاصة وبين التمرين العملي في المصانع أو الشركات ويمكن تقسيم التدريب وفقا للمراحل التالية:

- التدريب في المراحل الأولى من التوظيف.

- التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف .

الجدول رقم :(2) يمثل أنواع التدريب حسب مكان العمل

ويقسم أنواع التدريب بحسب:		
عدد المتدربين	مكان التدريب	وقت التدريب
التدريب الفردي	التدريب في مواقع العمل	قبل الخدمة
التدريب الجماعي	التدريب خارج مواقع العمل	بعد التغييب مباشرة
		أثناء العمل

(**عساف وحمدان،2000 ، ص88**).

7-5- أنواع التدريب من حيث المدة الزمنية :

فيظهر ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم :(3) يمثل أنواع التدريب حسب المدة الزمنية

ويقسم أنواع التدريب بحسب:		
المدة الزمنية	نوعية أفراد التدريب	المحتوى والمستوى الوظيفي
التدريب قصير الأجل	التدريب الفردي	التدريب الإشرافي
التدريب طويل الأجل	التدريب الجماعي	التدريب التخصصي
		التدريب الإرشادي والتنسيقي
		التدريب المهني
		تدريب الإداريين

(محمد فاتح صالح،2004 ، ص105).

7-6- ينقسم التدريب في المراحل الأولى من التوظيف إلى:

7-6-1-التوجيه العام: وهو يهدف إلى تعريف الموظف بقواعد العمل وأهدافه ومسؤوليات المنشأة التي يعمل بها، وعن مكانه في الهيكل التنظيمي العام بالمنشأة، كما يتضمن الإجابة عن جميع الأسئلة التي يرغب الموظف الجديد في الحصول على إجابات واضحة عنها

7-6-2- التدريب التخصصي الابتدائي: ويأتي هذا التدريب بعد التدريب التوجيهي العام ويتضمن واجبات وتعليمات ومسؤوليات وخصائص الوظائف أو الوظيفة التي سوف يمارسها الموظف.

7-6-3-التدريب أثناء أداء الخدمة: وهو التدريب الذي يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل، ويتم ذلك بالتوجيه المستمر من الرؤساء إلى المرؤوسين أثناء تأدية العمل **(صلاح الدين عبد الباقي،2002 ، ص218).**

الجدول رقم :(4) يمثل أنواع التدريب أثناء أداء الخدمة:

ويقسم أنواع التدريب بحسب:		
عدد المتدربين	وقت التدريب	هدف التدريب
التدريب الفردي	قبل الخدمة	تدريب المهارات
التدريب الجماعي	بعد الخدمة	التدريب السلوكي
		تطوير المعلومات

(أبو شيخة،2000 ، ص255).

7-7- أمّا بالنسبة للتدريب في المراحل المتقدمة من العمل فإنّه يتضمن الأنواع التالية :

- التدريب بغرض تجديد المعلومات (أو بغرض تطبيق النظم المستحدثة):

ويتضمن هذا النوع من التدريب المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للموظف في التخصص الذي يمارسه وتدعو إلى الحاجة دائماً إلى تعميم هذا النوع من التدريب في كافة أنواع التخصصات كلّما أدت التطورات الحديثة في العلوم والتقنية الحديثة إلى إجراء بعض التغيرات والتجديدات الأساسية بها من وقت لآخر .

-التدريب بغرض الترقية أو الانتقال إلى وظيفة أخرى :

وهو التدريب الذي يلزم لإعداد الفرد ليتولى وظيفة جديدة أو القيام بواجبات أو مسؤوليات جديدة مثل :تدريب العامل ليكون رئيس ورشة أو رئيس عمل للحصول على برامج التدريب على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وكيفية توزيع العمل عليهم وكيفية متابعة مستويات الأداء الخاصة بكلّ منهم **(صلاح الدين عبد الباقي،2005 ، ص237)**.

كما يمكن تقسيم التدريب تبعاً للوظائف المختلفة إلى الأنواع التالية :

- **التدريب التخصصي:** ويشمل هذا التدريب الخبرات والمهارات المتخصصة بمزاولة مهنة أو عمل متخصص مثل ذلك وظائف الأطباء والمهندسين والمحاسبين...إلخ .

ويهدف هذا التدريب إلى تنمية المهارات والخبرات المتخصصة بغية توفير الإمكانيات لمواجهة مشاكل العمل.

- **التدريب الإداري:** ويقصد به التدريب على الأعمال ذات الطابع المتفاعل مثل :الأعمال الكتابية وأعمال المستودعات والمشتريات والشؤون المالية، وأعمال السجلات والمحفوظات وتمثل هذه الأعمال جانباً هاماً من الأعمال الإدارية، وتتوقف كفاءة المنشأة على نظام العمل في هذه المجالات.

الجدول رقم :(5) يمثل أنواع التدريب حسب نوع الوظائف

ويقسم أنواع التدريب بحسب:		
مرحلة التوظيف	نوع الوظائف	مكان التدريب
توجيه الموظف الجديد	التدريب المهني والفني	داخل المنظمة
التدريب أثناء العمل	التدريب التخصصي	خارج المنظمة
معرفة التدريب لتجديد المعرفة والمهارة	التدريب الإداري	أ –في شركات خاصة ب –في برامج حكومية
التدريب بغرض الترقية والنقل		
التدريب للتهيئة للمعاش		

(أحمد ماهر،1995 ، ص498).

– **التدريب الإداري والقيادة:** وهو ذلك التدريب الذي يغطي احتياجات التدريب المطلوب إجرائه للقيادة أو الرؤساء في المستويات التالية:

– **مستوى الإشراف الأول**: وهو ذلك التدريب الذي يغطي مستوى من العاملين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية قيادة وإدارة العمل الذي يمارسه عاملون آخرون يقومون بدورهم بالإشراف على عمل الآخرين، ويكون المشرفون في أسفل الهيكل التنظيمي للمنشأة.

– **مستوى الإدارة الوسطى:**وهو ذلك المستوى الذي يبدأ مباشرة فوق الإشراف الأول إلى مستوى أقل مباشرة من الإدارة العليا، ولهذا المستوى أهمية بالغة في زيادة كفاءة العمل في الأجهزة المختلفة بحيث اليوم هذا المستوى تنقسم إدارته لعدد من الأقسام المختلفة والتنسيق يبنها.

– **مستوى الإدارة العليا**: وهو ذلك المستوى الذي يتضمن الوظائف الرئيسية التي تكون من مسؤوليات وضع السياسات العامة للمنشأة واتخاذ القرارات الأساسية والأهمية القصوى لتدريب المديرين وتأهيلهم للعمل (**صلاح الدين عبد الباقي،2005 ، ص237**).

8– طرق التدريب المهني :

توجد العديد من طرق التدريب التي يمكن استخدامها في اكتساب العاملين المعارف والمهارات وأنماط السلوك الجديدة، ولكل طريقة من هذه الطرق مميزاتها وعيوبها وظروف استخدامها وبصفة عامة يتوقف استخدام كل طريقة على عدد من الاعتبارات أهمها :

– أهداف برنامج التدريب.

- قدرات وإمكانيات المتدربين والمدربين **(جمال الدين مرسي،2006 ، ص355)**.

- إعداد المتدربين والمتوقعين.

- نوعيات الوظائف أو المهام التدريبية.

- درجة بساطة أو تعقيد المهارات أو المعارف المتوقع اكتسابها.

- المدى الزمني المتاح أو المطلوب لتحقيق أهداف البرنامج.

- التكاليف المصاحبة لاستخدام كل طريقة.

ويقع على عاتق وحدة التدريب بالمنطقة مسؤولية دراسة النواحي السابقة واختيار الطريقة أو الطرق الملائمة لتحقيق النتائج المرغوبة.

ويمكن أن تصنف طرق التدريب إلى مجموعتين هما :التدريب الفردي والجماعي.

(جمال الدين مرسي،2006 ، ص355).

8-1- التدريب الفردي:

ويعني تدريب كل موظف على حدة، ويتم هذا النوع من التدريب بطرق أهمها ما يلي :

8-1-1- التدريب أثناء العمل :

ويطلق عليه طريقة الخبرة الإرشادية .

ويقوم الرئيس المباشر أو المشرف بتدريب الموظف الجديد، وبموجب هذه الطريقة يتم تدريب الموظف في نفس مكان العمل وخلال أوقات العمل الرسمية، وعلى ذلك يتم التدريب في بيئة طبيعية سواء من الناحية المادية أو المعنوية فمكان العمل هو ذاته مكان التدريب، والمشرف أو الرئيس المباشر هو نفسه المدرب ويؤخذ على هذه الطريقة عدم اهتمام الرئيس المباشر أو المشرف بتدريب الموظف الجديد أو قد لا يكون لديه الوعي أو التقدير الكافي لأهمية التدريب، **(صلاح الدين عبد الباقي،2005، ص221).**

وقد يشغله عمله الأصلي من تدريب مرؤوسي التدريب السليم، وعلى ذلك فنجاح هذه الطريقة يتوقف على الجهد الذي يبذله المشرف .

8-1-2- التدريب و التمرن على العمل :

وتسمى هذه الطريقة" **بالتمرين على العمل** "يتم تدريب الموظف على هذه الطريقة عن طريق إلحاقه بعدد من الوظائف على فترات مؤقتة للإلمام بكل وظيفة، وتتيح هذه الطريقة للموظف فرصة زيادة قدراته العامة ودرايته بالأعمال الأخرى المتصلة بوظيفته، ووقوفه على أوجه الترابط بين أنشطة المنشأة المختلفة .

8-1-3- تكليف الموظف بأعمال ذات مسؤوليات أعلى :

ويكلف الموظف بالقيام بمسؤوليات أكبر من مسؤولياته الحالية، وذلك بتكليفه بالإشراف على قسم أو إدارة بالمنشأة لفترات معينة، وتصلح هذه الطريقة لتدريب العاملين المرشحين للترقية إلى وظائف إشرافية وذلك لإكسابهم مهارات قيادية .

8-2- التدريب الجماعي :

ويقصد بذلك تدريب أكثر من موظف معا وفي غير أوقات العمل الرسمية، وقد يتم في مركز التدريب بالمنشأة – إن وجد –أو في مركز تدريب خارج المنشأة وعادة ما يعفي الأفراد خلال فترة التدريب من الدوام الرسمي ويعمل هذا النوع من التدريب على إفادة المتدربين من خبرات بعضهم البعض نتيجة وجودهم في مكان واحد أثناء فترة التدريب ومن أهم طرق التدريب الجماعي ما يلي:

8-2-1- المحاضرة:

هذه الطريقة تمتاز بالسهولة والسرعة في آن واحد، (**طارق كمال، 2002، ص64**).

وهذه تفيد بعض العمال الذين يفضلون الحصول على المعلومة من خلال حديث عن الحصول عليها عن طريق القراءة وبطبيعة الحال فإنه لم يستطع المحاضر جذب الانتباه لموضوع المحاضرة، فإنّ ذلك قد يؤدي إلى الشعور بالملل، بل وربما تسود الفوضى في قاعة المحاضرة.

8-2-2- النشرات المطبوعة :

بعض الشركات قد تلجأ إلى توزيع نشرات مطبوعة على العمال، وفي كثير من الحالات فإن العمال لا يقومون بتنفيذ ما جاء بهذه النشرات من تعليمات، وبالرغم من ذلك فإن للنشرات المطبوعة بعض المزايا، ومن هذه المزايا إمكانية قراءة هذه النشرات في أي مكان إلى جانب إمكانية قراءة النشرة العديد من المرات (**طارق كمال، 2002، ص64**).

8-2-3- المؤتمرات :

المؤتمر هو اجتماع يشترك فيه عدد من الأعضاء لدراسة موضوع له أهمية لكافة الأعضاء وتعتبر هذه الوسيلة شائعة لتدريب رجال الإدارة العليا بصفة خاصة، حيث تفيد في استعراض التجارب والخبرات المختلفة الأعضاء .

8-2-4- الندوات أو حلقات الدراسة:

بموجب هذه الطريقة يشترك مجموعة من الدارسين في بحث موضوع معين، ويقوم كل مشترك في الندوة بدراسة جانب معين من الموضوع ويكتب تقرير عنه، وفي الندوة تتاح الفرصة للاستفادة من آراء الغير حيث تقرير كل مشترك يعرض في الندوة للمنافسة وتبادل الرأي من جانب كافة الأعضاء (**صلاح الدين عبد الباقي،2005 ، ص 223**).

8-2-5- التطبيق العلمي :

بموجب هذه الطريقة يقوم المدرب بأداء عمل معين بطريقة عملية سليمة أمام المتدربين موضحا لهم طريقة وإجراءات الأداء والعمليات وتصلح هذه الطريقة بصفة خاصة في الأعمال الحرفية أو التي تحتاج إلى مهارات أدوية أو استخدام الآلات والأجهزة الميكانيكية .

8-2-6- تمثيل الأدوار:

تقوم هذه الطريقة على أساس تصور المدرب موقفا معينا من المواقف التي تحدث عادة، ويطلب من المتدربين تمثيل هذا الموقف بعد أن يحدد لكل منهم دوره، وفي النهاية يطلب المدرب من كل فرد أن يبدي رأيه في الطريقة التي تصرف بها زميله، وأن يقترح ما يراه من حلول في هذا الصدد ويتمثل دور المدرب هنا في ترشيد سلوك المتدربين نحو التصرفات السليمة والتنبيه إلى الأخطاء التي وقعوا فيها وإرشادهم إلى السلوك الرشيد في ضوء الموقف القائم، ولذلك فإن هذه الطريقة تحتاج إلى مدربين متخصصين، وتفضل هذه الطريقة في تدريب الشخص على معالجة المشكلات المتصلة بالمواقف الإنسانية .

8-2-7- المناقشة :

يقوم المتدربين في هذه الطريقة بمناقشة وإبداء الرأي في موضوعات محددة، كأن تعرض حالة أو مشكلة معينة، وتوضح الطريقة التي اتبعت في حلها ويقوم المدرب بإدارة توجيه المناقشة بما يكفل الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة المعروضة .

ويتوقف نجاح طريقة المناقشة على عوامل عديدة منها الاهتمام بالإعداد لها والمهارة في إدارتها كما يجب ألاّ يكون عدد المشتركين كبيرا **(صلاح الدين عبد الباقي،2005، ص225، 224)**.

8-2-8- الأفلام :

تكاليف الأفلام التعليمية باهظة ولكنها أداة تعليمية يمكن عرضها على عدد كبير من العمال ولذلك فإن عائدها يزيد على تكلفتها، وتصنع الشركات الكبرى أفلاماً خاصة بها كما تشتري أفلاما من صنع شركات أخرى، ويستخدم الفلم بالصوت والصورة معا ويستطيع توضيح كيفية صناعة المواد وكيف تتسلسل عمليات الإنتاج والعلاقات بينها ولهذا فإنه يعتبر إدارة فعالة في إعطاء صورة كاملة للعمليات المختلفة التي تقوم بها الشركة والفيلم الناطق يجمع ميزات المحاضرة والبيان العلمي .

ولا يستطيع الفيلم تعليم المهارات العلمية، وقيمة محدودة في تعليم مهارات العلاقات الإنسانية ويمكن للفيلم أن يعالج مبادئ العلاقات الإنسانية كما لا يمكن تقديمها في المحاضرات **(عبد الفتاح محمد دويدار،2006 ، ص216،217)**.

وتعتبر الوسائل الإيضاحية من عوامل نجاح العملية التدريبية وذلك بما تؤديه من وظيفة هامة وهي استشارة حواس المتدربين لاستقبال رسالة المتدرب داخل قاعة التدريب، وتنشيط الذاكرة وتوفير عناصر التسويق الذي يبعث الانتباه **(أمين ساعي،1998 ، ص98)**.

8-2-9- التلمذة الصناعية:

تقوم هذه الطريقة على أساس تزويد الأفراد بالمعرفة النظرية والعملية لفترة معينة، يعقب ذلك تدريب على العمال نفسه في إحدى الشركات وعلى ذلك فإن هذه الطريقة تجمع بين التدريب خارج العمل وأثناء العمل، وتلاؤم هذه الطريقة كثيرا من الصناعات التي تتطلب ضرورية التدفق المستمر للعاملين الجدد الذين تتوافر لديهم مهارات عن أصول المهنة مثل صناعة البناء والتشييد والمطابع، إلا أن هذه الطريقة مكلفة نظرا لطول برنامج التدريب **(أشرف محمد عبد الغني،2001 ، ص176)**.

8-2-10- التدريب عن طريق المراكز التدريبية الملحقة بالمنظمة:

يعتبر التدريب عن طريق المراكز التابعة للمنظمة أحد الأساليب التي تجمع بين التدريب أثناء العمل وخارج العمل، ويطبق هذا الأسلوب عن طريق المنظمة وذلك في مكان مخصص خارج مكان العمل، وتقوم هذه الطريقة على أساس إعطاء المتدربين توجيهات وإرشادات عن تشغيل الآلات والمعدات التي تشبه تلك التي يعملون عليها مستقبلا، ومن مزايا هذه الطريقة أنها تساعد على أداء الأنشطة الخاصة بالتدريب دون أن يتعارض ذلك مع انسياب واستمرار العمل في الأقسام الإنتاجية المختلفة لكن نظرا لارتفاع التكلفة التي يتضمنها توفير المعدات لأعراض التدريب قد تكون متقادمة أو متهالكة ولا تمد المتدرب بالمعلومات والخبرة التي تساعد على أداء عمله في المستقبل.

8-2-11- الطريقة الكلية والطريقة الجزئية في التدريب:

لقد وجدت التجارب التي أجريت على الطريقة الكلية في التعلم مقابل الطريقة الجزئية مجالها الطبيعي في الصناعة لتحديد ما إذا كان من الأفضل البدء بتعليم الأعمال الجديدة ككل، وأن يتعلم أجزاء منها منفصل بعضها عن بعض، ثم الربط بين هذه الأجزاء، وفي تطبيق الطريقة الجزئية يطلب من المتعلم أن يتدرب أولاً على أجزاء العمل جزء فجزء قبل أن يحاول العمل به ككل.

وعلى عكس ذلك، فإن الطريقة الكليّة المعدلة والأكثر شيوعًا تتطلب من هذا المبتدئ القيام بالعمل كله ومن خلال هذا التدريب يزداد العمل المطلوب منه تعقيدًا، ولكنه مع ذلك يقوم به ككل متدرب على جميع المهارات التي يتطلبها العمل مرة واحدة وبوضعها الطبيعي **(أشرف محمد عبد الغني، 2001 ، ص177)**.

9- خطوات إعداد برامج التدريب المهني:

يقوم المسؤولون في التدريب بالمنشأة بإعداد برامج اللازمة للتدريب للعاملين بالمنشأة والتساؤل هنا كيف تعد هذه البرامج بحيث تكون قابلة للتنفيذ دون مشاكل تعرقل تقدمها أو تحدث من نتائجها ولا يمكن تقديم شكل نموذجي لبرامج التدريب يمكن أن يطبق في جميع المنشآت إذ أنّ الشكل الذي يتخذه البرنامج يتأثر بعوامل كثيرة تتعلق بظروف المنشأة إلاّ أنّه يمكن القول بصفة عامة بأن إعداد برنامج التدريب وتنفيذها يمرّ بمجموعة من الخطوات أو المراحل ويمكن تجميعها فيما يلي :

9-1- المرحلة الأولى :جمع وتحليل المعلومات:

من الضروري أن يقوم المسؤول بإعداد خطة التدريب بالمنشأة عن طريق جمع مجموعة من البيانات التي تمكنه من إعداد خطة سليمة تفي باحتياجات العاملين، وتتناسب مع الظروف وإمكانيات المنشّأة، ويمكن استخلاصها ببعض المؤشرات من هذه المعلومات التي لها تأثيرها على الخطة التدريبية مثل :التعديلات المحتملة في الهيكل التنظيمي وجود مشاكل في الاتصالات في التنظيم، انخفاض الروح المعنوية، انخفاض معدلات الأداء الفعلية.

9-2- المرحلة الثانية :تحديد الاحتياجات التدريبية:

إنّ الاحتياجات التدريبية تعبر عن تحديد الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة المشاكل التي قد تتعرض لها المنشأة، وتحدد هذه الاحتياجات بالتعاون بين المسؤول عن التدريب والرؤساء أو المدرين بالمنشأة، ويمكن بلورة الاحتياجات كالآتي :

- احتياجات تتعلق بتطوير المهارات والقدرات لدى بعض العاملين .
- احتياجات تتعلق بتطوير المعارف والمعلومات لدى بعض العاملين **(صلاح الدين عبد الباقي،2002 ، ص225، 226)**.

- احتياجات تتعلق بتطوير سلوك بعض العاملين، وطريقة تعاملهم مع مرؤوسيهم . **(صلاح الدين عبد الباقي،2002 ، ص 226).**

9-3- المرحلة الثالثة :تحديد أهداف البرنامج:

والأهداف هي الغايات التي يؤمل تحقيقها من وراء البرنامج التدريبي، وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يجري تصميمها وإقرارها مقدّمًا وتوضح الأهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد واتجاهاتهم وسلوكهم وفي ضوئها يتم وضع المادة التدريبية، ويتم وضع أهداف البرنامج التدريبي في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية .

9-4- المرحلة الرابعة :تصميم البرامج التدريبية:

تمرّ مرحلة تخطيط (تصميم) البرنامج التدريبي بمراحل متعددة :

9-4-1- تحديد نوع المهارات التي سيدرب عليها:

بعد أن يتم تحديد الاحتياجات التدريبية، يأتي دور تقرير نوع المهارة أو المهارات الملائمة لهذه الاحتياجات، والتي سيعمل البرنامج التدريبي على اكتسابها أو صقلها لدى المتدربين، وهذه المهارات يمكن أن تكون لغوية أساسية كالقراءة أو أساسية ذات طبيعة فنية لازمة لأداء عمل معين مثل :الكتابة على الآلة الكاتبة وتنشيف وحفظ الملفات، أو مهارات إقامة علاقات مع الآخرين كالاتصالات والقيادة الإرادية، أو المهارات الفكرية مثل :التخطيط، التنظيم، إعداد السياسات واتخاذ القرارات، وهذا النوع من المهارات يحتاج إليه كافة المديرين في جميع المستويات الإدارية وبشكل خاص مستوى الإدارة العليا **(مصطفى نجيب شويش،2005 ، ص238،239).**

9-4-2- وضع المنهاج التدريبي:

ويقصد به الموضوعات أو المواد ومفردتها التي ستدرس أو يدرب عليها المتدربون، ويتم تحديدها في ضوء الاحتياجات التدريبية وحتى يكون المنهاج التدريبي جيداً ويحقق الأهداف المطلوبة، فيجب أن لا يكون تابعاً من البيئة الواقعة وليس مستوردًا، أن يتم بطابع المعقولية، ويجب أن لا تكون المعلومات قديمة ومكررة بل جديدة ومستحدثة كذلك يجب أن تأخذ المنهاج في اعتبارها الأهداف النهائية المراد تحقيقها، ويجب أن تتناسب مادة الدراسة والمادة العلمية في برنامج التدريب والقدرات العلمية أو الفنية للمتدرب .

9-4-3- اختيار أسلوب التدريب :

على الرغم من تعدّد الأساليب (الطرق)التي يمكن استخدامها في مجال التدريب إلاّ أنّه من المهم ملاحظة أنّ هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها البعض بحيث يمكن استخدام إحداهما أو بعضها مكان البعض الآخر أو في جميع المواقف والظروف، بل أن لكل منها المجال أو الاستخدام الخاص الذي يمكن أن تتحقق فيه أفضل النتائج إلاّ أنّه يمكن أيضاً استخدام أكثر من أسلوب في آن واحد في عملية التدريب .

9-4-4- اختيار المدربين :

لا شك أنّ نوعية المدربين تعتبر من العناصر الهامة الواجب أخذها بعين الاعتبار عند القيام بتخطيط البرامج التدريبية، إذ أن توفير المدرب الكفء يمثل عاملاً من العوامل الرئيسية التي تعطي مؤشرًا مسبقًا على زيادة احتمالات نجاح البرامج التدريبية التي يتم إعدادها وتوجيهها للقوى العاملة على اختلاف مستوياتها وتخصصاته **(مصطفى نجيب شويش، 2005، ص239)**.

وعلى أيّ حال يتوقف اختيار المدرب على ما يأتي:

- أسلوب التدريب المراد استخدامه.
- المادة التدريبية المراد اكتسابها للمتدربين.
- نوعية المتدربين.

وبشكل عام هناك أربعة أنواع من المتدربين :

-**المدرب المحاضر**: ويقصد به الشخص الذي يقوم بنقل المعلومات للمتدربين عن طريق المحاضرات ويكون هو المتحدث الأساسي فيها .

-**المدرب القائد**: وهو الشخص الذي يتولى تدريب مجموعة من الأفراد من خلال قيادته المؤتمر أو ندوة أو مناقشة.

-**المدرب التطبيقي**: ويقصد به الشخص الذي لديه الخبرة العملية إلى جانب قدر معقول من الخبرة النظرية، وهذا النوع من المتدربين يكون قادرا على تدريب مجموعات من المتدربين باستخدام أساليب دراسة الحالات والمناقشات.

-**المدرب النفسي** :ويقصد به الشخص الذي لديه خبرة ومعرفة بالعلوم السلوكية وكيفية تعديل السلوك وهناك صفات أساسية يجب أن يتحلى بها كل مدرب أهمها الشخصية القوية، المرونة، البر، اللباقة، الثقة بالنفس والخبرة (**مصطفى نجيب شويش،2005، ص246**).

9-4-5- تحديد مكان التدريب:

لابد من تحديد واختيار المكان الذي يتم فيه التدريب، ولتحديد مكان التدريب يمكن تقسيم التدريب إلى نوعين رئيسيين هما :التدريب الجماعي والتدريب الفردي.

وفي ضوء هذا التقسيم لأنواع التدريب يكون قرار تحديد مكان التدريب ضمن ثلاث اختيارات هي :

– في مكان الوظيفة أو العمل نفسه أي في المنشأة نفسها، وهذا يناسب التدريب الفردي، والذي يطلق عليه التدريب أثناء العمل، إذ يقوم المدرب بالإشراف على المتدرب وتدريبه أثناء قيام الأخير بعمله، كما يتم هذا النوع من التدريب عن طريق التبادل الوظيفي أي بإلحاق الفرد فترة من الوقت في كلّ إدارة ليلم بأعمالها ثم ينتقل إلى إدارة أخرى وهكذا :

- في غرفة (قاعة) مخصصة للتدريب داخل المنشأة.

- في مكان خارج مكان العمل والمنشأة أو يكون في معد تدريب متخصص والحالتان الأخيرتان تناسبان التدريب الجماعي، أي تدريب مجموعة من الأفراد معًا في وقت واحد، وقد يكون التدريب هنا في مراكز تدريب أو معاهد أو مدارس فنية تابعة للمنشأة نفسها، وبشكل عام يحكم عملية اختيار وتقرير مكان التدريب اعتبارات متعددة أهمها إمكانات المنشأة المالية والمادية

9-4-6- تحديد فترة البرنامج التدريب:

يمكن القول أنه ليس هناك فترة زمنية نموذجية لتنفيذ أي برنامج تدريبي إذ تختلف المدة من برنامج لآخر طبقًا لاعتبارات متعددة وهي كما يلي:

- المنهاج التدريبي، طبيعة ونوعية المشكلات التي يعالجها، **(مصطفى نجيب شويش،2005 ، ص ، 247)**.

والمهارات التي يراد اكتسابها للمتدربين .

- الأساليب التدريبية المستخدمة، فهناك أساليب يتطلب استخدامها أطول من أساليب أخرى .

- الإمكانيات المتاحة، كسرعة حاجة المنشأة للمتدربين، أو عدم إمكانية المنشأة الاستغناء عن المتدربين ليتفرغوا للتدريب أكثر مدة زمنية معينة.

وبشكل عام يتم القول أنه يتعين إقامة برنامج التدريب في الوقت المناسب وفي الفترة التي تتناسب مع موضوعه، وقد تقسم برنامج التدريب من منظور المدة اللازمة لها إلى برامج طويلة المدى، وأخرى قصيرة المدى، ففي النوع الأول يكون التدريب عملية مستمرة تخطط.

لهذا المنشآت العاملة في القطاعات تتأثر بصورة دائمة بالتغيرات التكنولوجية أو الآلية، أو تلك التي تعيش في منافسة علمية وفنية مع غيرها من المنشآت.

إما برنامج التدريب قصيرة الأجل فتتمثل في تلك التي يتطلب الأمر إعدادها أهداف محددة أو معروفة، وتتمثل هذه البرامج في تدريب العامل على استخدام آلة معينة أو تدريب العمال الجدد على كيفية أداء الواجبات والمسؤوليات المطلوبة ويتمثل هذا النوع من البرامج في برامج التدريب لترقية العامل في حالة اختياره التدريب بنجاح.

9-4-7- المستلزمات المتوفرة للبرنامج التدريبي:

يتعين قبل القيام بتنفيذ البرنامج التدريبي توفير كافة الاحتياجات والإمكانيات والوسائل اللازمة للتدريب ويشمل هذا مكان التدريب المناسب، والأدوات أو المعدات أو الوسائل السمعية أو البصرية أو الآلية أو التصويرية الآتية يتطلب التدريب استعمالها، ويشمل هذا أيضا إعداد المطبوعات والمذكرات والاسترشاد بها كما أنه من الضروري تعيين مدير إداري أو منسق للإشراف على سير وتنفيذ البرامج ليعالج ما يظهر من مشكلات أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي (**مصطفى نجيب شويش،2005 ، ص247**).

وفيما يتعلق بمكان العمل فيجب أن يكون ملائما لخدمة أعراض التدريب من حيث توفر كافة الاحتياجات فيه، مثل المقاعد، سبورة، شاشة العرض، إضاءة كافية، تهوية، نظافة، إذ تعتبر هذه الأشياء عوامل مساعدة للمدرب على العطاء والمتدربين على الاستيعاب **(مصطفى نجيب شويش،2005 ، ص248)**.

9-5- المرحلة الخامسة :تنفيذ البرامج التدريبية:

وتشمل هذه المرحلة على ما يلي:

- إعداد الجدول الزمني للبرامج وتنسيق النتائج الزمنية للبرامج والموضوعات .

- تجهيز وإعداد مكان التدريب.

- متابعة المتدربين والدربين.

9-6- المرحلة السادسة:كيفية التدريب:

إن فعالية التدريب لا تتحقق بحسن التخطيط فقط، وإنما تعتمد على دقة التنفيذ ومن ثم لا بد من القيام بتقديم النشاط التدريبي بشكل عام في المنشأة وتعتبر مشكلة تقييم التدريب وقياس فعاليته من أهم المشاكل التي تواجه الممارسين لهذه الوظيفة ويرجع ذلك إلى:

- عدم الاتفاق على ما يجب قياسه على وجه التحديد.

- تعقد عملية القياس نتيجة لوجود الكثير من العوامل المطلوبة قياسها.

- عدم توفر الأساليب الإحصائية الدقيقة للقياس.

وتتعلق فاعلية التدريب إذا توفرت عوامل مثل :الدافع الفردي على التدريب، وجود بيئة العمل المناسبة وإن يتم تنفيذ البرامج بكفاءة **(صلاح الدين عبد الباقي،2002 ، ص227)**.

ويستخدم في تقييم برامج التدريب الوسائل التالية:

- الاختبارات السيكولوجية .

- مؤشرات الكفاية الإنتاجية.

- توزع على المتدربين استبيانات قبل بدء البرنامج، وتدور أسئلته حول عادات العمل ومناهجه وطرائقه، وعاداتهم التي اكتسبوها فيما يتعلق بهذه النواحي ثم نطبق هذه الاستبيانات بعد نهاية البرنامج بمدة معينة لمعرفة مدى التغير في اتجاهاتهم والذي حدث نتيجة التدريب.

- تستخدم الاختبارات السيكولوجية خاصة اختبارات القدرات اليدوية وتطبق على المتدربين قبل البرنامج وحساب مدى التحسن الذي أحدثه التدريب في القدرات.

- وتجمع بيانات المؤشرات قبل وبعد البرنامج التدريبي بمدة معينة ويتم مقارنة هذه المؤشرات لدى المتدربين قبل وبعد التدريب بانخفاض المؤشرات (كالغياب والحوادث) وازدياد بعضها (كالأداء، ودرجة تقرير الكفاية) دليل على قيمة البرنامج التدريبي وتأثيره في المتدربين **(محمد السيد أبو النيل،1985 ، ص681،682)**.

10- فوائد التدريب :

للتدريب فوائد كثيرة تعود على المؤسسات والشركات من ناحية وعلى زيادة الإنتاج وتحسن نوعه، وانخفاض التكاليف والنفقات لانخفاض زمن العمل نفسه من ناحية أخرى، فمن المزايا التي تجنيها المؤسسة أو الشركة:

الإنتاج من ناحية ولقلة الخسائر التي تنجم عن اضطراب الآلات وتلفها والإسراف في استخدام مواد الخام من ناحية أخرى وهذا إلى عدد الحوادث وآليات العمل:(**أشرف محمد عبد الغني،2001، ص172)**.

والتدريب المنظم القائم على أساس علمي شرط ضروري لكل عامل وموظف إذ كان اختيار العاملين علمياً دقيقاً وكانوا يملكون استعدادات عالية فلابدّ من تدريبهم كي يرتفع مستوى كفايتهم الإنتاجية، ومن أبرز فوائد التدريب ما يلي:(**أشرف محمد عبد الغني،2001، ص172**).

10-1- فوائد التدريب بالنسبة للمنظمات :

يعمل التدريب على تحقيق العديد من الفوائد والمزايا للمنظمات من بينها :

- يقوم التدريب بزيادة الأرباح وتنمية الاتجاهات الإيجابية حول أهمية تحقيقها للنموّ والبقاء.

- زيادة المعارف والمعلومات عن الوظيفة إلى جانب تدعيم المهارات في كلّ المستويات التنظيميّة .

- دعم أخلاقيات التعامل لدى قوة العمل بالمنظمة .

- مساعدة الأفراد للتعرف على الغرض والأهداف التنظيمية.

- المساهمة في التوصل إلى تكوين صورة ذهنية وانطباع إيجابي عن المنظمة .

- تكوين عناصر الثقة والأصالة التنظيمية لدى العاملين.

- تنمية وتعميق الروابط الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين .

- المساهمة في تحقيق التنمية والتطوير التنظيمي .

- المساعدة في الإلمام برؤية ورسالة المنظمة وغايتها التنظيمية.

- مساعدة العاملين للاقتناع بعمليات التغيير (**عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،2007 ، ص143**).

- زيادة فعالية الاتصالات التنظيمية وابتكار أسس التعامل تزيد من كفاءتها .

- تنمية الإحساس بالمسؤولية اتجاه المنظمة والحفاظ على مكانتها.

- الإمداد بالمعلومات عن الاحتياجات التدريبية المستقبلية في شتى مجلات المنظمة .

- تمتع المنظمة بقوة أكبر على حلّ المشكلات واتخاذ القرارات.

-تدعيم علاقات العمل وتوثيقها بين الأفراد، وبناء الالتزام التنظيمي.

10-2- فوائد التدريب للأفراد العاملين:

- مساعدة الأفراد في اتخاذ القرارات بصورة أفضل وإتباع الطرق العملية لحل المشكلات والمعوقات.

- تساهم عملية التدريب والتنمية في تنمية الدافع للإنجاز والشعور بالمسؤولية لدى العاملين بالمنظمة.

- المساعدة في تحقيق التنمية الذاتية والثقة بالنفس لدى الأفراد .

- مساعدة الأفراد لدراسة وتحليل موضوعات حساسة كالصراع، الضغوط، التوتر والإحباط.

- إمداد الأفراد بالمعلومات لتدعيم وزيادة معارفهم عن القيادة ومهارات الإتصال بكافة الأطراف .

- زيادة مستويات الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير لدى الأفراد.

- إشباع حاجات الأفراد التدريبية والتعليمية **(عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،2007 ،ص143)**.

- تنمية المدربين وتحقيق ذاتهم وإثبات قدراتهم وتوجهاتهم المستقبلية.

- تنمية الإحساس بالتعلم المستمر مما يشجع على الاستقرار الشخصي والإحساس بالأمان المعرفي .

- مساعدة الأفراد لتنمية مهارات التحدث والاتصالات، بالإضافة إلى تنمية مهارات الكتابة الجيدة والقرارات السريعة في مختلف مجالات أنشطة المنظمة.

- تنمية الاستعداد لتقبل مهام ومسؤولية جديدة.

10-3- فوائد التدريب لتدعيم العلاقات الإنسانية:

- تنمية الاتصالات الداخلية فيما بين المجموعات والأفراد.

- تحقيق فعالية التوجه بالنسبة للمواطنين الجدد والعاملين الذين يتولون مهام جديدة ومسؤوليات أكبر نتيجة النقل أو الترقية.

- إمداد مختلف الأطراف بالمعلومات بصورة عادلة مع إتاحة الفرص لجميع الإدارات للاستفادة منها.

- إمداد الإدارات المختلفة بالمعارف والمعلومات المتعلقة بالقوانين الحكومية والسياسات والإجراءات الإدارية.

- المساهمة في صياغة السياسات التنظيمية، وتحديد الأدوار والقواعد المتعلقة بالتعامل.

- تنمية المهارات للتعامل مع الآخرين.

– تنمية أخلاقيات التعامل والقيم الشخصية الفعالة لدعم التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين **(عبد الحميد عبد الفتاح المغربي،2007 ، ص143).**

- العمل على دعم تماسك والتحام المجموعات.

- تنمية المناخ الجيد للتعلم، والنمو والتعاون (**عبد الفتاح عبد الحميد المغربي،2007، ص145**).

خلاصة الفصل:

من خلال ما ورد في هذا الفصل نستنتج أن التدريب المهني يعتبر العمود الفقري للمؤسسة، بغية مواكبة التطور والتقدم والرقي، لذلك نلاحظ أن التدريب المهني يلبي حاجة الأفراد لفهم ما يقومون به من أفعال ونشاطات ، ويعد التدريب من أهم الطرق المؤدية إلى التحسين المستمر للكفاءات وتعرف على أنها العملية المنظمة والمستمرة التي تنظم مجموعة من الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعلومات و المعارف والممارسات التي تكسبه مهارة في أداء عمله، لهذا سنتطرق في الفصل التالي للكفاءات المهنية.

الفصل الثالث: الكفاءات المهنية

تمهيد:

1- تعريف الكفاءات المهنية.

2- لمحة تاريخية عن ظهور الكفاءات المهنية.

3- النظريات التي تناولت الكفاءات المهنية.

4- أنواع الكفاءات المهنية.

5- عناصر الكفاءات المهنية.

6- مكونات الكفاءات المهنية.

7- استراتجيات اكتساب الكفاءات المهنية.

8- خصائص الكفاءات المهنية.

9- صعوبات تحديد الكفاءات المهنية.

10- طرق قياس (تقييم) الكفاءات المهنية.

10-1- أدوات جمع البيانات حول الكفاءات المهنية.

10-2- طرق تقييم الكفاءات الفردية والجماعية.

10-3- أهمية عملية تقييم الكفاءات المهنية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الكفاءات المهنية من المفاهيم المهمة والمعقدة في المؤسسة إذ أنها تختلف من عامل إلى آخر، ونظرا لما تمثله من أهمية بالغة في سياق التطور وتحسين كفاءات الأفراد لتفادي بعض التجاوزات، وبما أن الكفاءات هي مجموعة من المؤهلات العلمية والمعارف الأدائية وأيضا تشمل القدرة على العمل والإبداع والقدرة في المساهمة على تجسيد ثقافة الشخص بصفة خاصة وقيم المؤسسة بصفة عامة، لذا سنحاول في هذا الفصل أن نعطي مفهوم الكفاءات المهنية، لمحة تاريخية عنها والنظريات التي تناولت هذا الموضوع وأنواعها وخصائصها وبعض الأمور المتعلقة بها.

1- تعريف الكفاءات المهنية:

يعرف اليونيسكو 1978 الكفاءات على أنّها مجموعة من المؤهلات العلمية الضرورية لممارسة مهنة معينة كالقدرة على إنجاز نشاطات ملموسة، تتفرع عن مهام خاصة بحرفة أو بمهنة أو مجال خاص كتحرير تقرير إصلاح آلة، ممارسة تلحيم **(عن بن دريدي، 2002، ص11)**.

نستنتج هنا أنّ الكفاءات المهنية مجموعة من المؤهلات العملية، وهي التي تسمح للفرد بإنجاز عمله على أحسن وجه.

ويعرّف **(لوي دانوا Louis d'hainault، 1996)** الكفاءات أنّها مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات الحركية التي تجعل الفرد قادر على ممارسة وضعية معينة أو نشاط أو عمل معقد على أكمل وجه **(عن بن دريدي فوزي، 2002، ص09)**.

فمن هنا يتضح لنا أنّ الكفاءات مجموعة من التصرفات الوجدانية، والمهارات النفسية التي تسمح للفرد بممارسة لائقة لدور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما.

ويعرّفها **(سكلون، Scallon، 2004، ص124)** على أنّها معرفة التصرف والقدرة على استخدام معارفه، المعرفة الأدائية والمعرفة الوجدانية ومختلف الموارد.

ومن هنا نقول أنّ لدى الفرد معارف عديدة، وهي التي تشكل تركيبة هامة لكفاءاته، لأداء مهمة معينة.

أمّا مفهوم الكفاءات في علم النفس العمل فيعرفه **(لوبلا، ديمنتمولان، Dément Moullin, Leplat,2001)** على أنّها مجموعة ثابتة من المعارف الأدائية السلوكية النموذجية، الإجراءات النموذجية وأنواع التفكير التي يمكن استعمالها دون حاجة

إلى تعلم جديد، كما تسمح الكفاءات بتوقع الظواهر والجانب الضمني من التعليمات والتغير في المهمة.

وهناك تعريف آخر ل **(لويس دينوا Louis Dénoie)** الذي عرّف الكفاءات على أنّها مجموعة سلوكيات ومهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما أو وظيفة أو نشاط بشكل فعّال وبشكل عام يمكن تعريف الكفاءة على أنها استعداد لتجنيد وتجميع ووضع الموارد والمعارف الأدائية والتنظيمية في العمل.

وأيضا نجد تعريف آخر أنّ الكفاءات مكتسبة إذ يتم تشكيلها من خلال الخبرة التي تتراكم نتيجة مواجهة أوضاع العمل **(Guy Le Boterf, 2001, p77)**

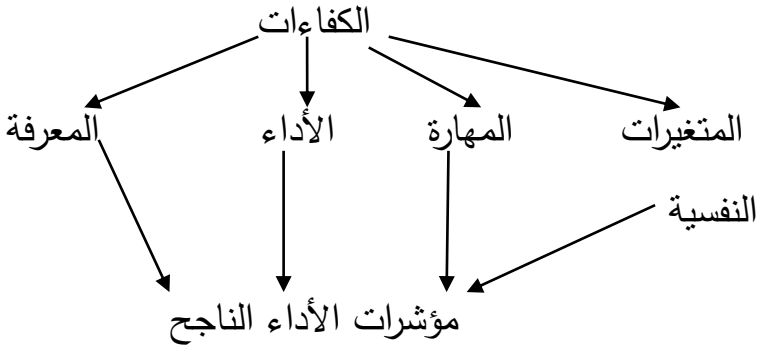
وحسب (لوبوتيرف، Le Botref،2004) فإنّ تعريف الكفاءات يتعدّد بحسب المنظمات وظروف العمل، كما ينتقل مفهومها بين قطبين هما:

– قطب ظروف العمل المتميزة بالتكرار، الروتين، البساطة، التنفيذ الحرفي للأوامر والتعليمات، والنظرة الضيقة.

– قطب ظروف العمل المتسمة بمواجهة المخاطر، التجديد، القيام بمبادرات، والنظرة المنفتحة وعلى هذا الأساس، يكون تعريف الكفاءات متغيرات لظروف العمل وخصائص المنظمات فعندما يتواجد في القطب الأول، ينحصر تعريف الكفاءات في المعرفة العلمية فقط، ويتضح لنا ذلك من خلال التنفيذ الصارم للأوامر والتعليمات، أمّا إذا تواجد في القطب الثاني فهذا يعني أن تعريف الكفاءات يتجسد في المعرفة الأدائية والتفاعلية، بمعنى الإجابة على السؤالين: معرفة ماذا نعمل؟ ومتى؟ فعلى المورد الكفء أن يعرف كيف يصرف قبل، أثناء وبعد الأزمات، وأن يتحلى بروح المبادرة والإقدام، تحمل المسؤولية واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب . **(G. Le Boterf ,2002 ,p63,64)**

ومن ذلك نستخلص أن الكفاءات مجموعة من التصرفات والأفعال سواء كانت وجدانية، مهارات نفسية حركية، تجعل الفرد قادر على ممارسة وضعية معينة وتسمح له أمام جملة من الوضعيات لحل المشاكل وتنفيذ المهام المهنية، حيث يعتبر الفرد ممتلكا للكفاءة حتى استطاع التصرف واتخاذ القرار الملائم لحل المشكلات.

الشكل رقم (1): يمثل بنية تمثيلية للكفاءة في المؤسسة



(عن رمضان أزيل وآخرون،2002، ص80)

وقد حددت الكفاءات بمفهومها الحديث ورتبت على ثمانية مجالات أساسية وهي:

- الخبرة التقنية (L'expertise Technique)
- القدرة على العمل (Compétence d'action)
- القدرة على الإبداع والخلق (Capacité créative)
- القدرة التسييرية (Capacité managériale).
- القدرة على تحقيق الفاعلية الشخصية (Capacité affecté personnelle).
- القدرة الإتصالية أو العلاقائية (Capacité relationelle).
- القدرة على المساهمة في القيم .(Capacité à la contribution aux valeurs)
- القدرة على المساهمة في أهداف المؤسسة (Capacité à la contribution aux objectifs). **(بن عيسى محمد، 2004، ص71)**.

نفهم من هنا أن هناك مفاهيم متعددة للكفاءات بحيث نجد أنها الخبرة التقنية فهي تتمحور في القدرة على العمل والإبداع والمساهمة في قيم ثقافية بصفة خاصة، وقيم المؤسسة بصفة عامة.

2- لمحة تاريخية عن ظهور الكفاءات المهنية:

خلال السنوات الأولى للثورة الصناعية كانت مبادئ الإنتاج الإجمالي والاختصاص المهني يحددان نجاح المنظمات وبعد تطوّر الأسواق الجديدة في اليابان، في شرق آسيا، وفي إفريقيا وفي الهند، أصبحت المنظمات الأمريكية والأوربية تواجه منافسة حادة، وبالتالي حاولت إيجاد طرق أخرى لضبط وتقوية قدرتها التنافسية، وهذه الطرق مرتبطة بأهمية تنظيم الإنسان، فالمنظمات صارت تبحث عن طرق أكثر مرونة، ويعد الاهتمام بكفاءات الأفراد وأفواج العمل كعوامل هامة للنجاح، وهذا التطور الهائل في تسيير المؤسسات انعكس على إدارة الموارد البشرية بالأثر الإيجابي، ذلك أن الكفاءات البشرية أصبحت المفهوم الإستراتيجي للتسيير على اعتبار أنها المنتجة للمعرفة من جهة، وهي المسؤولة عن تطورها من جهة أخرى، ما دفع ببعض الإداريين إلى إعادة النظر في مفهوم التنمية، إذ لم يعد يقتصر على ما هو مادي، وإنما تعداها إلى ما يعرف بالتنمية البشرية المستديمة، على اعتبار أن الكفاءات البشرية هي الهدف الإستراتيجي لكل عملية تنمية.

فالكفاءة عند (بورتر، M. Porter، 1980)، هي ما سمح بالتحليل الإستراتيجي للمؤسسة فيما يتعلق بالجانب الخارجي، فهذا التحليل مكن من بناء نظرية مهيكلة لموقع المؤسسة مقارنة بمنافسيها ومختلف القوى التي تؤثر عليها، وبالرغم من النقد الذي تعرضت له هذه النظرية فإنها ساهمت في ولادة العديد من الأفكار التي لا تزال متداولة إلى حد الآن

(DANS Patrick Gilbert, 1992, p14)

كما قام (بورتر، M.Porter، 1980) دراسة قائمة على أساس دور الفرد في المنظمة وكان يهدف منها إلى معالجة خصائص المؤسسة من الداخل وليس فقط في تحليل بيئتها

التنافسية، وفي هذه الأثناء ظهر تيار آخر يقوم تحليله على المورد المؤسس على أعمال (بان روز،Penrose,1959)، حيث قدمت هذه النظرية الجديدة التي قام بإرساء دعائمها كل من (بارني،Barney)، (ويرنر فيلت، Werner felt,1986)، (راملت Rumelt،1984)، (كوليس، Collis، 1991)، والذين أكدوا أن تنمية المؤسسة لا ترتبط فقط بمكانها الخارجي والقوى التي تتحكم في بيئتها الخارجية ولكن نسبة كبيرة من نجاحها بالموارد التي تملكها والتي تقوم باستقطابها.

وتم إثراء هذه النظرية فيما بعد، وتحول الاهتمام من الموارد المادية تدريجيا على المعارف (connaissances) من خلال أعمال كل من (كونر، Conner، زاندر،Zander، براهالد، كوجات، 1996) كما قام كل من (هامل، G.Hamel، براهالد C.K.Prahald، 1996) بكتابه مقال حول الكفاءات المفتاحة (les compétences clés) ما أدى إلى إحداث السبق في تقديم فكرة أساسية عن النظرية المبنية على الموارد من خلال إقتراحهما ضرورة إعادة التفكير في الإستراتيجية ليس من خلال الخطط الإستراتيجية والتقسيم التنظيمي المناسب فقط، ولكن من خلال تثمين الكفاءات المرتبطة بهذه الأعمال الإستراتجية والأمر الذي حقق نجاحا كبيرا.

وتبعت ذلك سلسلة من الأعمال والدراسات وضعت مبادئ نظرية ركزت الأولى على الموارد والثانية ركزت على المعرفة، والثالثة ركزت على الكفاءات.

وإن كان منطلق هذا التحليل هو نفسه في هذه الاتجاهات الثلاث، فإن نظرية الكفاءة مكنت من تحقيق تطورات مشهودة (بورتر M.Porter،1991)، يعتبر أن كل أصل ومورد عادي يمكن تمييزه وشراءه، أي قابل للتقليد، وبالتالي فإن الميزة التنافسية المرتبطة بهذا النوع من الموارد لا تكون مستدامة (**الهادي بوقلقول، 2004، ص206،207**).

3- النظريات التي تناولت موضوع الكفاءات المهنية:

هناك عدة نظريات ترتكز عليها الكفاءات، وسنتطرق إليها بموضوعية حسب النظرية السلوكية والنظرية المعرفية.

3-1- النظرية السلوكية:

تبيّن القراءات الخاصة بالمجال المهني، أنّ تحديد الكفاءة الخاصة بمركز عمل ما يستلزم من المكون في إطار التكوين المهني وصف النشاطات التي يتطلبها المنصب والتي سيقوم بها الفرد المعين فيها، لهذا أصبح وصف الكفاءة المهنية في صورة قائمة من النشاطات المقننة التي يطلب من كل فرد القيام بها عند تعيينه في منصب معين، لا تعبّر عن أيّ غموض فيما يخصّ تحويل الكفاءة من المكوّن إلى المتكوّن، وذلك لكون الكفاءات تعبّر عن سلوكات محددّة قابلة للملاحظة، ولكن عملية تحديد الكفاءات وتعيين النشاطات التي قام بها تايلور قصد تسهيل إدماج الفرد العامل في عالم الشغل بأسرع وقت ممكن، لا يمكن أن تسمح للفرد المتكون بتنمية قدراته العقلية، قصد الوصول إلى مستوى التفكير والإبداع التي تسعى إليه المجتمعات المتقدمة، لأن تقنين الكفاءات في صورة السلوكات تكون قابلة للملاحظة يقوم بها الفرد العامل آليا لفترة معينة، ترمي بالدرجة الأولى إلى الفعالية على حساب مسؤولياتهم، ما أدخل المؤسسات التي تبنت نظرية تايلور في مشاكل صعوبة التنمية والتطور، حيث يعتبر تايلور بتقسيمه للنشاطات، وبفضله التّصور عن التحقق من خلال التكرار المجبر للأفعال المضبطة في معظم الأحيان الناكر للإبداع والخبرة الذاتية، وعليه إذ كانت الكفاءة في المجال المهني يقصد بها سلوك فهي ملاحظة عبر الفعل والعمل، وبهذا يصبح تصور الكفاءة سلوكا يعبّر عن تضمينات يمكن تلخيصها في فعالية أداء ما يجعل تصميم الكفاءة يتوقف على السلوك الملاحظ **(عن فاطمة الزهراء بوكرمة، 2009 ، ص15،16).**

3-2- النظرية المعرفية:

لقد أعطى النموذج السلوكي أهمية كبرى لسلوك الملاحظ، في تحديد الكفاءة مما جعل علم النفس السلوكي يعتبر سلوك الفرد مجموعة من الاستجابات لما يحيط به من ظروف، وذلك حتى يتمكن من التكيف معها بمعنى أن تكيف مع المحيط، تتطلب في الواقع من الفرد استعمال قدرات التعلم والذاكرة، أي أن قدراتها العقلية، ومعارفه السابقة التي تسمح له بجعل مشاكل التكيف التي ليس لديها حلول مسبقة لها. وبهذا يصبح السلوك الملاحظ الممثل للكفاءة عبارة عن استجابة لمثيرات المحيط التي أدت بالفرد إلى استعمال قدراته العقلية، والجسمية ليصل إلى مستوى التكيف، ما يؤكد أن الفرد يستعمل مجموع المعارف السابقة بما فيه قدراته الحسية والحركية والإدراكية، وما السلوك في الواقع إلا حركات عضلية أو جسمية يقوم بها الفرد في مواقف حياته المختلفة، والتعرف على السلوك الملاحظ تتطلب من الملاحظ ذكر أو وصف التغيرات التي تطرأ على المستوى العضلي للفرد **(عن فاطمة الزهراء بوكرمة، 2009، ص15،16)**

4- أنواع الكفاءات المهنية:

أثبتت الدراسات التي اهتمت بالموضوع أنه لتنفيذ عمل ما يتطلب كفاءة معينة، ولكل كفاءة خصائص تميزها عن الأخرى، ولكن رغم اختلاف هذه الخصائص إلا أنها تصب في وسط عمل واحد، وسنتطرق إلى أنواع الكفاءات وهي:

4-1- الكفاءات الممتدة أو المستعرضة:

تمثل الكفاءات التي يمتد مجال تطبيقها داخل سياقات جديدة، بحيث كلما كانت المجالات والسياقات والوضعيات التي توظف فيها نفس الكفاءة واسعة ومختلفة عن مجال الوضعيات الأصلية.

4-2- الكفاءات الوجدانية:

فهي نوع من الكفاءات المتصلة بالاستعداد والميول وكذلك الاتجاهات والقيم الأخلاقية والمثل العليا، ويمكن اشتقاقها من القيم الأخلاقية والمبادئ السائدة في أي نظام، ونستخدم مقياس الاتجاهات لقياس هذا النوع من الكفاءات الوجدانية.

4-3- الكفاءات الأدائية:

تشمل هذه الكفاءات قدرة المتعلم على إظهار السلوك لمواجهة وضعيات المشكلة لأن الكفاءات تتعلق بأداء الفرد بمعرفته ومعيار تحقيق الكفاءة وهو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب (**محمد الدريج، 2004، ص102**).

4-4- الكفاءات الفردية:

يعرفها أثي وأورث (Athey et Orth، 1999) على أنها مجموع من أبعاد الأداء الملاحظ يتضمن المعرفة الفردية، المهارات، الإمكانيات والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من أجل الحصول على أداء عال وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة

(Foucher, N .Peterson ,A .Naji, 2006 ,p10).

4- 5- الكفاءات الجماعية:

يعرفها (أمهارد، Amhardt، 2000) على أنها مجموع معارف التسيير التي تنشأ عن طريق العمل وهي عبارة عن مزج للموارد الداخلية والخارجية لكل فرد من الأعضاء والذي يخلق كفاءات جديدة ناتجة بتنسيق جمعي للموارد (**J. Famadieu, Loic cadin,1996, p125)**

5- عناصر الكفاءات المهنية:

بما أن الكفاءات معقدة ومتشابكة يمكن التعرف عليها انطلاقا من عناصرها، فللكفاءة عدة عناصر مختلفة وهي تساعد على تجسيد المعارف المتنوعة وهي مستخدمة حسب الفروق الفردية وسنتطرق إلى ذكر أهمها:

5-1- المهارة:

تسمح المهارات بالتحكم في الوضعيات المختلفة، منها المهنية والتي تتطلب قدرات عالية مختلفة ومعارف مرتبطة بالحالة الآنية (**الحاج قاسم، 2004، ص142**).

5- 2- القدرة:

تعتبر القدرة استعداد مكتسب ومتطور، تسمح للفرد بالنجاح في أداء نشاط بدني أو فكري معين، ومفادها القيام بنشاط أداء مهمة معينة وإنها لا تكون حقيقية فعلية إلا إذا كانت متينة تتطور بالتجربة وعادة ما يعبر عنها بالفعل مثلا: (يحلل، يحضر، يشخص) ومن مميزات القدرة ما يلي:

- **التطورية:** القدرة تنمو كلما اتسعت دائرة المعارف المتعلقة بها، وتستمر إلى نهاية الحياة بعض منها ينقص مع مرور الزمن كالقدرة على التذكر.

- **عدم القابلية للتقويم:** لا يمكن أن تقوم القدرة إذ يعتذر معها ضبط التحكم بدقة وربط ذلك بعينة معينة.

- **التحول:** قد تتحول القدرة من حالة إلى أخرى، من كل هذه المميزات نستخلص أن القدرة هي التمكن من القيام بأفعال وإظهار سلوك أو مجموعة من السلوكات تناسب مع وضعية ما **(بن دريدي فوزي، 1999، ص27)**.

5-3- الاستعداد:

قدرة ممكنة أي الوجود بالقوة، أو أداء متوقع سيتمكن الفرد من انجازه فيما بعد عندما يسمح بذلك عامل النضج أو عامل التعلم.

6- مكونات الكفاءات المهنية:

تحتوي الكفاءات على مجموعة من المعارف وبها يتمكن العامل من مواجهة المشاكل والصعوبات التي يتلقاها خلال تأدية مهمته يتمكن من حلها بشكل فعال، وسنتطرق إلى ذكر مكوناتها:

6-1- المعارف التصريحية (Les connaissances déclaratives) :

تستعمل هذه المعارف من أجل وصف الأشياء والقوانين الفيزيائية، بالإضافة إلى المفاهيم المجردة ويمكن الوصول إليها بطريقة واعية إرادية كما أنها من السهل الإطلاع عليها، تنسيقها مع معارف تصريحية أخرى بهدف تشكيل استدلال بينما تعتبر المعارف التصريحية ستاتيكية، تتعلق بخصائص الأشياء وعلاقتهم ببعضهم البعض.

6-2- المعارف الإجرائية (Les connaissances procédurales):

تستعمل من أجل توجيه الفعل والدخول في العالم (المحيط)، الإطلاع عليها بطريقة واعية شيئ صعب، مثلا الخبراء لا يستطعون البحث عن عملهم بسهولة، أي الإجابة على السؤال "كيف يعدل"؟ يكون صعبا، فهذه المعارف تمثل ما يسمى بالمعارف الأدائية (Savoir faire) فهي معارف يمكن إستعمالها في تنفيذ الفعل، ولكن يجب ذكر أنها عندما تستعمل بصورة متكررة تصبح أوتوماتيكية مما يجعلها تفقد المعارف التصريحية التي تكونها، بالإضافة إلى أنه يمكن اكتساب المعارف الإجرائية دون قاعدة للمعارف التصريحية لكن شيء على أساس واعي قصدي (**سميرة تومي، 2001، ص22،21**).

6-3- المعارف الشرطية (Les connaissances conditionnelles):

نقصد بها (متى؟ ولماذا؟) يطرح هذا التساؤل على المصطلحات فوراءها معنى عميق، وهو يعني الخاصية الأوتوماتيكية (الشرطية للسلوك، والشرطية في علم النفس لديها

معنى خاص)، أي أن الفرد لا يعطي تعريف مباشر للسلوك الذي يقوم به فمثلا الشخص عندما تتساقط الأمطار يأخذ مطرية ويخرج فيفتحها إذن هناك تداخل تكامل بين هذه الأفعال **(كويلفيك، Cuillevic ،1999، ص148)**.

6-4- الميتامعارف (Meta Connaissances):

أو ما يسمى بالمتاذهنية وهي معارف تسمح بتسيير المعارف، أي معارف المنفذ حول معارفه الخاصة، وتوافق خاصة المعارف المكتسبة عن طريق الخبرة **(باكاي وآخرون، Paquay et d'autres، 2003)**.

وتتميز المعارف الميتاذهنية بانتمائها للمعارف من المستوى الثاني، إذ أنها بمفهوم **(فلابل، Flavell، 1979)** تتمثل المعرفة في كل المعارف والمعتقدات التي يملكها الفرد حول نشاطه الذهني، نتائجه وكل ما يتعلق به وكغيره من المعارف تحتفظ الميتامعارف في الذاكرة الطويلة المدى، تسترجع أثناء القيام بنشاط ذهني مثير للتجارب الميتاذهنية، ليعدل المنفذ النشاط على ضوئها، تختلف الميتامعارف من حيث طبيعة موضوعاتها وذلك يتعلق بثلاث متغيرات:

- **متغير الشخص:** ويتمثل في معرفة الفرد في معارفه ومقارنتها بمعارف الآخرين، وكذا معرفته بحدود المعرفة عند البشر.

- **متغير المهمة:** ويتمثل في معرفة طبيعة المهمة، متطلباتها وصعوباتها.

- **متغير الإستراتيجية:** ويتمثل في المعرفة حول الإستراتيجيات، ظروف استعمالها ومقارنتها بالإستراتيجيات الأخرى **(عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص38)**.

6-5- معارف التجارب (Les connaissances d'expérience):

التي تمثل مجموع المعارف المتجددة والمكتسبة في إطار ممارسة مهنة معينة، وهي غير صادرة عن مؤسسات التكوين أو البرامج (**تارديف وآخرون،1991، عن ماسلوMaslo، 2000**).

فهي معارف قاعدية مستعملة في وضعية معينة، تتطور أثناء تحويل تجربة معينة إلى معارف جديدة، معارفه ممارسة تسمح للعامل بالتكيف مع الوضعية، وهذا التكيف يبني انطلاقا من التجربة المعاشة بمساعدة الإدراك وتفسير الوضعيات المعاشة سابقا **(كارولويز، Karoleweiz، 2000)** ما يعني المعارف المكتسبة عن طريق الخبرة والتجربة المعاشة سابقا **(عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص38)**.

6-6- المعارف الإجتماعية (Les connaissances sociales):

ويذكر**(ديمنتمولان،1997)** أنّ من أجل التحكم في التفاعلات داخل الجماعة، وهنا يمكننا التحدث عن الكفاءات الجماعية أو الثقافة المحلية التي يسميها علماء النفس بالمعارف السلوكية (Savoir être) فإنه من المهم للأرغنومي أخذ هذه التغيرات غير معرفية بعين الإعتبار بما أنها تتدخل في النشاطات، خاصة الإتصالية، بذلك يتم شرحها أفضل **(عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص38)**.

7- إستراتيجيات اكتساب الكفاءات المهنية:

7-1- التكوين المهني كوسيلة لاكتساب الكفاءات:

يتميز ميدان العمل حاليا بالتّعقد في وضعيات العمل وأهم عوامل هذا التعقد، الديناميكية والتي تميّز العديد من النشاطات، فيتعرض الفرد العامل اليوم لنشاطات عديدة وثانوية، في غالب الأحيان متتالية، عليه التحكم فيها، وهذا التعقد يفرض في الغالب فترة

طويلة لاكتساب خبرة تليق بهذا النوع من المراكز،تعتمد على تكوين خاص بالوضعية (**ماريني،Marine ،1988**) نفهم من هذا التكوين الذي يعتمد عليه المهتمين بهذه المجالات المعقدة، مهم جدا لتمكين الفرد من التحكم في المتغيرات الجديدة والسماح له من التكيف مع متغيرات النسق الديناميكي، وبالتالي التمكن من تسييره (**غابا، Gaba ،1944**).

ونعني بالتكوين العمل على جعل المتكوّن يترك التصور الذي يملكه حول ذلك الشيء أو جزء منه على الأقل ويكتسب نسق تصوري جديد يتماشى والمشكلات التي يصادفها (**لوبوداك، Loboudec، 1988**) .

كما يعتبر التكوين تنمية منظمة وتحسين للاتجاهات، والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة، لأجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية بفعالية (**بوفلجة،غيات، 1984**).

إذن يمثل التكوين نسق يسمح ببناء وإعادة بناء معارف والكفاءات، يظهر من خلال التعاريف السابقة أن التكوين المهني يشمل على اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات، التي يحصل عليها العامل من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها مختصون بالمهنة، بحيث تجعل العامل قادرا على مزاولة عمله وإتقانه، كما يغير خبرات وتصورات الفرد السابقة، مما يجعله يتكيف مع المتطلبات الجديدة للوضعية بطريقة منظمة، وكما سبق ذكره الكفاءات مبنية ومشكلة من معارف مختلفة، متصلة بمصادر معرفية أخرى، كذلك يميز ميدان التكوين عامة بين هذه المعارف، وبين أن هناك معارف نظرية (تصريحية) ومعارف تطبيقية (إجرائية) تتدخل في تشكيله، وتظهر هذه المعارف بوضوح في أنواع التكوين المعتمدة، كالتكوين الأكاديمي الذي يتم في مراكز التكوين ويركز على المعارف الإجرائية.

إذن يعتبر التكوين إحدى الوسائل المستهدفة لاكتساب الكفاءات من جهة وليست الوسيلة الوحيدة، فهناك أيضا الخبرة المهنية التي تلعب دورا في اكتساب الكفاءات **(عن ملحة سعودي، 2007، 2008، ص38، 39).**

7-2- الخبرة المهنية كوسيلة لاكتساب الكفاءات:

الخبرة هي مجموع التجارب التي يكتسبها العامل في ميدان عمله، وكلما قلت مدته كلما كانت الخبرة أعمق، أما الكفاءات هي مجموعة من المعارف التي يكتسبها الإنسان في ميدان عمله، كثيرا ما استعمل مصطلح الخبرة في مواضيع غير موضعها، كاستعمالها لتعبير عن التجربة والأقدمية، وتتمثل الخبرة في اكتساب المعارف، التصورات الوظيفية ، وإمكانيات التخطيط والتوقع، وبفضلها يتعلم الفرد استعمال المعارف المكتسبة حسب الموقف، كما أنّها تملك خاصية اجتماعية، فالعامل ليس في علاقة بالتقنيات والمواد فقط، بل هو مدمج في إطار نسق إنتاجي، في شبكات من علاقات محددة بالقالب التنظيمي وبنوع تقسيم العمل المطلوب **(دابو، 1994، بنبريدج،1981).**

تعتبر الخبرة معرفة حلقية، تتكون من عدة حلقات نشاط مخزنة في الذاكرة، تمدنا بمصادر معرفية تسهل مقارنة الوضعيات الحالية بالسابقة ولتصنيف المشاكل، كما تسمح بطرح المشاكل بشكل جيد والاستفادة في ذلك من موارد المحيط، كما تمثل أحد العناصر المهمة في التكوين الحرفة أو المهنة، وللوصول إليها على الفرد أن يتمكن من التفكير حول ممارساته، لكي يتوصل إلى تحليلها وتحويل ما عاشه إلى خبرة مفكر فيها (ديمنتمولان، 1997) وقد تطور مفهوم الخبرة في ميدان العلوم المعرفية مع تطور النسق الخبير(Système expert) والأبحاث حول الذكاء الاصطناعي(L'intelligence artificielle) التي تهدف إلى إنتاج نشاط معرفي متكامل إلى أبعد مدى ممكن **(كافرني، 1988)** وأصبحت تعرف على أنها المعارف الإجرائية الضرورية التي تجمع وتوضع في جهاز حتى

نعطي نفس النتيجة التي يمكن للإنسان أن يصل إليها عند إنجاز المهام **(عن سعودي ملحة، 2007، 2008، ص39، 40)**.

8- خصائص الكفاءات:

إن الكفاءات ترتكز على عدة خصائص أهمها:

- الكفاءات محطات نهائية لمرحلة تكوينية معينة في إطار مناهج مبني على الكفاءات.

- هي شاملة ومدمجة للمعارف ولمختلف المجالات.

- الكفاءات تتميز بالديناميكية وتستمد ديناميكيتها من مستوى تطوّر المحيط الإجتماعي والمهني.

- الكفاءات تعتبر بحد ذاتها هدف يسعى لتحقيقها.

- الكفاءات عبارة عن قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج، وكلما كانت الكفاءة الإنتاجية عالية دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة وبالنوعية الجيدة.

- الكفاءات ليست هي نفسها المعارف، بل هي عملية دمج وتحريك المعارف اللازمة المنتقاة والضرورية.

- الكفاءات مرتبطة بالسلوكات وبالإنجازات التي تعد من المؤشرات الملموسة التي تسمح بملاحظتها وتقييمها.

- تكتسب الكفاءات عن طريق عملية التكوين والممارسة، وتتولد عن طريق المعلومات المتتابعة الواحدة بعد الأخرى **(Jacque Tardif, 2006, p27)**.

– فيعطي كل من (**لوبلا ،1991**) و(**ديمنتمولان**) مجموعة من الخصائص التي تتميز بها الكفاءات المهنية من حيث أنها هادفة، وقابلة للتطور، ويمكن أن تكون بارزة أو ضمنية، إنها منظمة وخاصيتها الافتراضية والتنظيمية وتتعدد أبعادها ومحدودية مدتها.

– تتميز الكفاءات المهنية بأنها مفهوم مجرد وافتراضي، لا يمكن ملاحظتها مباشرة بل يتم الاستدلال عليها من خلال نتائجها وبأنها هادفة (finalisées) أي تهدف لتحقيق هدف النشاط المعبّر عنه في المهمة الرسمية. كما أنها تتطوّر بالتكوين، أو بالخبرة المهنية الذي يظهر في أشكال تنظيم الفعل مثل اختلاف الأهداف، طرق القيام بالنشاط وأشكاله. قد تكون الكفاءات المهنية بارزة أو ضمنية لدى العامل، تكون بارزة عندما تكون قابلة للتشفيه، وضمنية مستدخلة عندما تظهر في الفعل كما أنها منظمة في مترابط متفاعل وفكرة الترابط تدل على وجود القدرة الذهنية والنموذجية ومتعددة الأبعاد أي أنها مكونة من معارف تصريحية وإجرائية قابلة للتشفيه، معرفة أدائية والميتامعارف التي تسمح بالتفكير في المعارف التصريحية والإجرائية بالإضافة إلى أنها مسجلة في ظروف تنظيمية، حيث يتم تحديد الكفاءات عموما في المنظمة على ما هو مطلوب من منظور فردي وأنها مسجلة في بنية تنظيمية تحدّد إما مهام محددة أو الأهداف والإطار العام لها فقط، إما يؤثر على تطورها والاعتراف بها.

فكلما كانت المنظمة مجالا لمبادرة الفرد في أداء نشاطه كلما ساعد ذلك استعمال وتطوير الكفاءات (**لوبلا، Leplat، 2002، ص102**).

بالإضافة إلى الخصائص السابقة فإن الكفاءات تتميز بمحدودية المدة، أي أنها تعيش لمدة معينة، فكلما كان التطور التكنولوجي سريع كلما كانت هذه المدة قصيرة (**باريتي، Peretti، 1999، ص212**).

فبمرور الزمن تصل إلى الشيخوخة (le vieillissement) : شيخوخة بيولوجية معرفية خاصة بالعامل وشيخوخة تجاوزها التطور التكنولوجي (**ديمنتمولان، Demont Mollin 1997، ص92**).

9- صعوبات تحديد الكفاءات المهنية:

هناك صعوبات عديدة لتحديد الكفاءات ومنها على سبيل المثال نذكر:

التي تتعلق بتعقيد المهام التي تحدّد منصبا واحدا وتنوعها وعليه لا يجب فقط اختيار منهج للتحليل، ولكن تقرير على أي مستوى يمكن القيام بجرد الكفاءات هل على المنصب في مجمله؟ أم على أجزاء من المنصب يحدّدها هدف المهام التي تشكله وتجسّد مجالات الكفاءات؟ أم على مهام خاصة توافق كل واحدة منها لكفاءة واحدة؟ من الواضح أن الإجابة عن هذا السؤال ترتبط بطبيعة المنصب والمهام، وأنه يجب تقرير مستوى تحليل وفق خاصيات ومميزات كل حالة.

إن هذه الصعوبات تفرض اختيار لكل منصب، الطريقة المثلى والأفضل المعدة لجمع المعلومات وترجمتها إلى قائمة للكفاءات، على وجه الخصوص من الضروري تحديد أهداف تحليل المنصب المنظور فيه وكذا الإمكانيات الموجودة لتحصيل معلومات وإعداد دفتر تكاليف يحدّد الشكل الذي يجب أن تتخذه قائمة الكفاءات (**Lévy Leboyer, 2009, p46**).

يمكن أن يتمثل ببساطة في سلسلة من المفاهيم التي يمكن أن تضاف إليها تعريفات عامة، أمثلة دقيقة أو أمثلة صنفية، تشرح عدة مستويات من الكفاءات. يجب كذلك القيام بجرد موارد المعلومات المتوفرة على شكل وثائق مكتوبة وخاصة عن طريق التقرب من "الخبراء" المتمثلين في الأشخاص الذين شغلوا أو يشغلون حاليا المنصب الذي يتم تحليله من مسؤوليهم السلميين، وعند الاقتضاء من المكّونين.

10- طرق قياس (تقييم) الكفاءات المهنية:

10-1- أدوات جمع البيانات حول الكفاءات المهنية:

بما أن الكفاءات المهنية صعبة القياس إلا أن هناك بعض الأدوات لجمع البيانات حولها ومنها نجد:

الملاحظة فهي الطريقة الأكثر استعمالا عندما يتعلق الأمر القيام بتحليل الكفاءات التي تتطلبها مناصب بسيطة نسبيا، يمكن أن تكون أكثر أو أقل صرامة، أي بكل بساطة إشراك ملاحظة الأشخاص وهم بصدد تنفيذ المهام التي تشكل منصبهم، أو تضمن كشف تردّد الزمن المكّرس لكل واحدة من المهام.

والمقابلة تتطلب تكوينا مسبقا، تتعلم من خلاله كيفية التحاور وجعل الشخص الذي يتم التحاور معه مرتاحا، وكيفية الحصول على المعلومة المتوفرة كاملة.

وطريقة الحوادث الحرجة التي تم اختراعها من طرف فلانقان1945 أثناء الحرب العالمية الثانية وهي تستعمل حاليا على نطاق واسع، مثلما يشير إليها اسمها، يتعلق الأمر بالحصول عن الحوادث التي تعدّ في نظر الخبراء الذين تم سؤالهم "حرجة" أي الهامة بالنسبة للنشاط الموصوف، يجب أن تكون قد تمت ملاحظة هذه الحوادث غالبا فعليا، وتم وضعها في وضعيات، أي تم وصفها حسب مشكل يبحث عن حلّ له بالنظر إلى نوايا وأهداف الشخص أو الأشخاص المستخدمين، وبطريقة تسمح بتقييم نتائج وعواقب التصرفات المختلفة المتبناة أو على الأقل وصفها بدقة (**Dans Lévy Leboyer, 2009, p50**).

أما شبكة كيلي (**La grille de kelly**) : فأعدّ "كيلي" نظرية "البناءات الشخصية" التي تمثل أساس طريقته ومنهجه ينطلق من فكرة أن كل واحد منا ينظر إلى العالم الخارجي

باستعمال مجموعة من المصطلحات الخاصة به والتي تحدّد جيدا تصرفه كما يحدّد الطريقة التي يرى بها تصرفات الآخرين ويفسرها.

تسمح شبكة كيلي بالحصول على قائمة لهذه المصطلحات الشخصية وتحديد معناها في حالة تحليل منصب، تقوم بتحديد المصطلحات التي تفرق بين التصرفات الجيدة عن التصرفات السيئة، أو الموظفين الجيدين عن الموظفين قليلي الذكاء، منه الصفات المطلوبة لضمان وظيفة ما بنجاعة.

لأخذ مثال ملموس، يمكن لشبكة كيلي مساعدة الخبراء في تحديد الصفات التي يجب أن يتحلى بها طيار جيد والتي يفتقدها طيار ذو إمكانيات أقل، أو كذلك الصفات التي يجب أن يتحلى بها رئيس فرع غير فعّال (**Dans Lévy Leboyer, 2009, p50**).

10-2- طرق تقييم الكفاءات المهنية الفردية والجماعية:

تمثل مرحلة تقييم الكفاءات مرحلة هامة من مراحل تطويرها وذلك قصد معرفة جوانبها ونجد:

10-2-1- تقييم الكفاءات الفردية:

إن عملية تقييم الكفاءات الفردية داخل المؤسسة تشمل العمليات التالية:

- التقييم الدائم والمستمر للكفاءات يشمل جميع عمّال المؤسسة فالهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية تقوم بهذه العملية بصورة دائمة ومستمرة عند عمليات التوظيف، الترقية، أو عن طريق عملية التكوين التي تقوم بها المؤسسة لصالحهم وتتم هذه العملية باستعمال الأدوات التسييرية والتقنية المعروفة منها الإختبارات وبطاقات التقييم والتي لا بد أن تتم في مستويات عدة ومن طرف مهنيين متخصصين لقياس المؤهلات والكفاءات الفردية.

- الكشف وتعيين الكفاءات النادرة: هذه العملية تسعى للبحث وتحديد الأفراد الذين يمتلكون إمكانيات عالية ونادرة في هذه العملية تشتمل على مرحلتين الأولى تعمل على تحديد مكانهم

ومجالات تخصصهم والثانية تعمل على تحديد طريق تسيير هذه المعارف وكيفية المحافظة عليها ونقلها لأشخاص آخرين مؤهلين لذلك من داخل المؤسسة.

– البحث والكشف عن كفاءات غير معروفة فهذه العملية تهدف للبحث عن كفاءات غير معروفة بالنسبة للهيئات التسييرية للمؤسسة وذلك لسبب أو لآخر كأن البيئة التنظيمية القائمة لم تسمح لهم أن يبرزوا مواهبهم **(تركماني عبد الله، 2002، ص102)**.

10-2-2- تقييم الكفاءات الجماعية:

تنطلق المؤسسة في عملية البحث عن الكفاءات الجماعية من فرضية أن الكفاءات ليست فردية أو مشخصة في أفراد فقط بل مجموعات العمل يمكن أن تكون لديها كفاءة نوعية موزعة على الأفراد المنتمين إليها والتي تشكلت بفعل التفاعل بين العوامل الثلاثة وهي: التكنولوجيا، البيئة التنظيمية، خبرة الأفراد فيما بينهم عبر مجال زمني معين تعطي لهم كفاءات نوعية وخاصة كفريق عمل وليسوا كأفراد من حيث :

– روح التعاون والتساند لديهم، التكامل المهني بينهم، القدرة على التنظيم والإبتكار لديهم، العلاقات الإتصالية العالية في كل الإتجاهات بمختلف الأشكال التي تساهم في تنقل المعلومة بالشكل المطلوب والقدرة على التغير والتطوير.

إضافة إلى ذلك لتحديد طرق تقييم الكفاءات نجد طرق غير مباشرة وهي:

– مقابلة النشاط السنوية (Entretien annuel d'activité):

يجرى تطبيق المقابلة السنوية اليوم في المؤسسات الكبيرة والمتوسطة والتي تسمح للمسير بوضع النقطة السنوية وأحيانا السداسية للعمال، فكل تقييم للكفاءات يجب أن يرفق بتقييم آخر للقدرات وتستعمل لهذا الغرض عدة وسائل تتمثل في الإختبارات والمقاييس **(صلاح هادي الحسيني، 2008، ص12)**.

- **المرافقة الميدانية (L'accompagnement terrain):**

تسمح للمسؤولين بالتقييم الدوري لكفاءات أعضاء الفريق، وكذا تقديم الإرشادات ومساعدتهم على التطوير ويعتمد فيها على مرجعية كفاءات محدودية ويسمح بفحص التطورات المحققة بفضل التكوين.

- **مرجعية الكفاءات (Référentiel de compétences):**

تعتبر هذه الطريقة أداة تسمح بتحديد الكفاءات الضرورية لكل نماذج العمل في كل فرع مهني و تنجز عموما من قبل المسؤولية عن حركية العمل المكلفين بإعداد قائمة لمختلف المهن، ثم تحديد نماذج العمل الأساسية لكل منها وأخيرا إبراز الكفاءات الضرورية لمزاولة هذه الأعمال بشكل جيد.

- **حوصلة الكفاءات (Bilan de compétences) :**

تسمح للعامل بالتعرف على إمكانياته وقدراته المهنية والشخصية، حيث يتمثل الهدف منها القيام بعملية تقييم المعارف العملية والقدرات المكتسبة من خلال الممارسة المهنية وكذلك تحديد الحوافز.

10-3- أهمية عملية تقييم الكفاءات المهنية:

إن منهجية تشخيص الكفاءات على أساس المشاريع الإستراتيجية تهدف إلى تحديد الكفاءات التي تمكن المؤسسة من إنجاز وتحقيق الأهداف الإستراتيجية وتستطيع أن تصل إلى ذلك من خلال ما يلي:

- تتمكن المؤسسة في تحديد الكفاءات الإستراتيجية لديها من خلال عمليات التسيير الإستراتيجي للكفاءات الأساسية.

- الطابع الإستراتيجي لهذه الكفاءات الرئيسية من حيث ندرتها، صعوبة تقليدها والحصول عليها أو تعويضها.

– عند تحديد الكفاءات الأساسية في كل قطاع نشاط يمكنها من الوقوف بالضبط على المعارف والإمكانيات الضرورية من أجل الوصول إلى مستوى الامتياز **(Joras,1995, p124)**.

وهناك عدة مبادئ رئيسية لتقييم الكفاءات ومنها ما يلي:

- الأخذ بعين الاعتبار الإطار الذي تمارس فيه الكفاءات.
- تحديد الموارد المكيفة والمجندة.
- تحديد الموارد الواجب أو المحتمل تكييفها وتجنيدها.
- جمع الوثائق على طول مسار التطور انطلاقا من أدلة.
- الاعتماد على معايير مختلفة في التقويم.
- الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية **(محمد صالح حثرولي، 2002 ، ص240)**.

خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق أن الكفاءات المهنية تتمثل في المؤهلات، القدرات، الخبرات، والمعارف المختلفة التي يمتلكها ويكتسبها كلّ عامل، ومجموعة من المعارف الأدائية والسلوكية وأنواع التفكير التي يمكن استعمالها دون حاجة إلى تعلم جديد، كما تسمح الكفاءات بتوقع الظواهر والجانب الضمني من التعليمات والتغير في المهمة. فبالكفاءات يتمكن العامل من إنجاز العمل أو المهام المطلوب منه، ومن خلال النتائج التي يتوصل إليها العامل في إنجازاته يهتم بقياس أو تقويم كفاءاته.

فالكفاءات تحتل مكانة أساسية في إستراتيجية تسيير المؤسسة وتأهيل مواردها البشرية باعتبارها مؤشر مهم للموارد غير الملموسة التي تمثل المعارف والقدرات كالتدخل مثلا لاستغاثة مصاب ولهذا اخترنا أعوان الحماية المدنية الذي سنتطرق إليه بتعريفه و التعرف على الوسائل التي يستخدمونها للتدخل و غيرها من الأمور المتعلقة به .

الفصل الرابع: الحماية المدنية

تمهيد:

1- تعريف الحماية المدنية.

2- لمحة تاريخية عن الحماية المدنية.

3- المناصب العليا في الحماية المدنية.

4- رتب الحماية المدنية وطرق التوظيف.

5- مجالات تدخل الحماية المدنية.

6- وسائل التدخل للحماية المدنية.

7- واقع الحماية المدنية في الجزائر.

8- الجزائر كعضو في المنظمة الدولية للحماية الدولية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

هناك عدة مديريات تقدم خدمات وتدخلات كثيرة للمواطن كمديرية الحماية المدنية، فأعوان الحماية المدنية يقومون بعدة مهام بإختلاف الرتب والمناصب وذلك في مجالات عديدة وهذا ما سنتطرق إليه بالتفصيل في هذا الفصل بالتطرق إلى العناصر الآتية:

تعريف الحماية المدنية، الرتب، مجالات التدخل ووسائلها، وغيرها من العناصر.

1- تعريف الحماية المدنية:

هو جهاز تابع للوزارة الداخلية، مختص في حماية الأشخاص ومملكاتهم وممتلكات الدولة من الكوارث التي تهدد أمن واستقرار المجتمع، وطبيعة مهامه تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية، وتتميز بتنظيم إداري وتقني، وعلمي ضمانا للتكفل خاصة بالمهمة الإنسانية، وهو من إحدى المديريات التي تقدم تدخلات كثيرة للمواطن كإطفاء الحرائق وإنقاذ المصابين من مختلف الكوارث.

2- لمحة تاريخية عن الحماية المدنية:

سادت في القرون الوسطى بعض الاحتياطات الوقائية مثل: حضر التجول بناء خزانات الماء والبنايات العمومية، لكن لا يوجد تنظيم خاص بالحماية المدنية ولهذا عند حدوث كارثة طبيعية أو نشوب حريق يتم تجنيد مدنيين مؤطرين بعمال المهن التالية: (البنائين، النجارين، عمال المناجم....الخ).

كما كانت وسائل المقاومة ضد الحرائق قليلة الفعالية، ومن الوسائل التي كانت تستعمل نجد (الفأس، الدلو....الخ).

وإطفاء الحرائق كان يتم بهدم البنايات المجاورة له لكي لا ينتشر، وترك ما ألحقته النيران يحترق.

وفي أواخر القرن 15 ظهرت أول وسيلة لطرح الماء(Projeter)، وكانت تدعى باللغة الفرنسية (La seringue) أي الحقنة، وهذا الاختراع أحدث ثروة في هذا الميدان (الحماية من الحرائق) (**منشورات الحماية، 1968، ص20**).

وفي سنة 1831 ظهرت لأول مرة المضخة اليدوية (La pompe à bras)، وسمي مستعملي هذه المضخة بـ (Pompier)، وابتداء من هذه الفترة اكتشفت عدة آلات ووسائل مثل المضخة البخارية 1870، وبفضلها أصبح التدخل سريع وفعال إلى حد ما.

وفي سنة 1890 اخترعت حنفيات الماء (Les bouches d'incendie) .

وفي سنة 1891 اخترع ناقوس الخطر ومنبه الحريق(Tocsin).

ويعتبر قانون 1884 أول قانون أعطى تنظيم رسمي للحماية المدنية، حيث خصص ميزانية مالية للوقاية والتدخل عند نشوب حريق، وتجنيد شباب مكونين في الميدان.

أما في الجزائر وغداة الاستقلال كانت القوانين التي تسير الحماية المدنية هي القوانين الموروثة عن الاستعمار (قانون 1884)، حيث في تلك الفترة كانت الحماية المدنية موجودة فقط في أحياء المعمرين، أما في المناطق الجبلية فكاد وجودها ينعدم، وفي تلك الفترة كانت الحماية المدنية تابعة للبلدية حيث يشارك رئيس البلدية في تأطير المحطات الإستعجالية مثل:

- مخطط (ORSEC) عند حدوث الكوارث الطبيعية (زلازل، براكن، فيضانات).
- مخطط (ORSEC Radio Actif) عند حدوث حادث أو هجوم بالمواد المشعة.
- مخطط (Sater) عند حدوث حوادث الطرقات أو الحوادث الجوية.
- مخطط (Samer) عند حدوث التلوث البحري.

وبموجب المرسوم رقم 64 – 129 المؤرخ في 15 فيفري 1964، الذي فتح الطريق لتأميم جهاز الحماية المدنية 1970 أصبحت تابعة للدولة وتسير من طرف وزارة الدّاخلية، وفي سنة 1973 أصبح قطاع الحماية المدنية يسيّر من طرف السلطات المحلية (**منشورات الحماية المدنية، 1968، ص21**).

أما المرسوم التنفيذي رقم 76– 39 المؤرخ في 20 فيفري 1976 فبموجبه تم إعادة تنظيم الإدارة العامة للحماية المدنية، وتم من خلاله إنشاء المديرية العامة للحماية المدنية والتي تتفرع إلى مديرتين.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 92– 54 المؤرخ في 12 فيفري 1992 الذي ينظم ويسير مصالح الحماية المدنية، تم تقسيم المديرية الولائية إلى أربعة مصالح وهي:

- مصلحة الوقاية.
- مصلحة الإدارة والوسائل.
- مصلحة الحماية العامة.
- مصلحة المفتشية العامة

3- المناصب العليا في الحماية المدنية:

تحدد قائمة المناصب العليا الخاصة بالحماية المدنية ونتطرق إليها كما يلي:

3-1- المناصب الخاصة بوحدات الحماية المدنية:

3-1-1- رئيس الوحدة الرئيسية:

يعين من بين نقاب الحماية ولهم ثلاث سنوات من الأقدمية في الرتبة والمسجلين في قائمة التأهيل.

3-1-2- رئيس الوحدة الثانوية:

يعين من بين الملازمين الأولين للحماية المدنية الذين لهم ثلاث سنوات من الأقدمية في الرتبة والمسجلين في قائمة التأهيل **(مجلة العزيمة، 2005، ص13)**.

3-1-3- رئيس وحدة القطاع:

يعين من بين ملازمي الحماية المدنية الذين لهم ثلاث سنوات من الأقدمية في الرتبة والمسجلين في قائمة التأهيل.

3-1-4- رئيس المركز المتقدم:

يعين من مساعدي الحماية المدنية الذين لهم ثلاث سنوات من الأقدمية في الرتبة والمسجلين في قائمة التأهيل.

3-2- المناصب الخاصة بمصالح التدخل المتخصصة: هناك عدة مناصب الخاصة بمصالح التدخل المتخصصة وعلى سبيل المثال نجد:

3-2-1- قائم الطائرة:

يكلف بمهام الصيانة في حجات الإسعاف الجوية ويمارس كل الأعمال التي تساعده على إنجاز المهمة العامة للحماية المدنية في إطار جهاز الإسعاف الجوية.

3-2-2- ميكانيكي في الطيران:

يكلف بمهام الصيانة في وحدات الإسعاف ويمارس مهامه على مستوى الفرقة أو على مستوى هياكل صيانة الطائرة.

3-2-3- قائد الوحدات البحرية:

يقوم بقيادة وحدة الإسعاف البحرية وكل الأعمال التي تساعده على إنجاز مهمته في إطار جهاز الإسعاف البحري (**الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص17**).

3-2-4- الميكانيكي في البحرية:

يكلف بالصيانة في وحدات الإسعاف البحرية ويمارس مهامه على مستوى الفرقة العاملة

3-2-5- البحار الإطفائي:

يقوم بإسعاف الفريق في البحر ونجدته ومقاومة الحرائق على متن السفن البحرية والدفاع عن منشآت الميناء على مستوى الوقاية والتدخل.

3-2-6- الغطاس:

يساهم في عملية الإسعاف والإنقاذ في البحر والدفاع ضد التلوث البحري والمائي والأعمال التابعة لمهمة الوقاية والتدخل للحماية المدنية.

3-2-7- إطفائي الحرائق ومزيل الألغام:

يكلف بعمليات الكشف عن كل الأشياء والأجهزة المفجرة وإزالة مفعولها وتدميرها.

3-3- المناصب المتخصصة:

هناك عدة مناصب متخصصة ومنها نذكر:

3-3-1- مدرب الكلاب:

يساعد على إنجاز مهمة الحماية المدنية في الميدان للبحث عن الأشخاص المفقودين **(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص18)**.

3-3-2- قائد الإطفاء:

يكلف بقيادة السيارات الخاصة بمكافحة الحرائق فهو يضمن قيادة عمليات تموين المنشآت بكميات مواد الإطفاء وضبطها، فهو قائد مجموعة التدخل على متن السيارة وهو مسؤول عن العمليات في الموقع وصيانة السيارة وكذلك مجموعة العتاد.

3-3-3- المكوّن:

يكلف بتكوين وتحسين مستوى مدربي الحماية المدنية وتجديد معارفهم للإلتحاق بمختلف الأسلاك وتحسين مِؤهلاتهم في إطار برنامج مسطر وأحكام قانونية.

3-3-4- الممرَّن:

فهو يكلف بتأطير مدربي الحماية المدنية وبمساعدة المكوّن بتعليمه طرق التدخل مثلا في إستغاثة شخص في حالة حرق.

4- رتب الحماية المدنية وطرق التوظيف:

هناك عدة رتب تمنح لعون الحماية المدنية وعلى سبيل المثال نجد:

4-1- نقيب الحماية المدنية:

يوظف نقاب الحماية المدنية عن طريق إمتحان مهني من بين المترشحين رتبة ملازم أول له خمس سنوات من الأقدمية في الرتبة والمسجل في قائمة التأهيل والحاصل على شهادة الوقاية **(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص18)**.

4-2- ملازم أول للحماية المدنية:

يوظف الملازمون الأولون عن طريق المسابقة على أساس الشهادة الحائزين على شهادة مهندس دولة في الإختصاصات العلمية أو التقنية، أو عن طريق إمتحان مهني في

حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها لملازمي الذين لهم 5 سنوات أقدمية في الرتبة والحاصلين على شهادة كفاءة في القيادة درجة ثانية أو على سبيل الإختيار في حدود 10% من المناصب المطلوب شغلها من بين الملازمين الذين لهم 10 سنوات أقدمية ومسجلين في قائمة التأهيل **(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1997، ص18)**.

4-3- ملازم الحماية المدنية:

يوظف ملازم الحماية المدنية على أساس الشهادة من بين المترشحين الحائزين على شهادة التعليم العالي التي يتم تحديد قائمتها بقرار من السلطة المكلفة، والذين نجحوا في تكوين متخصص مدته سنة. وعلى أساس إمتحان مهني في حدود 30% من المناصب المطلوب شغلها من بين مساعدي ورقباء الحماية المدنية قبل تثبتهم، وعلى سبيل الإختيار في حدود10% من المناصب المطلوب شغلها من بين مساعدي الحماية المدنية.

4-4- مساعد الحماية المدنية:

يوظف على سبيل الإختيار والتأهيل بحيث يجب أن يناسب المنصب المطلوب شغله، ويكون في صالح الرقباء الذين لهم 10 سنوات من أقدمية في المهنة.

4-5- رقيب الحماية المدنية:

يوظف رقيب الحماية المدنية على أساس الشهادة المترشحين الحائزين على بكالوريا تعليم ثانوي في الشعب العلمية، والذين نجحوا في تكوين مدته سنة.

4-6- إطفائي الحماية المدنية:

يوظف إطفائي الحماية المدنية من بين المتحصلين على السنة التاسعة أساسي على الأقل أو يثبتون في السنة الأولى ثانوي وشهادة الكفاءة المهنية في التخصصات التي تهم الحماية المدنية ويخضعون لفترة تكوين مدتها ثلاثة أشهر في الحماية المدنية قبل تثبيتهم **(مجلة العزيمة، 2005، ص25)**.

4-7- أطباء الحماية المدنية:

يكلف في موقعه أثناء عمليات الإسعاف والإغاثة والنقل بكل عمل طبي تم إجرائه ضروري من أجل الإبقاء على حالات الضحية وإرسالها في أحسن الظروف إلى المركز الطبي المستقبل، ويعمل أطباء الحماية المدنية مع فرق الإسعاف الطبية الموجودة في وحدات التدخل.

ويوظف طبيب الحماية المدنية على أساس الشهادة المتحصل عليها شهادة دكتوراه في الطب العام ويتحصل على رتبة طبيب ملازم أول.

5- مجالات تدخل الحماية المدنية:

تتدخل الحماية المدنية في شتى مجالات الحياة لأنها تسهر على حماية ووقاية المواطنين وهذه المجالات هي:

- مكافحة الحرائق (الغابات والمحاصيل)
- حراسة الشواطئ والمصطفين.
- تقديم الإسعافات في الحوادث المنزلية.
- نقل المرضى والجرحى.
- إسعاف الطرقات.
- مراقبة وسائل الدفاع ضد الحرائق في المؤسسات الصناعية والمستقبلية للجمهور.
- الحوادث، الحرائق والانفجارات في الميدان الصناعي.
- الوقاية والإسعاف في الكوارث الكبرى (الطبيعية والتكنولوجية).
- البحث عن التائهين في الصحراء.
- حملات التوعية التحسيس من الأخطار المختلفة.
- التغطيات الأمنية (في التظاهرات الرياضية والثقافية).
- إنفجار الطائرات **(مجلة العزيمة، 2005، ص25)**.

6- وسائل التدخل للحماية المدنية:

يستعمل الإطفائي عدة وسائل تتمثل فيما يلي:

سيارات ذات مضخة ماء وخزان **30 م^3**، **60 م^3**، **120م^3**، المضخات، السّلاليم الميكانيكية، السلاليم المحمولة، السلاليم القابلة للشحن، سيارات ذات صهاريج الماء، شاحنات ذات الرافعة، خيمات الأغطية، سيارة الإسعاف، قوارب النجدة، طائرات ذات صهاريج الماء، طائرات النجدة، الطائرات العمودية، قارورات الأوكسجين، أجهزة الإنعاش، المحركات، وسائل الإتصال المحمولة والثابتة **(منشورات الحماية المدنية، 1968، ص40)**.

7- واقع الحماية المدنية في الجزائر:

تعمل الحماية المدنية في الجزائر 24 ساعة في اليوم و17 أيام في الأسبوع وذلك لضمان حماية المواطن وممتلكاته نشوب 437 حريق غابي سنة 2005 وأتلف حوالي 5463 هكتار من الثروة الغابية، وكانت الولاية الأكثر تضررا هي ولاية تيزي وزو بـ 191 حريق و 32 حريق بالنسبة لكل من ولاية بجاية والبويرة.

أما حوادث الشواطئ فشهدت 57 ألف تدخل على مستوى 14 ولاية وقد قامت الحماية المدنية بـ 3492 تدخل وتم إنقاذ 2425 شخص وأودت الحوادث بحياة 102 شخص منهم 37 في الشواطئ المسموحة للسباحة و65 في الشواطئ الممنوعة وذلك سنة 2005 .

وتقوم كذلك الحماية المدنية بتحسيس المواطنين بأهمية دورها في المجتمع مثل القيام بالمناورات والإستعراضات وتنظيم ندوات وتظاهرات رياضية وثقافية لتحسيس وتوعية المواطن بمهام وفعالية الأجهزة، وبالأخطار الطبيعية والتكنولوجية المحيطة بهم وميل الوقاية منها والتقليل من حدتها **(مجلة العزيمة، 2005، ص26)**.

8- الجزائر كعضو في المنظمة الدولية للحماية المدنية:

قام في سنة 1931 الطبيب الفرنسي "جورج سان بول" (George Saint Pol) بإنشاء "جمعية الشرف" ومنها انبثقت المنظمة الدولية للحماية المدنية (OIPC) وأصبحت الجزائر عضوا نشيطا فيها سنة 1976، وهي كباقي الدول في المنظمة تحتفل باليوم العالمي للحماية المدنية، والذي يصادف 1 مارس من كل سنة. ومنذ إلتحاق الجزائر بالمنظمة أصبحت تشغل منصب نيابة رئاسة المجلس التنفيذي كما شاركت الجزائر أيضا في المساعدات المادية والإنسانية في الكثير من البلدان مثل مساعدات غذائية وأدوية إلى كينيا 1998، زلزال مصر1992، فياضنات أندونيسيا 2003، زلزال تركيا 2004، زلزال إيران 2005.....الخ (**مجلة العزيمة، 2005، ص26**).

خلاصة الفصل:

أعوان الحماية المدنية هم أفراد مختصون في حماية الأشخاص والتدخل في مجالات عديدة كحراسة الشواطئ وإسعاف الطرقات وحملات التوعية التحسيسية من الأخطار المختلفة وذلك باستخدام عدة وسائل مخصصة في الميدان.

وفي الجانب التطبيقي سنسعى للتعرف على التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية من معارف تصريحية، إجرائية والتجارب لدى أعوان الحماية المدنية في وحدة التدخل.

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث

تمهيد:

1- الدراسة الإستطلاعية.

1-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية.

1-2- التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية.

1-3- نتائج الدراسة الإستطلاعية.

2- ميدان البحث وزمان إجرائه.

3- الدراسة الأساسية.

3-1-أهداف الدراسة الأساسية.

3-2-المنهج المتبع.

3-3-عينة البحث وخصائصها.

3-4- أدوات جمع البيانات.

3-5- أساليب المعالجة الإحصائية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا للجانب النظري للبحث سنتطرق في هذا الفصل إلى الجانب الميداني الذي يتمثل في الدراسة الإستطلاعية التي سنتناول فيها العناصر التالية: أهداف الدراسة الإستطلاعية، التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية ونتائجها، ثم نعرض الدراسة الأساسية التي سنتناول فيها عينة البحث، وخصائصها، المنهج المستعمل، تقنيات جمع البيانات وتقنيات تحليلها.

1- الدراسة الإستطلاعية:

1-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية:

نسعى من خلال الدراسة الإستطلاعية إلى تكوين صورةحول وحدة الحماية المدنية بولاية تيزي وزو، وكذلك التعرف على مختلف المهام الموكلة للإطفائي أو لعون التدخل عند التعرض أو حدوث كارثة ما، وأيضا التعرف على المهمة المطلوب إنجازها من طرف العون في مركز وحدة الحماية المدنية، وكذلك التأكد من سلامة الأدوات المستعملة، ومن وجود متغيرات بحثنا المتمثلة في التدريب المهني والكفاءات المهنية.

1-2- التقنيات المستعملة في الدراسة الإستطلاعية:

إعتمدنا في دراستنا الإستطلاعية على ثلاث تقنيات وهي:

1-2-1- الملاحظة المفتوحة:

وهي ملاحظة الظواهر والحوادث كما تحدث تلقائيا في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها لضبط علمي، وهذا النوع من الملاحظة تفيد في الدراسة الإستطلاعية التي تهدف إلى جمع البيانات الأولية حول الظواهر والأحداث (**سامي محمد ملحم، 2000، ص56**).

ونحن استعملنا الملاحظة كأداة سمحت لنا بالتعرف على الميدان ومعرفة مختلف المصالح والوحدات المختلفة بمركز الحماية المدنية كما أننا تعرفنا على وحدة التدخل ورؤية مختلف الأدوات والأجهزة التي يستعملها فريق وحدة التدخل، وأيضا تطبيق المهام الموكلة إليهم كما إعتمدنا على:

1-2-2-المقابلة:

والتي تعتبر" ذلك التبادل اللفظي وجها لوجه بين الفائدة المقابلة والمستجوب للحصول على معلومات من شخص أو أشخاص آخرين" **(مجدي عزيز إبراهيم،1984، ص157)**.

ونحن استعملنا هذه الأخيرة (أي المقابلة) للحصول على المعلومات الكافية حول التدريب المهني، وأيضا الكفاءات المهنية، بحيث أجرينا مقابلة مع المسؤول العام لوحدة التدخل للحماية المدنية، وتتكون هذه المقابلة من محورين: محور حول التدريب المهني، ومحور آخر حول الكفاءات المهنية.

1-2-3- دراسة الوثائق:

حيث تحصلنا على الوثائق الرسمية من وحدة التدخل بالحماية المدنية حول الهيكل التنظيمي العام للمديرية العامة للحماية المدنية، وأيضا تحصلنا على وثيقة التدخل، وأيضا على الصور وكيفية القيام بعمليات الإنقاذ التي توضحها الصور، أنظر الملاحق رقم (1، 4، 5).

1-3- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

رغم امتلاك أعوان الحماية المدنية بتيزي وزو لبعض وسائل التدخل إلا أن هناك نقص فيها، فهم يملكون سيارتين للإسعاف وشاحنة ومخزن، فهم لا يستطيعون التدخل بها (تلك الوسائل) في حالة وجود عدة أماكن للتدخل في وقت واحد.

2- ميدان البحث وزمان إجرائه:

لقد قمنا بإجراء بحثنا من05 أفريل حتى 28 ماي 2015، وكان ذلك بمركز الحماية المدنية بولاية تيزي وزو التي تقع في المخرج الشرقي لهذه المدينة قرب الطريق الوطني رقم 12،

تتربع الحماية المدنية على مساحة مقدارها 11606 متر مربع، أما مساحة المبنية فتقدر ب 2690 متر مربع، ويشتغل في المديرية ما يعادل 250 عون حماية مدنية.

وتحتوي المديرية على ثلاثة مصالح وهي:

مصلحة الإدارة، مصلحة الحماية العامة، ومصلحة المراقبة، إضافة إلى ذلك وحدة التدخل التي كانت موضوع دراستنا.

فمصلحة الإدارة تقوم بتوجيه العمال ودراسة مختلف الوثائق المتعلقة بمختلف المناطق.

أما مصلحة الحماية العامة فتقوم بحماية جميع العمال ومراقبتهم سواء من حيث انضباطهم للعمل.

ومصلحة المراقبة تقوم هي أيضا بمراقبة جميع الآلات والأدوات المتعلقة بالمركز إن لم يكن هناك نقص أو خلل فيها.

2-1- سيرورة العمل:

يبدأ عمل عون الحماية المدنية عمله عند سماع جرس الإنذار وذلك بالتدخل السريع، فعند سماع هذا الأخير يملك دقيقة واحدة للالتحاق بشاحنته ولكن قبل ذلك يملئ وثيقة (بطاقة) التدخل، ويظهر ذلك في الملحق رقم (4) فيقومون بتدوين وقت خروجهم من المركز ومكان حدوث الكارثة ونوعها والأدوات والأجهزة التي يأخدونها معهم وعند رجوعهم يدونون وقت انتهاء العملية ووقت رجوعهم إلى المركز، بحيث وجودهم في المكان يكون مرافقا بالأمن والدرك الوطني.

2-2- مهام عون الحماية المدنية:

يقوم عون الحماية المدنية بثلاث مهام رئيسية وهي:

- **الوقاية:(la prévention)**

هي مشاركة عون الحماية المدنية في البرامج الوقائية، وذلك بتنظيم ندوات وحصص تربوية داخل المدارس والجمعيات من أجل شرح كيفية الوقاية من الأوبئة والحوادث المنزلية، كما تراقب مخططات البناء والمصانع وذلك حرصا على تطبيق الاحتياجات الوقائية وفق ما ينصّ عليه االقانون.

- **التنبؤ: (la prévision)**

مهام عون الحماية المدنية في عملية التنبؤ هو القيام بدوريات المراقبة في الطرقات والغابات بالتعاون مع المراكز المختصة في التنبؤ بالكوارث الطبيعية.

- **التدخل:(l'intervention)**

يحدث التدخل عند وصول نداء الإغاثة إلى مراكز الحماية المدنية حيث يحاول مستقبل النداء معرفة مكان الحادث ونوع الحادث ثم يتم إعطاء الأمر لفرقة التدخل السريع وتقديم المساعدة اللازمة، وفرقة التدخل تتكون من أعوان التدخل وطبيب الفرقة وسيارة الإسعاف.

فالعلاقة بين المهام الثالثة أن بالوقاية والتنبؤ نتوصل إلى مهمة التدخل التي تعتبر الإغاثة وتقديم المساعدة.

2-3- الأدوات المستعملة من طرف الإطفائي:

يستعمل عون الحماية المدنية مجموعة من الوسائل والأدوات تتمثل في:

- السلاليم.

- شاحنة المخزن(Engins d'incendie)

- سيارات الإسعافLes ambulances)(

- شاحنة القيادة.

- طفاية الحرائق (Extincteur)

وأيضا هناك ملابس يرتدونها وعلى سبيل المثال نذكر:

- ملابس التدخل (Tenues d'intervention)

- ملابس للحرائق (Tenues de feu)

- ملابس خاصة بهم (Tenues Spécialisés)

2-4- متطلبات المهمة:

تتطلب مهمة عون الحماية المدنية عدة متطلبات منها:

- متطلبات التكوين: أن يكون لعون الحماية المدنية مستوى نهائي وأن يتمتع بالإستقلالية والجدية.

- المتطلبات الذهنية: في هذا المركز يجب على عون الحماية المدنية إمتلاك القدرات الذهنية والعقلية للتدخل، والدقة في التركيز في هذه الوضعية لكي لا يقع في الأخطاء مثلا: عند إستغاثة شخص وقع في حادث مرور يجب عليه التركيز للوضعية وأن تكون لديه معارف تصريحية وأدائية وإجرائية، وكذلك اليقظة للتدخل بسرعة.

- المتطلبات الحسية الحركية: يتطلب من عون الحماية المدنية أثناء القيام بعمله أي التدخل الرؤية الجيدة، وإستخدام الجهد الحركي واستعمال اليدين في حالة إنقاذ الضحايا في مختلف الكوارث.

– المتطلبات الفزيقيية: يتطلب من أعوان الحماية المدنية بذل جهدا فيزيقيا كبير خاصة عند التدخل في مختلف الكوارث.

تتطلب مهنة الحماية المدنية العمل جماعيا، إضافة إلى هذه المتطلبات يظهر أن عمل أعوان الحماية المدنية صعب وشاق جدا يتطلب الدينامية، وبكون عون الحماية المدنية شخص كأي شخص آخر فإن حالته النفسية تحتاج إلى تشخيصات دائمة نظرا للمواقف الصعبة التي تقيسه وفي بعض الحالات يعاني من الروتين.

ويكون عمل الحماية المدنية عمل دوريفهم يعملون لمدة 24 ساعة ويسترحون لمدة 48 ساعة، فللعون أقل من دقيقة واحدة للتدخل بسرعة في النهار وما لا يتعدى دقيقتين في الليل وأي تأخير لا يسمح لهم لأنهم سيعاقبون على ذلك.

كما تعرفنا على نوع التدريب الذي يقومون به فوجدنا أنهم يخضعونلتدريب نظري وتطبيقي، وهذا يدل على توفر متغيرات بحثنا (التدريب المهني، الكفاءات المهنية)، وأيضا سلامة أدوات جمع البيانات الذي يتمثل في الاستبيان وتطبيقه على عينة من أعوان الحماية المدنية وتأكدنا من سلامته.

3- الدراسة الأساسية:

بعدما قمنا بالدراسة الاستطلاعية التي مكنتنا من إثباتوجود متغيرات البحث، وتكوين صورة حول ميدان البحث، ونتطرق فيما يلي إلى الدراسة الأساسية.

3-1- أهداف الدراسة الأساسية:

الهدف من هذه الدراسة هو التحقق من فرضيات البحث أي معرفة ما إذ للتدريب المهني علاقة باكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بولاية تيزي وزو، ومعرفة إن كانت هناك علاقة بين التدريب المتلقى واكتساب مختلف المعارف المتمثلة في المعارف

التصريحية والإجرائية والتجارب وكذلك اكتشاف الفروق أو الإختلافات بين الأعوان فيما يخص متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة).

وهذا بالإعتماد على العينة المأخوذة من وحدة التدخل بالمركز.

3-2- المنهج المتبع:

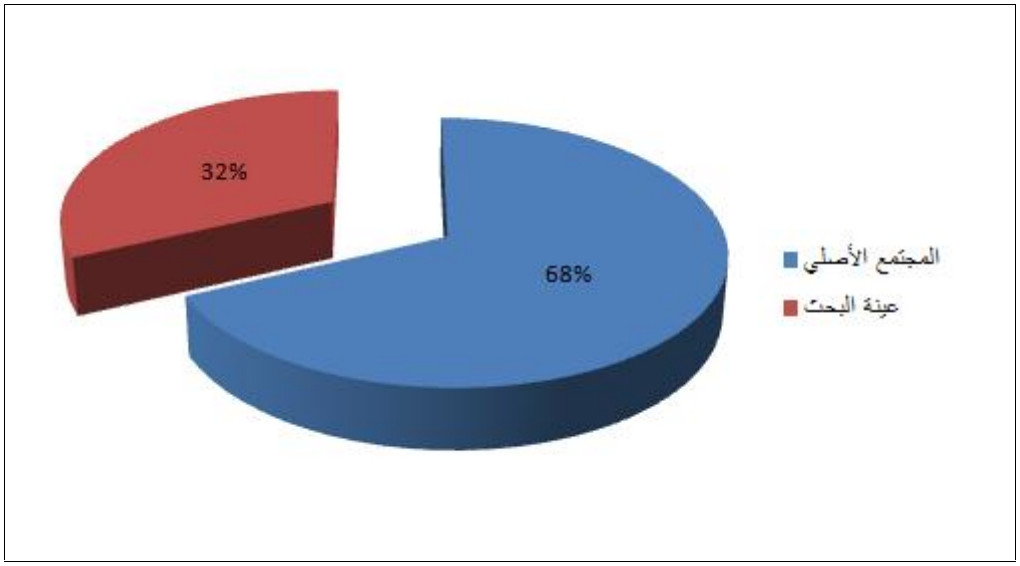
بما أن موضوع دراستنا هو التدريب المهني والكفاءات المهنية، فالمنهج الأنسب لهذا البحث هو المنهج الوصفي الذي يسمح بدراسة الحقائق المتعلقة بمجموعة من الأوضاع، وأهم أنواع التدريب، ويعرف المنهج الوصفي على أنه: "جمع الشواهد الخاصة بالوضع الراهن حيث يحاول الباحث من خلال الكشف على العلاقات التي تربط بين المتغيرات التي يدرسها دون إحداث تغيير فيها"(**محمود عبد الحميد مدني،2000، ص201**).

ونحن استعملنا هذا النوع من المنهج لأنه هو الأنسب لدراسة هذا النوع من المتغيرات والبحوثالمتمثلة في التدريب المهني، والكفاءات المهنية.

3-3- عينة البحث وخصائصها:

3-3-1- عينة البحث:

ذكرنا سابقا أنه يشتغل في هذا المركز (الحماية المدنية) ما يعادل 250 عون ما يمثل المجتمع الأصلي، ومنها تم إختيار عينة تقدر بـ 80عون حماية مدنية لوحدة التدخل، أي ما يقدر بنسبة 32% وذلك بالاعتماد على "الطريقة العشوائية والتي يراعي في إختيارها، إعطاء لكل فرد من أفرادها فرصة متكافئة للوجود داخل العينة، وأن سحب أي فرد لا يؤثر في سحب الآخر أي أن احتمالات إختيار لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي تكون متساوية"(**مجدي عزيز إبراهيم،1984،ص58**).



الشكل رقم (2): يمثل حجم عينة البحث

من خلال الشكل يظهر أن حجم عينة البحث تقدر بنسبة 32% أي ما يعادل 80 عون من مجتمع أصلي 250.

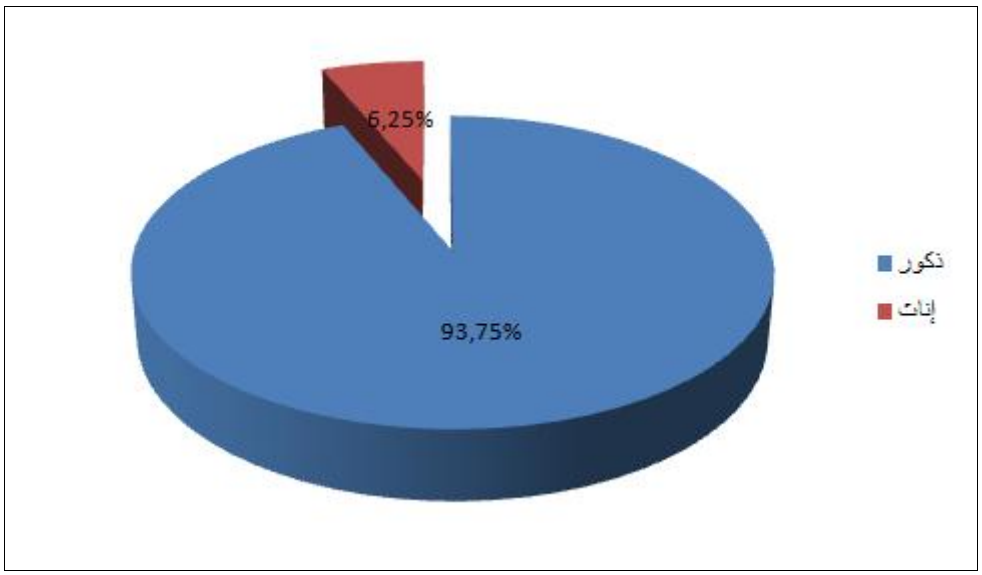
وفيما يخص خصائص العينة فهي تظهر في الجدول الآتي:

3-3-2- خصائص العينة:

الجدول رقم (6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	75	٪93,75
إناث	5	٪6,25
المجموع	80	٪100

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم أفراد العينة هم ذكور حيث تقدر نسبتهم بـ 93,75٪ فهي نسبة عالية، بينما فئة الإناث فتقدر بـ 6,25٪ فهي فئة ضئيلة جدا، فالمؤسسة تشجع توظيف الرجال في هذا الميدان فالشكل الآتي يوضح هذه الخاصية:

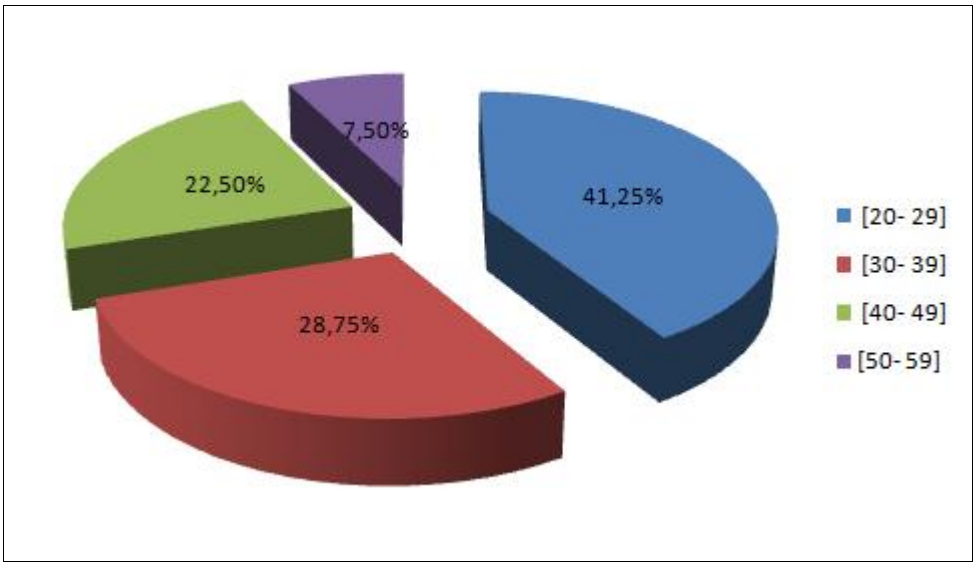


الشكل رقم (3): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجدول رقم (7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

الفئة العمرية	التكرارات	النسب المئوية
[29 -20]	33	٪41,25
[39 -30]	23	٪28,75
[49 -40]	18	٪ 22,5
[59 -50]	6	٪7,5
المجموع	80	٪100

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية الأفراد ينتمون إلى الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين [20–29] سنة بنسبة 41,25٪ وما بين [30–39] سنة وذلك بنسبة 28,75٪، ثم تليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين [40–49]سنة بنسبة مئوية تقدر بـ22,5٪ ، ثم تليها الفئة الرابعة من [50–59] سنة بنسبة7,5٪، وفي الأخير نستنتج أن وحدة الحماية المدنية تملك فئة شابة تشتغل في مؤسستها، وتظهر هذه الخاصية أكثر توضيحا في الشكل الآتي.

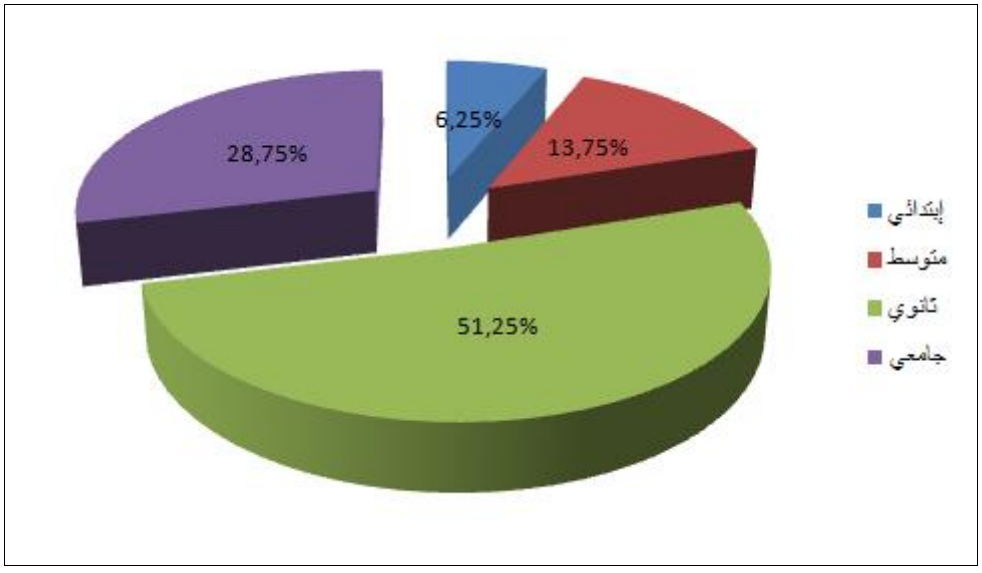


الشكل رقم (4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الجدول رقم (8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي:

المستوى الدراسي	التكرارات	النسب المئوية
ابتدائي	5	٪6,25
متوسط	11	٪13,75
ثانوي	41	٪51,25
جامعي	23	٪28,75
المجموع	80	٪100

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة مئوية متمثلة بـ٪51,25 من أعوان الحماية المدنية لهم مستوى ثانوي، ثم تليها فئة الجامعيين بنسبة ٪28,75 أي مستوى عال، وذوي المستوى المتوسط بنسبة ٪13,75، وأخيرا ذوي المستوى الابتدائي بنسبة ٪6,25، وتطهر هذه الخاصية أكثر توضيحا في الشكل الآتي.

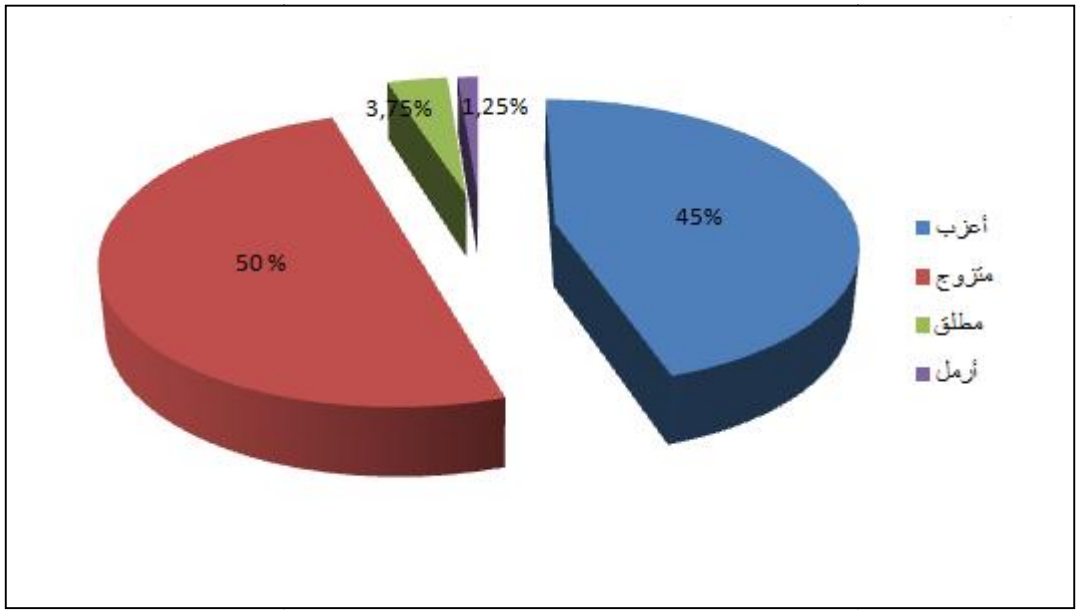


الشكل رقم (5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الدراسي

الجدول رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية:

الحالة العائلية	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	36	٪45
متزوج	40	٪50
مطلق	3	٪3,75
أرمل	1	٪1,25
المجموع	80	٪100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المتزوجين تقدر بنسبة45٪هذا ما يدل أن أكثرية العمال (أعوان الحماية المدنية) مستقرين عائليا، ثم تليها فئة العزاب بنسبة 50٪وفئة قليلة جدا من المطلقين بنسبة3,75٪والأرامل بنسبة 1,25٪، والشكل التالي يوضح ذلك.

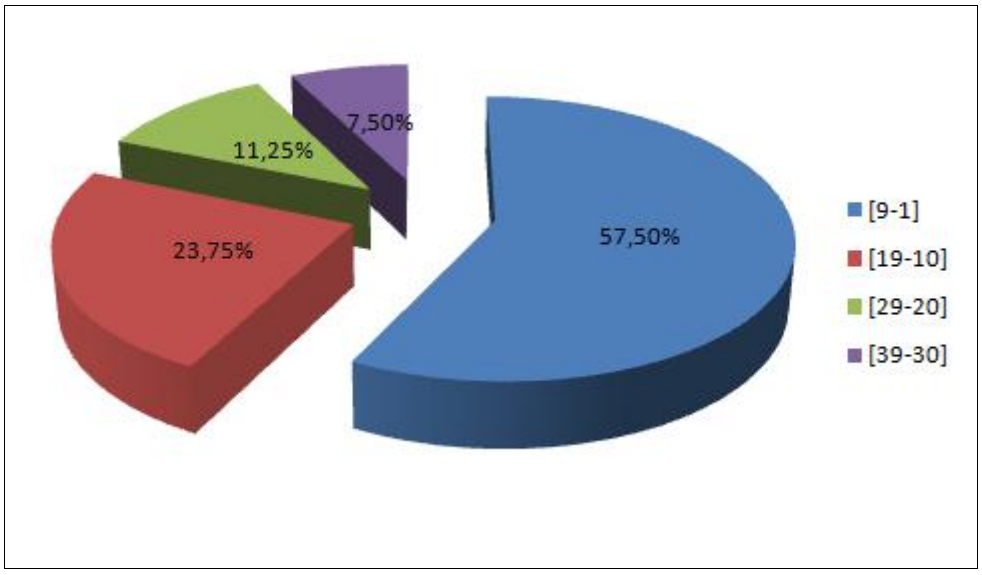


الشكل رقم (6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة:

الأقدمية	التكرارت	النسب المئوية
[9 -1]	46	٪57,5
[19-10]	19	٪23,75
[29-20]	9	٪11,25
[39-30]	6	٪7,5
المجموع	80	٪100

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أعوان الحماية المدنية تتراوح أقدميتهم بين[1-9]سنوات بنسبة 57,5٪وهذا ما يدل أن نسبة المبتدئين مرتفعة مقارنة بنسبة الخبراء، ثم تليها الفئة من[10-9] سنة بنسبة 23,75٪، ثم من[20-29]سنة بنسبة 11,25٪، وفي المرحلة الأخيرة من[30-39] سنة عمل بنسبة 7,5٪، والشكل التالي يوضح ذلك.

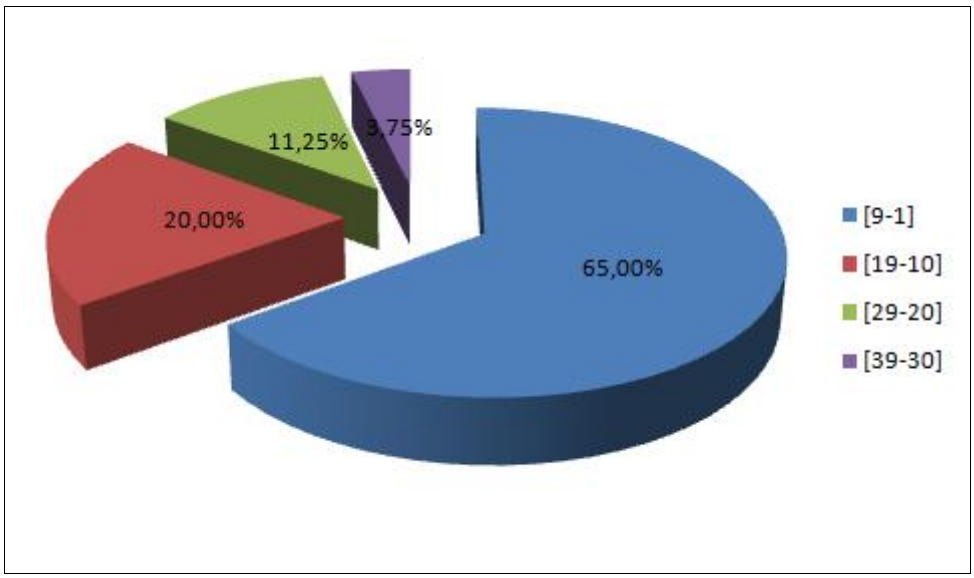


الشكل رقم (7): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المهنة

الجدول رقم (11): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في المركز:

الأقدمية في المركز	التكرارات	النسب المئوية
[1-9]	52	٪65
[10-19]	16	٪20
[20-29]	9	٪11,25
[30-39]	3	٪3,75
المجموع	80	٪100

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أعوان الحماية المدنية تتراوح أقدميتهم بين[1-9]بنسبة عالية أي ما يعادل 65٪، ثم تليها الفئة الثانية من [10-19] سنة بنسبة 20٪، ثم من[20-29] سنة بنسبة 11,25٪، وفي الأخير من[30-39]سنة بنسبة صغيرة جدا 3,75٪. ففيهذا المركز أعطوا الأولوية للفئة الشابة رغم أنهم مبتدئين من (1- 9) سنوات فهم في مرحلة التكوين.

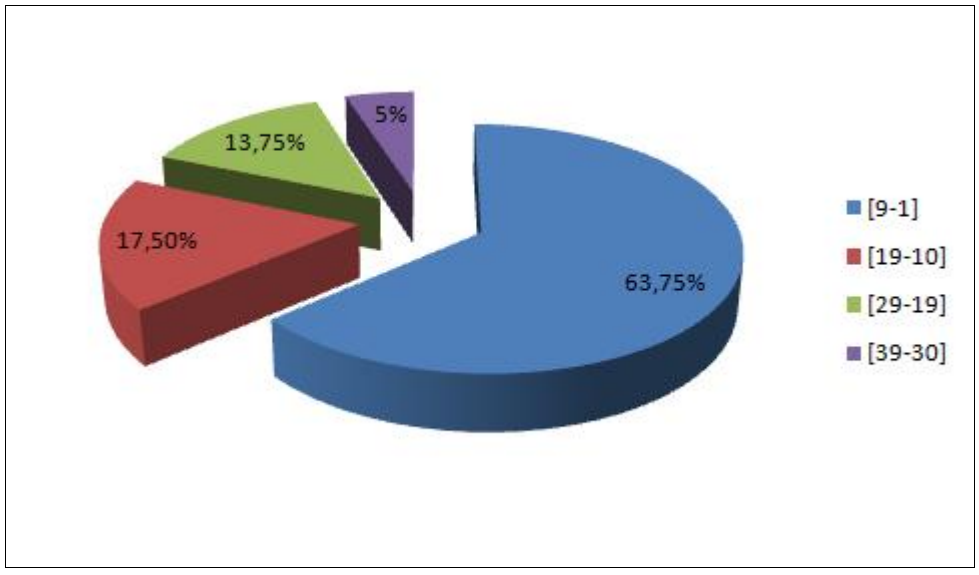


الشكل رقم (8): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في المركز

الجدول رقم (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في المؤسسة:

الأقدمية في المؤسسة	التكرارات	النسب المئوية
[1-9]	51	٪63,75
[10-19]	14	٪17,5
[20-29]	11	٪13,75
[30-39]	4	٪ 5
المجموع	80	٪100

يتضح من خلال الجدول أن نسبةأغلبية أعوان الحماية المدنية الذين تتراوح أقدميتهم في المؤسسة بين [1-9] سنة هي أعلى نسبة تقدر بـ (٪63,75) ثم من [10-19] سنة بنسبة 17,5%، ومن [20-29] سنة بنسبة 13,75%، وفي الأخير من [30-39] ستة بنسبة 5%فهي نسبة ضئيلة جدا.

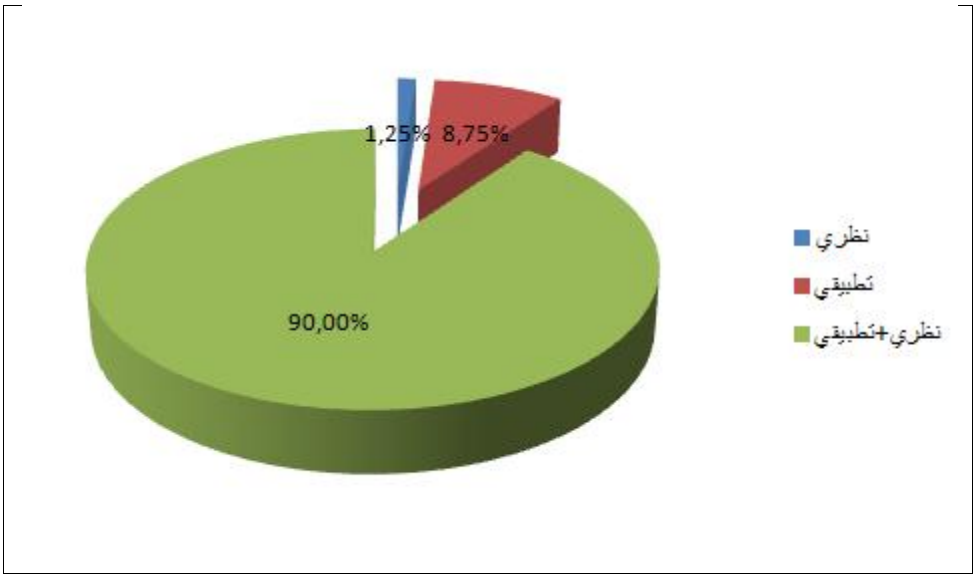


الشكل رقم (9): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة

الجدول رقم (13): يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة التدريب:

طبيعة التدريب	التكرارات	النسب المئوية
نظري	1	٪1,25
تطبيقي	7	٪8,75
نظري وتطبيقي	72	٪90
المجموع	80	٪100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 90٪من أفراد العينة تدربوا نظريا وتطبيقيا، وهناك نسبة بسيطة فقط تقدر بـ 8,75٪ ما يعادل 7 أعوان تلقوا تدريب تطبيقي، أما عون واحد تلقى تدريب نظري فقط وتقدر النسبة بـ 1,25٪، والشكل التالي يوضح ذلك.

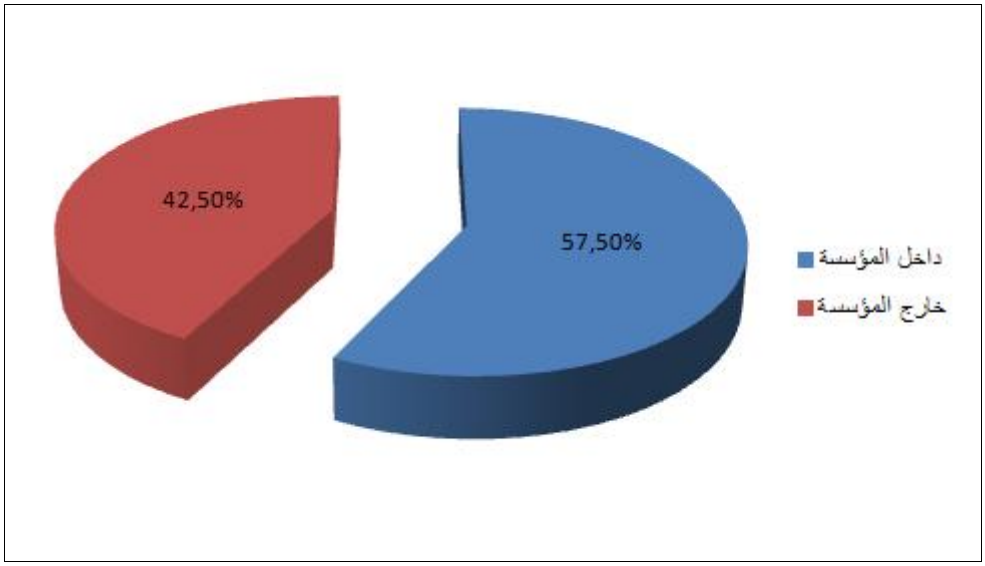


الشكل رقم (10): يمثل توزيع أفراد العينة حسب طبيعة التدريب

الجدول رقم (14): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مكان التدريب

مكان التدريب	التكرارت	النسب المئوية
داخل المؤسسة	46	٪57,50
خارج المؤسسة	34	٪42,50
المجموع	80	٪100

يتضح من خلال الجدول أن نسبة ٪57,50من أعوان الحماية تلقوا تدريبا داخل المؤسسة ، أما نسبة ٪42,50 تلقوا تدريبا خارج المؤسسة (إما في مراكز مهنية أو مؤسسة أخرى)وتظهر هذه الخاصية بوضوح في الشكل الآتي.



الشكل رقم (11): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مكان التدريب

3-4-أدوات جمع البيانات:

سنعتمد في جمع البيانات على الإستبيان الذي يعرف على أنه:" أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من مصادرها والإستبيان لا يمكن أن تمثل

توقعات الباحث،فهو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين وفق توقعاته للموضوع والإجابة تكون حسب توقعات الباحث التي صاغها في إستفسارات محددة وهذا ليس بالضرورة أن يكون صوابا لأن الصواب يتبع من المصادر التي تلم بالموضوع"**(مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص165)**.

3-4-1-وصف الإستبيان:

يتمثل الإستبيان المستعمل في هذا البحث في إستبيان مغلق يتكون من(3) محاور:

المحور الأول يضم بنود خاصة بالمعلومات الشخصية للعامل (كالسن، الجنس،المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة، الأقدمية في المركز، الأقدمية في المؤسسة، ميدان التدريب، طبيعة التدريب)، أما المحور الثاني الخاص بالتدريب المهني فيحتوي على (17) أسئلة مغلقة مثل: البند رقم (1) تلقيت تدريبا مهنيا داخل المؤسسة، وأيضا البند رقم (5) أنا راض عن التدريب الذي تلقيته حسب الإجابة المبنية (موافق، معارض، محايد)، واهتم هذا المحور حول التدريب، أما المحور الثالث فيتمحور حول الكفاءات المهنية الذي يتمثل في المعارف التصريحية وبنوده تتمثل في (5) أسئلة مغلقة فتتمثل مثلا في البند رقم (1) أملك الكثير من المعارف المتخصصة حول ميدان الإطفاء، أما فيما يخص المعارف الأدائية فبنوده تتمثل في (7) أسئلة مغلقة أيضا مثلا البند رقم (10) أنا أستطيع أن أكون يقضا للتدخل بسرعة، أما فيما يخص معارف التجارب فتتكون من (5) بنود وتتمثل أيضا في (5) أسئلة مغلقة مثل: البند رقم (15) التجربة والأقدمية ساعدتني على رفع من قدراتي المعرفية.

ويحتوي أيضا على ثلاث تقديرات وهي: موافق، معارض، محايد وقمنا بإعطاء تقديرات كمية على النحو التالي: 3، 2، 1.

3-4-2- صدق الاستبيان:

للتحقق من صدق الاستبيانتم عرضه على أساتذة المحكمين في قسم علم النفس، تم تصحيحه من طرف لجنة التحكيم، فيما بعد أجمع الأساتذة على أن بنود الإستبيان عندما صححت أصبحت واضحة ولا تشكل أي صعوبة من حيث الفهم، ويمكن تطبيقه على عينة من أعوان الحماية المدنية.

3-4-3- ثبات الإستبيان:

لقد قمنا بحساب ثبات الإستبيان فوجدناه يساوي 0,52 فهو ثبات مقبول.

3-5- أساليب المعالجة الإحصائية:

3-5-1- الحساب ببرنامج (SPSS):

لقد اعتمدنافي بحثنا لتحليل نتائج الاستبيان التقنيات الإحصائية وذلك بإستعمال (SPSS) وذلك لحساب العلاقة الموجودة بين التدريب المهني والكفاءات المهنية.

SPSS (): هو الحزم الإحصائية في العلوم الإجتماعية يستخدم لجمع البيانات والمعلومات وقد تم إستخدام الأساليب التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الإنحراف المعياري.
- معامل برسون.
- مستوى الدلالة.
- درجة الحرية.

3-5-2- كاف تربيع:

تم حساب الكاف تربيع للتحقق من الفروق باستعمال معادلة ياتس "Yates" المصححة، كلما كانت درجة الحرية تساوي واحد والعينة صغيرة، والتكرارت المتوقعة تساوي أو أصغر من 0,5.

(محمد بوعلاف، 2009، ص171).

خلاصة الفصل:

بعد التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية والتطبيقية للبحث، نأتي في الفصل الموالي إلى عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

1- عرض وتحليل النتائج.

2- مناقشة نتائج الفرضيات.

3- الإستنتاج العام.

خلاصة البحث.

الإقتراحات والأفاق.

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى عرض وتحليل ومناقشة النتائجالمتوصل إليها.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

بعدإستعمال وتطبيق الأساليب الإحصائية المحتصل عليها عن طريق إستعمال(SPSS) قمنا بالتحقق من الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية، وتظهر النتائج في الجدول الآتي:

الجدول رقم **(15):يمثل عرض نتائج الفرضية الإجرائية الأولى.**

المتغيرات	ن	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	R معامل برسون	مستوى الدلالة
التدريب المهني	80	42,52	4,41	0,52**	0,01
المعارف التصريحية		13,68	1,87		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاهأن الدلالة المحسوبة معامل برسون(0,52**)، أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,01، وهذا ما يدل على أن هناك علاقة موجبة متوسطة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا يدل على تحققالفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

من خلال إستعمال(SPSS) للتحقق من الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا ما سيظهر في نتائج الجدول رقم (16).

الجدول رقم(16): يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الثانية

المتغيرات	ن	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	R معامل برسون	مستوى الدلالة
التدريب المهني	80	42,52	4,41	0,41**	0,01
معارف أدائية		19,26	3,56		

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الدلالة المحسوبة أي معامل برسون هو (0,41**)، أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,01، فهذا يعني أن هناك علاقة موجبة متوسطة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا يدل على تحقق الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية لدى أعوان الحماية المدنية.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية االثالثة:

من خلال إستعمال(SPSS) للتحقق من الفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية وهذا ما يبينه الجدول رقم (17).

الجدول رقم(17):يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة.

المتغيرات	ن	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	R معامل برسون	مستوى الدلالة
التدريب المهني	80	42,52	4,41	0,30**	0,01
معارف التجارب		13,93	1,97		

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه أن معامل الدلالة المحسوبة أي معاملبرسون هو (0,30**) أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0,01، فهذا يدل على أن هناك علاقة موجبة ضعيفة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية، إذن هذا يدل على تحقق الفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية.

وبما أنه تحققت الفرضيات الإجرائية الثلاثة فهذا يدل على تحقق الفرضية العامة الأولى التي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة الثانية.

تنص الفرضية العامة الثانية على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة) وهي تتفرع إلى خمسة فرضيات إجرائية، وللتحقق منها نقوم بحساب اختبار كاف تربيع كما يلي:

4-1-عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة:

للتأكد من الفرضية الإجرائية الرابعة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس، نقوم بحساب$كا^2$وتظهر النتائج في الجدول رقم (18).

الجدول رقم (18): يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة

الكفاءات / الجنس	اكتساب الكفاءات	عدم اكتساب الكفاءات	المجموع	$كا^2$ المحسوبة	$كا^2$ المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	61.87 / 63	31.12 / 12	75	13.65	3.84	1	0.05
إناث	4.12 / 3	0.87 / 2	5				
المجموع	66	14	80				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (18) أن $كا^2$ المحسوبة (13,65) أكبر من $كا^2$ المجدولة (3,84) عند مستوى الدلالة 0,05، ودرجة الحرية 1، وهذا يدل علىوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس.

4-2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة:

للتأكد من الفرضية الإجرائية الخامسة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن، نقوم بحساب كاف تربيع وتظهر النتائج في الجدول رقم (19).

الجدول رقم (19):يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة

الكفاءات / السن	اكتساب الكفاءات	عدم اكتساب الكفاءات	المجموع	كا^2 المحسوبة	كا^2 المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
[29 -20]	28.87 / 30	4.12 / 3	33	1.42	7.82	3	0.05
[39-30]	20.12 / 20	2.87 / 3	23				
[49-40]	15.75 / 15	2.25 / 3	18				
[59-50]	5.25 / 5	0.75 / 1	6				
المجموع	70	10	80				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (19) أن كا^2 المحسوبة (1,42) أصغر من كا^2 المجدولة (7,82)، عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 3، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن،

فإذن نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن.

4-3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية السادسة:

للتأكد من الفرضية الإجرائية السادسةالتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي، نقوم بحساب كاف تربيع وتظهر النتائج في الجدول رقم (20).

الجدول رقم (20): يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائيةالسادسة

الكفاءات / المستوى الدراسي	اكتساب الكفاءات	عدم اكتساب الكفاءات	المجموع	كا^2 المحسوبة	كا^2 المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ابتدائي	4.06 / 3	0.93 / 2	5	39.46	7.82	3	0.05
متوسط	13.3 / 10	5.7 / 1	11				
ثانوي	6.3 / 36	2.7 / 5	41				
جامعي	4.2 / 16	4.31 / 7	23				
المجموع	65	15	80				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (20) أن كا^2 المحسوبة (39,46)أكبر من كا^2 المجدولة (7,82) عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 3، فهذا يدل علىوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي.

4-4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية السابعة:

للتأكد من الفرضية الإجرائية السابعة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية، نقوم بحساب كاف تربيع وتظهر النتائج في الجدول رقم (21).

الجدول رقم (21):يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائيةالسابعة

الكفاءات / الحالة العائلية	اكتساب الكفاءات	عدم اكتساب الكفاءات	المجموع	كا^2 المحسوبة	كا^2 المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أعزب	27.90 / 27	8.1 / 9	36	7.71	7.82	3	0.05
متزوج	31 / 35	9 / 5	40				
مطلق	2.32 / 0	0.67 / 3	3				
أرمل	4.2 / 0	1.8 / 1	1				
المجموع	62	18	80				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن كا^2 المحسوبة (7,71) أصغر من كا^2 المجدولة (7,82) عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 3، فهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية، فإذن نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية.

4-6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائيةالثامنة:

للتأكد من الفرضية الإجرائية الثامنةالتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة، نقوم بحساب كاف تربيع وتظهر النتائج في الجدول رقم (22).

الجدول رقم (22): يمثل عرض وتحليل نتائج الفرضية الإجرائية الثامنة

الكفاءات / الأقدمية	اكتساب الكفاءات	عدم اكتساب الكفاءات	المجموع	كا^2 المحسوبة	كا^2 المجدولة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
[1- 9]	32,2 / 34	13,8 / 12	46	0,95	7,82	3	0,05
[10-19]	13,3 / 12	5,7 / 7	19				
[20-29]	6,3 / 6	2,7 / 3	9				
[30-39]	4,2 / 4	1,8 / 2	6				
المجموع	56	24	80				

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (22) أن كا^2 المحسوبة (0,95) أصغر من كا^2 المجدولة (7,82) عند مستوى الدلالة 0,05، ودرجة الحرية 3، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات، وذلك حسب متغير الأقدمية في المهنة، ونقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة.

وبما أن معظم الفرضيات الإجرائية لم تتحقق، فهذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، بالتالي نقبل بالفرضية الصفرية التي تدل على عدم وجود فروقذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة).

2- مناقشة النتائج:

2-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة الأولى:

2-1-1- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

من خلال ما سبق من عرض وتحليل للنتائج المتحصل عليها وما بينه الجدول رقم (15) تحصلنا على معامل ارتباط برسون(R=0,52**) الذي يدل على وجود دلالة إحصائية أي أن هناك علاقة موجبة متوسطة بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية، وهناك أيضا علاقة بين التدريب المتلقى نظريا وتطبيقيا باكتساب المعارف التصريحيةالتي تساعد أعوان الحماية المدنية في التعرف على ميدان تدخلهم والقوانين الموافقة، وأيضا لديهم المؤهلات العلمية التي تمكنهم منإنجاز مهامهم، والقيام بأعمالهم على أحسن وجه، وأيضا اكتسابهم لمعارف وقوانين مرتبطة بمهنتهم، وهذا يدل على تحقق الفرضية الإجرائية الأولى التي تنص على أن هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية .

2-1-1- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

يتبين أيضا من خلال ماسبق أن معامل الدلالة المحسوبة هو (R=0,41**) ويظهر أنه دال إحصائيا أي هو أكبر من القيمة المعيارية بالتالي نقبل الفرضية الإجرائية التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية أي أن هناك علاقة موجبة متوسطة فيظهر ذلك من خلال إمتلاك أعوان الحماية المدنية القدرة على اليقظة والسرعة في حالة التدخل، وإنقاذ الأشخاص من مختلف الكوارث، والجهد البدني الذي يقومون به وإمتلاكهم للقدرات والمؤهلات العلمية التي تسمح لهم بتنفيذ مهامهم، وتدارك الوضع في حالة التدخل، والمساهمة في وضعية التدخل ووضعية اكتسابهم لمعارف أدائية المتمثلة في الإسعافات الأولية التي يقدمونهاعند انقاذ الضحايا في مختلف الحوادث والكوارث

مثلا:حوادث المرور، الحوادث المنزلية، الكوارث الطبيعية....، والقيام بعمليات الغطس في البحر وأيضا إنقاذ الأشخاص من الغرق والقيام بعملية التنفس الاصطناعي عند الضرورة،وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة سلطان العسيري (2000)، التي توصلت إلى أهمية متطلبات التدريب المؤثرة في رفع كفاءة وفاعلية الدورات التخصصية لأفراد الدفاع المدني بمدينة الرياض، لأن الباحث ركز في دراسته على الجانب النظري والتطبيقي،الدراسة المذكورة سابقا في الفصل الأول.

2-3- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة:

ومن خلال الجدول رقم (17) الذي تم عرضه وتحليله سابقاتوصلنا إلى أن معامل الدلالة المحسوبة هو(**R=0,30)أكبر من مستوى الدلالة 0,01، أي أن أعوان الحماية يملكون معارف تسمح لهم بالتكيف مع طبيعة أي عمل كان، وتكيفهم مع الوضعيات الجديدة وخاصة الغير المألوفة، وامتلاكهم لمعارف التجارب التي ترتبط بالخبرة ويظهر ذلك حسب خصائص العينة لأن هناك عدد لا بأس به عندهم خبرة ويتعلمون بالتجربة في المواقف المتشابهة.

و بما أن جميع الفرضيات الإجرائية (1،2،3) تحققت، هذا يدل على تحقق الفرضية العامة الأولى التي تنص على أن هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية،وتتفق نتائج دراستنا مع نتائج دراسة الغامدي (2000)، التي توصلت إلى: أن للتدريب أثر في رفع كفاءة الشخص الفنية وأيضا في رفع الروح المعنوية لدى العاملين المذكورة سابقا في الفصل الأول.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية العامة الثانية:

2-2-1- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة:

بالعودة إلى الجدول رقم (18) ومن خلال عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها والذي يمثل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس وجدنا أن قيمة كا^{2}المحسوبة (13,34) أكبر من قيمة كا^2 المجدولة (3,84) عند مستوى الدلالة 0,05، ودرجة الحرية 1 فهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس، ويظهر ذلك في وجودإختلافبين نسبة الذكور التي هي أكبر من نسبة الإناث في هذا المركز وأن نسبة الذين اكتسبوا الكفاءات أكبر من نسبة الذين لم يكتسبوا الكفاءات.

2-2-2- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة:

بالعودة إلى الجدول رقم (19) ومن خلال عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها والذي يمثل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السنوجدنا أن قيمة كا^2 المحسوبة (1,42) أصغر من قيمة كا^2 المجدولة (7,82)، فهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن، لأن التدريب المهني لا يقتصر على فئة عمرية محددة بل يشمل جميع الأعوان.

2-2-3- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة:

بالرجوع إلى الجدول رقم (20) ومن خلال النتائج المتحصل عليها والذي يمثل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي، توصلنا إلى أن كا^2 المحسوبة (39,46) أكبر من قيمة

كا^{2}المجدولة(7,82) عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة 0,05، وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات وذلك حسب متغير المستوى الدراسي،بحيث يتطلب هذا المركز المستوى النهائي أي (مستوى ثانوي)، ثم المستوى الجامعي.

2-2-4- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السابعة:

بالرجوع إلى الجدول رقم (21) ومن خلال النتائج المتحصل عليها والذي يمثل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية فتوصلنا إلى أنه لا توجد فروق وذلك بتحصلنا على قيمة كا^2 المحسوبة (7,71) أصغر من قيمة كا^{2}المجدولة (7,82)، فهذا يعود إلى الإختلاف الموجود بين العزباء والمتزوجين بحيث أن نسبة المتزوجين أكبر من نسبة العزباء.

2-2-5- مناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثامنة:

وبالرجوع إلى الجدول رقم (22) ومن خلال النتائج المتحصل عليها والذي يمثل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة توصلنا إلى أن قيمة كا^2 المحسوبة (3,19) أصغر من قيمة كا^{2}المجدولة (7,82)، فهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءاتحسب متغير الأقدمية في المهنة، وهذا يرجع إلى أن نسبة 46% من الأعوان المبتدئين أي أن أقدميتهم من [1-9] سنوات هي نسبة عالية، فهذا يدل على نقص الخبرة فهم في مرحلة التكوين والتدريب، أما نسبة 6% من الخبراء فهي نسبة قليلة جدا فأعوان الحماية المدنية في هذا المركز تقاعدوا، فوجدنا أن الفئة الشابة الأكثرية توظيفا، وأيضا وجدنا نسبة اكتساب الكفاءات هي 32,2%فهي نسبة متوسطة، عكس الذين لم يكتسبوا الكفاءات أي أن نسبتهم 1,8% فهي نسبة ضعيفة جدا، فهذا لا يرجع إلى هذا

السبب بل يرجع إل متغير الأقدمية، فنستنتج هنا أن نسبة المبتدئين هي عالية أما نسبة القدامى فهي ضعيفة.

و بما أن معظم الفرضيات (5، 7، 8) لم تتحقق هذا يدل على عدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، ونرفض الفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب المتغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة). ومن هنا نستنتج أن هذه النتيجة أتت عكس النتائج التي توصلت إليها دراسة الثبيتي (1991) والتي تؤكد أن للبرامج التدريبية دورا فعالا في رفع مستوى الأداء الوظيفي لقيادة حرص الحدود بمنطقة مكة المكرمة وأنها تساعد على تفعيل أدائهم للمهام الموكلة إليهم ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الإستبيان حسب متغيرات (الجنس، السن، الخبرة، المستوى الدراسي) المذكورة سابقا في الفصل الأول.

3- الإستنتاج العام:

بعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق (SPSS)، وبعد عرضها وتحليلها ومناقشتها توصلنا إلى تحقق الفرضية الإجرائية الأولى التي مفادها هناك علاقةبين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا ما يدل أن هناك علاقة موجبة متوسطة، ويظهر ذلك في المعارف النظرية والعلمية التي يملكها أعوان الحماية المدنية وأيضا في تطبيقهم للتدريب النظري والتطبيقي لاكتساب المعارف التصريحية، كما تحققت أيضا الفرضية الإجرائية الثانية التي تنص على وجود علاقة موجبة متوسطة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية ويظهر ذلك من خلال الجهد البدني وإجراءاتالإسعاف والتدخلات الممارسة في الميدان في وضعيات المشكلوالتدخل بسرعة في حالة الخطر، كما تحققت أيضا الفرضية الإجرائية الثالثة التي تنص على وجود علاقة موجبة ضعيفة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية، وهذا ما يدل أن هناك علاقة ضعيفة ويظهر ذلك من خلال معارف التجارب التي تكتسب بالممارسة والخبرة لهذا توصلنا لعلاقة ضعيفة،لهذا نقول أنه تحققت الفرضية العامة الأولى التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية، أما فيما يخص الفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)لم تتحقق رغم أنها تحققت فرضيتين إجرائيتين لهذه الفرضية، الفرضية الإجرائية الرابعة تحققت والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس، وأيضا الفرضية الإجرائية السادسة تحققت والتي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير

المستوى الدراسي، أما فيما يخص باقي الفرضيات فإنها لم تتحقق التي هي حسب متغير السن، الحالة العائلية والأقدمية في المهنة.

في الأخير تبين أن الفرضية العامة الأولى تحققت أي هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية، وعدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية حسب المتغيرات الآتية (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة).

خلاصة البحث:

من خلال هذا البحثحاولنا دراسة موضوعالتدريب المهنيواكتساب الكفاءات المهنية فيمصلحة الحماية المدنية بولاية تيزي وزو، بحيث تم طرح التساؤلات التالية:

هل للتدريب المهني علاقة ذات دلالة إحصائية باكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)؟

وللإجابة المؤقتة للبحث تم طرح الفرضيات التالية:

الفرضية العامة الأولى هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية وتتفرع إلى ثلاث فرضيات إجرائية هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني ومختلف المعارف (التصريحية، الإجرائية، التجارب) لدى أعوان الحماية المدنية، والفرضية العامة الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، تتفرع إلى خمسة فرضيات إجرائية وهي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة.

ولقد تم استعمال تقنيات متعددة لجمع البيانات وأساسها استعمال تقنية الإستبيان على عينة تقدر بـ 80 عون حماية مدنية من مجتمع أصلي يقدر بـ 250 عون في وحدة التدخل، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا بتطبيق (SPSS) توصلنا إلى النتائج التالية:

– هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية.

– هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية لدى أعوان الحماية المدنية.

– هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتسابالكفاءاتحسبمتغير الجنس.

–لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي.

- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الحالة العائلية.
- لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة.

وكل ما سبق يدل على تحقق الفرضية العامة الأولى التي تنص على وجود علاقة بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية عند أعوان الحماية المدنية، وعدم تحقق الفرضية العامة الثانية التي تنصعلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، وهذا ما يسمح لنا بتقديم بعض الإقتراحات حول متغيرات البحث.

الاقتراحات و الأفاق:

- من الناحية العلمية:

من الطموح المستقبلية التي نطمح لتحقيقها مواصلة هذا البحث لأنه يمثل نقطة بداية للبحوث المستقبلية لصعوبة تحديده بدقة لأن الكفاءات صعبة القياس.

التوسيع في العينة لأن البحوث العلمية تحتاج إلى جمع معلومات أكثرحول موضوع البحث.

- منالناحية العملية:

على مصلحة تسيير الموارد البشرية توفير مراكز مهنية أكثر لرفع مؤهلات أعوان الحماية المدنية وقدراتهم العلمية والأدائية، وتوفير المزيد من اليد العاملة المؤهلة وذلك بتدريب الخبراء للمبتدئين الناقصين للخبرات للرفع من مستواهم وكفاءتهم المهنية للقيام في هذه المراكز بالتدريبوذلك بتوفير كل ما يلزم خاصة وأن المجتمع بحاجة لمثل هذه الفئة من الأفراد (أعوان الحماية المدنية).

العمل على الإستفادة من ذوي الأقدمية والخبرة في الميدان وذلك باستثمار واستعمال معارفهم في تدريب المبتدئينبالإعتماد على تقنية المرافقة الميدانية وكذلك استعمال تقنية التسجيل بالفيديو والكاميرا أثناء التدخل.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1-علي محمد عبد الوهاب.(1981).التدريب والتطور مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات،معهد الإدارة العامة الرياض.

2- عبد الفتاح محمد دويدار.(2006).أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية،القاهرة.

3-عبد المعطي محمد عساف.(2009).التدريب وتنمية الموارد البشرية، دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان.

4- محمد جمال.(2001). التدريب والتنمية، مكتبة القاهرة الحديثة،مصر.

5 -كمال منصوري.(2010).تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي الكبرى،مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية،العدد 7.

6- الشايع حصة بنت محمد.(2005).تصميم برنامج تدريبي قائم على الكفاءات المهنية اللازمة لإختصاصي مصادر التّعلم بالمرحلة الإبتدائية، كلية التربية، جامعة البنات،الرياض.

7- الشعلان فهد أحمد و حنان عيسى سلطان.(1993).والإتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الرياض.

8-عبد الجواد، نور ومصطفى متولى. (1993).مهنة التعليم في دول الخليج العربية، مكتب التربية لدول الخليج، الرياض.

9- مروان عبد المجيد إبراهيم. (2000). أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الأولى.

10- بوكرمة فاطمة الزهراء. (2009). الكفاءة مفاهيم ونظريات، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية.

11- بن دريدي فوزي. (2002). الوافي في التدريس للكفاءات، عين ميلة، الجزائر.

12- الحاج مزيان وأحمد قاسم. (2003). التدريب بواسطة الكفاءات، تيزي وزو ، الجزائر.

13- رمضان أرزيل ومحمد حسيوان. (2002). نحو إستراتيجية التعلم بمقارنة الكفاءات، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.

14- تركماني عبد الله. (2002). دولة الكفاءات لا دولة الولاءات، عمان.

15- صلاح هادي الحسيني. (2008). الرجل المناسب في المكان المناسب، العراق.

16- أحمد ماهر. (1995). إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، الطبعة الثانية.

17- محمد صالح خثرولي. (2002). المدخل إلى التدريب بالكفاءات، شركة دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.

18- منال طلعت محمود. (2003). أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

20- محمد فالح صالح. (2004). إدارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.

21- محمد السيد أبو النيل. (1985). علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

22- أشرف محمد عبد الغني. (2001). علم النفس الصناعي(أسسه وتطبيقاته)، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.

23- جمال محمد الدين المرسي. (2006). الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية (المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 20)، الدار الجامعية.

24- خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة. (2007). إدارة الموارد البشرية، مصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

25- رأفت عبد الفتاح. (2001). سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي.

26- صلاح الدين عبد الباقي. (2005). الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مصر، الدار الجامعية الجديدة للنشر.

27- صلاح الدين عبد الباقي. (2003). السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

28- عادل حرحوش وسالم مؤيد سعدي. (2002). إدارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعة الجديدة للنشر.

29- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). دليل الإدارة الذكية وتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، مصر، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

30- كريم ناصر وأحمد محمد مخلق الدهيمي. (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته، الإسكندرية، دار وائل للنشر.

31- محمود فتحي عكاشة. (1999). علم النفس الصناعي، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.

32- مصطفى نجيب شويش. (2005). إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.

33- أحمد الخطيب. (2006). التدريب الفعال، عمان، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع.

34- كامل بربر. (2000). إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، لبنان، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

35- عبد الغفار حنفي وحسين فزاز. (1996). السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الإسكندرية.

36- راوية محمد حسين. (1999). إدارة الموارد البشرية، الإسكتدرية، المكتب الجامعي الحديث.

37- عبد المعطي محمد عساف. (2009). التدريب وتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، مصر، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

38- طارق كمال. (2007).علم النفس الصناعي، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة.

39- ساعي أمين. (1998). إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيقية، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.

40- أحمد الخطيب. (1998). بعض الكفاءات التعليمية الأساسية اللازمة للمعلم العربي وانعكاساتها على المواد التعليمية المطبوعة لأعراض إعداد المعلمين وتربيتهم، في المؤتمر الثالث لمدير مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية المنعقدة في بيروت من 60- 65 شباط، عمان.

41- رشاد أحمد عبد اللطيف. (2000). إدارة وتنمية المؤسسات الإجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

الرسائل الجامعية:

1- الثبيتي سعود بن سعد.(1998). البرامج التدريبية في حرس الحدود ودورها في رفع مستوى الأداء، دراسة تقويمية على مركز تدريب قيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة أكاديميا نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة السعودية، الرياض.

2- العسيري سلطان بن أحمد.(2000). كفاءة وفاعلية الدورات التدريبية التخصصية للأفراد، دراسة تقويمية على برنامج الدفاع المدني، رسالة ماجستير غير منشورة وأكاديميا نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض.

3- النفيعي عبد الله جمعان.(1998).تقويم كفاءات المدربين في الأمن العام،رسالة ماجستير غير منشورة أكايدميا نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

4- الغامدي .(2000). أثر التدريب أثناء الخدمة في رفع كفاءة ضباط العاملين بإدارات شؤون الإمتداد والتموين بمديرة الأمن العام بالمنطقة الوسطى والغربية.

5- سعودي ملحة. (2008/2007). الخبرة المهنية وتخطيط الفعل في النسق الديناميكي: دراسة مقارنة بين المعدلين الخبراء والمعدلين المبتدئين على الآلات ذات التحكم العددي في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (.....)، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر.

6- تومي سميرة. (2002/2001). دراسة النشاط في الأنساق الدينامكية، تحليل تخطيط الفعل عند المساعد الطبي في التخدير والإنعاش، رسالة ماجستيرن جامعة الجزائر.

المجلات باللغة العربية:

1- الدريج محمد. (2004). الكفاءات في التعليم، سلسلة شهر إعداد 16، منشورات رامسيس، الرباط.

2- الطعاني أحمد حيسن. (2006). الإتجاهات المعاصرة في التدريب والإستثمارات الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جمهورية مصر العربية.

باللغة الأجنبية:

1- Brambltt.(2000).An Analysis of new teacher program in Northen Arizona University.

2- Peretti. J.M (1999) Ressors humaines, 5ème édition, librairie, Veuibert bruxelles.

3- Jacque Tardif J (2006), L'évolution de compétence. Ed. lise. Tremblay, Canada.

4- Patrick Gilbert, La compétence du mot valise au concept opératoire, Revue Actualité de la formation permanente, puf, Paris, N°16, février, 1992.

5- Guy leboterf (2001), Ingenieurie d'évolution des compétences, 1ere edit d'organisation. Paris.

6- Jaque Tardif (2006), la formation des compétences, Chenillère, oubee.

7- Le plat, j (2002) psychologie de la formation. Jalons et perspectives choix et textes. Toulouse. OCTARES.

8- Montmollin M (1997). Vocabulaire de l'ergonomies. France OCTARES. 2ème édition.

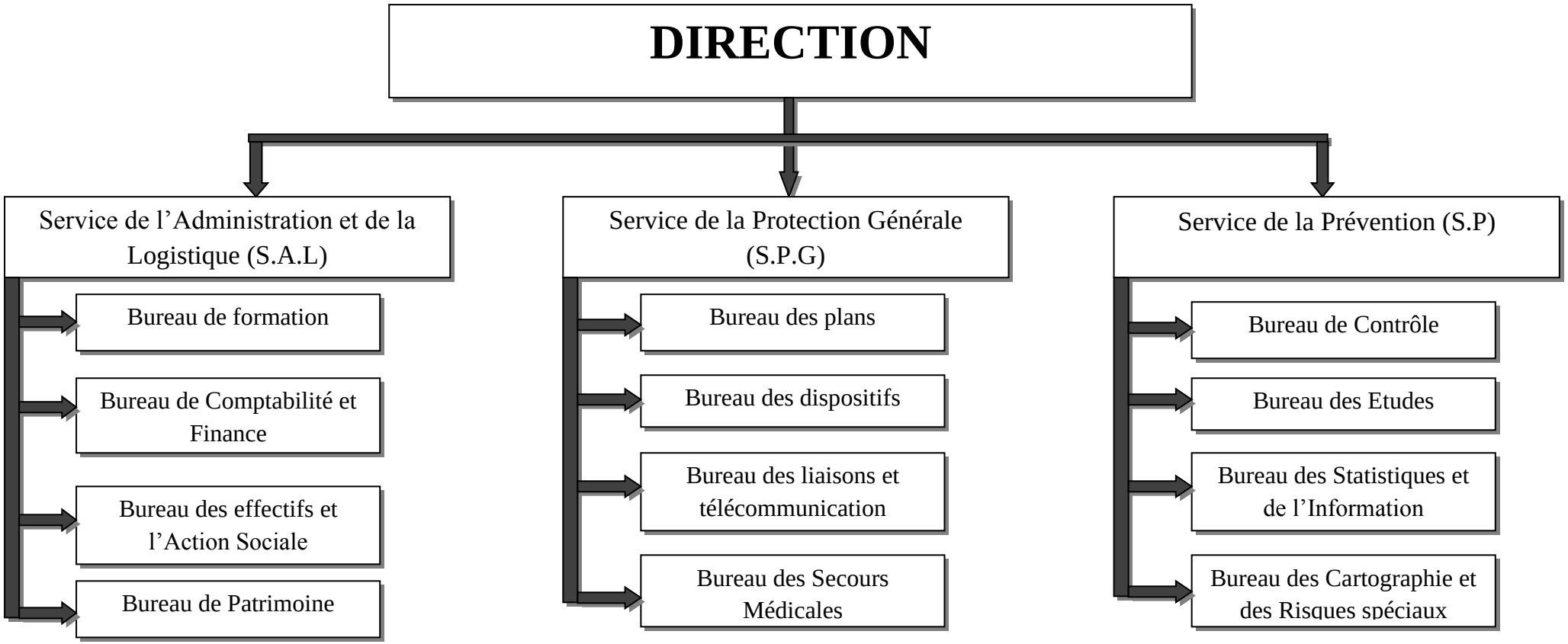
9- Peretti J.M (1999) Dictionnaire des ressources humaines, Paris vuibert.

10- Lévy. Leboyer (2009) la gestion des compétences, Eyrolles, édition d'organisation, Paris.

11- Lafortune.L (2008), « Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement », presse de l'université du Québec, le data. 2875 boul……450 Canada.

12- Joras 1995, le bilan de compétences, presses universitaires. France.

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE PROTECTION CIVILE DE TIZI OUZOU



ملحق رقم (1): الهيكل التنظيمي (المنظام) العام لمديرية الحماية المدنية

الملحق رقم (2): يمثل مقابلة مع المسؤول العام لوحدة التدخل

قمنا بمقابلة مع المسؤول العام لوحدة التدخل وتتمحور حول محورين: محور حول التدريب، ومحور حول الكفاءات.

فمحور حول التدريب يتمثل في الأسئلة التالية:

- ما نوع التدريب الذي تلقاه أعوان الحماية المدنية؟
- ما طبيعة العمل الذي يقوم به أعوان الحماية المدنية؟
- هل يتعرض أعوان الحماية المدنية لتدريب مهني أو تدريب تطبيقي في نفس الوقت؟
- ما نوع الأجهزة والأدوات التي يستعملها أعوان الحماية المدنية في حالة التدخل؟

أما محور الكفاءات فيتمحور حول:

- هل القدرات المعرفية لأعوان الحماية المدنية تسمح لهم بانجاز الأعمال على أحسن وجه؟
- في رأيكم هل بالتدريب المهني يكتسب أعوان الحماية المدنية كفاءات مهنية؟
- في رأيكم هل لدى أعوان الحماية المدنية اليقظة اللازمة للتدخل بسرعة في حالة الخطر؟
- في رأيكم هل المعارف والقدرات التي يملكها أعوان الحماية اكتسبها بالكفاءات المهنية؟
- هل أعوان الحماية المدنية قادرين على إنقاذ الضحايا في مختلف الكوارث؟
- هل أعوان الحماية المدنية يستطيع التدخل في وضعيات جديدة لم يتدخل فيها أبدا؟

الملحق رقم (3): يمثل أداة البحث (الإستبيان)

جـامعة مولود معـمري تيزي وزو
كلية العلـوم الإنسانية والإجتمـاعية
قسم علـم النفس
تخصص عمـل وتنـظيم

إستبيان حول التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية

سيدي(تي):

هذا الإستبيان يندرج ضمن إطار تحضير شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم، حول التدريب المهني و اكتساب الكفاءات المهنية، نرجو منكم الإجابة على هذه الأسئلة بدقة، وذلك بوضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة، مع العلم أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة وأنها تبقى سرية، وتستعمل لأغراض علمية بحتة، وشكراً على تعاونكم مسبقا.

I- المـــعلومـــات العـامـــة:

1- السن: سنة

2- الجـــنس: ذكر ☐ أنثى ☐

3- المســتـوى الـــدراسي: إبتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐

جامعي ☐

4- الحـالة العائليـة: أعزب/ عزباء ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐

أرمل (ة) ☐

5- الأقـدميـة في المــهنـة: سنة

6- الأقدمية في المركز : سنة

7- الأقدمية في المؤسسة: سنة

8- ميدان التدريب:

- داخل المؤسسة : ☐

- خارج المؤسسة: ☐

9- طبيعة التدريب:

- **نظري:** ☐
- **تطبيقي:** ☐
- **نظري وتطبيقي:** ☐

II- اقرأ العبارات التالية ثم ضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة لها:

- المحور الأول: التدريب المهني

العبارات	موافق	معارض	محايد
1- تلقيت تدريبا مهنيا داخل المؤسسة.			
2-التدريب المهني الذي تلقيته يناسب العمل الذي تقوم به حاليا.			
3- مدة التدريب التي تلقيتها كافية.			
4- البرنامج التدريبي الذي تلقيته يغلب عليه الطابع النظري.			
5- أنا راض عن التدريب الذي تلقيته.			
6-هناك جوانب لبرنامج التدريب التي لم يتم التعمق فيها.			
7- ساعدني التدريب المتلقي على التحكم بالتقنيات الميدانية.			
8-هناك ضرورة لبرمجة تدريب مهني آخر بعد نهاية التدريب الأول.			
9- ورش التدريب مجهزة بالمعدات والأدوات المطلوبة للتدريب.			
10- يتم إختيار التدريب حسب رغبة المتدرب.			
11- التدريب المهني يتطلب الخبرة المهنية السابقة.			
12-تلقيت تدريبا مهنيا خارج المؤسسة.			
13-الوسائل التي تدربت عليها نفسها مع التي تعمل بها.			
14- يتم تدريب العاملين الجدد والمبتدئين الناقصين للخبرات لرفع مستواهم المهني.			
15- ساعدني التدريب في كسب معارف نظرية أكثر توسعا .			
16- تدريب القدامى وذوي الخبرة يساعدهم على اكتساب مهارات وخبرات جديدة.			
17- يتم التدريب في المراحل الأولى والمتقدمة في عملية التوظيف.			

المحور الثاني: الكـفاءات المــهنيـة

- بنود حول المعارف التصريحية:

العـــبـــارات	موافق	معارض	محايد
1- أملك الكثير من المعارف المتخصصة حول ميدان الإطفاء.			
2- أملك معارف نظرية كافية حول الإجراءات التي يجب أن أستعملها لتنفيذ مهنتي.			
3-أملك معارف تسمح لي بتعريف مهنة الحماية المدنية.			
4- المؤهلات العلمية تسمح لي بإنجاز الأعمال على أحسن وجه في ميدان العمل.			
5- أملك معارف تسمح لي باكتساب معارف ومصطلحات ومفاهيم مرتبطة بمهنتي.			

- بنود حول المعارف الأدائية (الإجرائية):

العبارات	موافق	معارض	محايد
7- أنا قادر على إنقاذ شخص في حالة الإختناق بالغاز.			
8- أملك معارف كافية حول الإجراءات التي يجب أن أستعملها لتنفيذ مهنتي.			
10- أنا أستطيع بأن أكون يقظا للتدخل بسرعة.			
11- أنا قادر على التدخل بسرعة لنجدة المصابين في حالة حوادث المرور.			
12- أنا قادر على التدخل لإنقاذ شخص في حالة الكوارث الطبيعية.			
13- المرافقة الميدانية تقيم كفاءات أعضاء الفريق في العمل من أجل التدخل لتحسين قدراتهم.			
14- معارف التدخل التي اكتسبتها ترجع للتدريب المتلقى.			

- **بنود حول معارف التجارب:**

العبارات	موافق	معارض	محايد
15- التجربة والأقدمية ساعدتني على رفع من قدراتي المعرفية.			
16- الخبرة التقنية ساعدتني من اكتساب مهارات الأداء.			
17- المعارف المكتسبة من المواقف المواجهة تجعلني أحسن من مهارتي.			
18- أستطيع تطبيق المعارف التي أملكها حول الإطفاء في وضعيات جديدة وغير مألوفة.			
19- أنا أملك معارف جديدة تسمح لي بالتكيف مع وضعية العمل الحالية.			

الملحق رقم (5): يمثل الصور حول وضعيات التدخل للحماية المدنية

الملحق رقم (8): يمثل جدول كا^2 التربيعي

درجة الحرية	مستوى الدلالة	
	0,05	0,01
1	3,84	6,63
2	5,99	9,21
3	7,82	11,34
4	9,49	13,28
5	11,07	15,09
6	12,59	16,81
7	14,07	18,48
8	15,51	20,09
9	16,92	21,67
10	18,34	23,21
11	19,68	24,73
12	21,03	26,22
13	22,36	27,69
14	23,68	29,14
15	25,00	30,58
16	26,30	32,00
17	27,59	33,41
18	28,87	34,81
19	30,14	36,19
20	31,41	37,57
21	32,67	38,93

40.29	**33,92**	**22**
41,61	**35,17**	**23**
42,98	**36,42**	**24**
44,31	**37,65**	**25**
45,64	**38,89**	**26**
46,86	**40,11**	**27**
48,28	**41,34**	**28**
49,59	**42,56**	**29**
50,89	**43,77**	**30**
63,69	**55,76**	**40**
76,45	**67,50**	**50**
88,38	**79,08**	**60**
100,43	**90,53**	**70**
112,33	**101,88**	**80**
124,42	**113,45**	**90**
135,81	**124,34**	**100**

ملخص البحث:

للتدريب المهني أهمية كبيرة بالنسبة للعامل أو للمؤسسة، فعلى هذا الأساس يتمثل بحثنا في التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بولاية تيزي وزو، ولغرض إبراز دور التدريب المهني في الكفاءات المهنية والتعرف على الفروق الموجودة بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتسابهم للكفاءات، وهذا بالإجابة على التساؤلات التالية: هل هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب الكفاءات المهنية لدى أعوان الحماية المدنية؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة) ؟ وقد افترضنا أن هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب مختلف المعارف (التصريحية، الأدائية، التجارب)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص إكتساب الكفاءات حسب متغيرات (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية، الأقدمية في المهنة)، واعتمدنا على الإستبيان كأداة أين طبقنا هذا الأخير على عينة متكونة من 80 عون للحماية المدنية من مجتمع أصلي 250 عون لوحدة التدخل فتوصلنا للنتائج التالية: هناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف التصريحية لدى أعوان الحماية المدنية، وهناك علاقة بين التدريب المهني واكتساب المعارف الأدائية لدى أعوان الحماية المدنية، وهناك أيضا علاقة بين التدريب المهني واكتساب معارف التجارب لدى أعوان الحماية المدنية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الجنس، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير السن، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير المستوى الدراسي، وأيضا لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب الحالة العائلية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أعوان الحماية المدنية فيما يخص اكتساب الكفاءات حسب متغير الأقدمية في المهنة، وبذلك نقول أن الفرضية العامة الأولى قد تحققت، أما الفرضية العامة الثانية لم تتحقق.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني، اكتساب الكفاءات المهنية، المعارف التصريحية، المعارف الأدائية، معارف التجارب، أعوان الحماية المدنية.

Résumé :

La formation professionnelle est très importante que se soit pour l'employé ou bien l'employeur, sous se prétexte est basé notre travail de recherche, à fin de traiter la formation et l'acquisition des compétences chez les agents de la protection civile de TIZI- OUZOU.

Dans le but d'éclairer le rôle de la formation professionnelle dans l'amélioration et l'acquisition des compétences, nous essayons de donner réponses aux questions suivantes : y a-t-il une liaison entre la formation professionnelle et le développement des compétences chez les agents de la protection civile ? y a-t-il des différences entre les agents de la protection civile concernant les compétences, selon les variables suivantes : l'âge, le sexe, le niveau scolaire, la situation familialle et l'ancienneté au travail ?

A fin de répondre à ces questions, Nous avons supposé deux hypothèses générales :

1- il y a une liaison entre la formation professionnelle et l'acquisition des compétences professionnelle (connaissances déclaratives, procédurales et les savoir d'expériences) chez les agents de la protection civile.

2- il y a des différances significatives entre les agents de la protection civile concernant l'acquisition des compétences selon les variables suivantes : sexe, âge, niveau scolaire, situation familiale et l'ancienneté au travail.

Nous avons pris le questionnaire comme outil d'étude et nous l'avons appliqué sur un échantillon de 80 agents de la protection civile parmi une population totale de 250 agents de l'unité d'intervention, ou nous avons réalisé les résultats suivants : Il y a une relation entre la formation professionnelle et l'acquisition des connaissances déclaratives chez les agents de la protection civile. Il y a une relation entre la formation professionnelle et l'aquisition des connaissances procédurales chez les agents de la protection civile. Il y a un lien entre la formation professionnelle et l'expérience acquise chez les agents de la protection civile. Il y a des différances entre agent de la protection civile concernent l'acquisition des compétences selon la variable sexe, Il n'y a pas des différances entre agent de la protection civile concernent l'acquisition des compétences selon la variable âge, Il y a des différances entre agent de la protection civile concernent l'acquisition des compétences selon la variable niveau scolaire, Il n'y a pas des différances entre agent de la protection civile concernent l'acquisition des compétences selon la variable situation familiale, Il n'y a pas des différances entre agent de la protection civile concernent l'acquisition des compétences selon la variable l'ancienneté au travail.

Ce qui signifie que la première hypothèse générale est réalisée, cependant la deuxième hypothèse générale n'est pas réalisée.

Les concepts clefs :

Formation professionnelle, l'acquisition des compétences professionnelles

Les connaissances déclaratives, les connaissances procédurales, les connaissances d'expériences et la protection civile.