



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامعة مُجَّد بوضياف \_ المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علوم الإعلام والاتصال

عنوان المذكرة

# التدريب الإعلامي في الجزائر ودوره في التكوين الإعلامي

- دراسة على عينة من المتدربين بمركز التدريب الإعلامي بالقبة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص: إتصال وعلاقات عامة.

إشراف الأستاذة:

إبتسام حمديني

إعداد الطالبتين:

حليمة ضيف

سارة شاكي

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيسا	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة	د. بن عيسى شيخ
مشرفا ومقررا		أ. إبتسام حمديني
ممتحنا		د. عبد العالي يوسف

السنة الجامعية 2017/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

إلى من أروضعتني أصول التربية والأخلاق . . . إلى الصدر الحنون . . . إلى  
الشمعة التي انارت دربي . . . . معلمتي في الحياة . . . اسأل الله ان يرعاها  
. . . امي الحبيبة الى من ناضل من اجلي لا مرتاح وهيا لي اسباب النجاح الذي  
سعى جاهدا الى تربيتي وتعليمي . . . الى قدوتي . . . الى ابي  
العزيز . . . اسأل الله ان يحفظه ويرعاه الى من شجعني وصبر علي . . . الى  
الذي لا اجد العبارات والكلمات لوصف حبي له . . . الى الصدر  
الحنون . . . الى اجمل هدية من الله . . . نروحي الغالي . . . الى اخوتي وشموع  
البيت أيمن - مروة - وسيم - عبدو .

الى مرفيقتي وصديقتي وأختي مرفيقتي في الدراسة حليلة الى امروع صديقات

نيرة - سمية

الى كل هؤلاء ثمرة نجاحي

## الإهداء

إلى من علمتني التواضع وسهرت الليالي وأفنت عمرها في تربيته  
للوصل إلى هذه المنزلة، إلى نبع الحياة ورمز الجاه والعطاء أمي  
الحبيبية" بن يطو هنية" أطال الله في عمرها

إلى من علمني معنى الحياة ونصحتني وأرشدني وكان لي سندا في  
تحقيق الأمنيات وسقاني من كل الأخلاق إلى والدي الحبيب" منور  
ضيف

إلى بلسمي الشافي والتي حنينها يسري في عروقي إلى أختي الصغرى  
الغالية "عزيزة" وجميع أخواتي: سميحة-ونيسة

إلى رفيقة دربي وأختي التي لم تلدها أمي صديقتي وداد بالأخص  
وإلى جميع صديقاتي اللواتي لهن مكانة في قلبي: سميرة-سارة-  
نميرة،

وبنات عمي: هاجر-سليمة-راضية

إلى إخوتي الأعمام: العربي-محبوب-رشدي بلال وزوجاتهم.

إلى كل أحبائي الذين أحبهم في الله، وإلى جميع طلبة تخصص  
إعلام واتصال خاصة وكل طلبة جامعة محمد بن ضيف عامته وإلى  
كل من شاءت الأقدار أن التقى به

وإلى من أعانوني في كتابة هذه المذكرة: مكتبة حسين لعبيدي-  
قريدة-بشار

# الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين محمد صلى  
الله عليه وسلم واله وصحبه اجمعين . اما بعد فلا يسعني إلا ان تتوجه  
بالشكر الخاص الى الاستاذة المشرفة حمديني ابتسام على مرحابة  
صدرها وصبرها معنا وعلى ما اولته من اهتمام وعناية لهذا العمل .

كما لا يفوتنا ان نشكر ايضا كل من مديد العون والنصح لنصل

الى هذا اليوم .

حليمة- سامرة



# مقدمة

## مقدمة:

يشهد العالم المعاصر مجموعة من التطورات التكنولوجية الكبيرة التي امتدت إلى مجالات الحياة كافة بوجه عام، والإعلام بفنونه المختلفة بوجه خاص، سواء في نوعية المضامين أو الأشكال أو مصادر التمويل والإنتاج والبعث، فالتطورات التي حدثت منذ بدايتي الصحافة عام 1453 وحتى اليوم، تعد تطورات هائلة، بل أن التطورات التي حدثت في خمس السنوات الأولى فقط من القرن الحادي والعشرون تكاد تكون أكبر من التطورات كلها قبل ذلك.

وان كان هذا التطور قد حدث على مستوى الإعلام، صناعة وممارسة، فقد كان من الضروري أن يتطور العقل البشري المحرك لهذه التكنولوجيا حتى يستطيع استيعاب تطبيقاتها المختلفة ويطوعها لخدمة الأهداف والتوجهات الإعلامية التي تتوافق ومتطلبات التنمية، فالعنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمتغير الأهم، ومن ثم فإن التدريب المناسب والمستمر لهذا العنصر البشري هو احد المحاور الرئيسية لتطوير مستوى أدائه، ليصبح أكثر استعدادا وقدرة على أداء المهام المطلوبة منه بشكل مناسب.

إن أهمية التدريب الإعلامي القائم بالاتصال في مجال الإعلام سواء كان برامجيا أو تقنيا تبدو أكثر وضوح الآن، فالإعلامي الذي يلتحق حديثا بالعمل في مجال الإعلام قد لا تتوافر لديه بعد المهارات والقدرات الضرورية لأداء واجبات الوظيفة الإعلامية بالكفاءة المطلوبة، ومن هنا تبدو أهمية التدريب الإعلامي في إكسابه المهارات التي تجعله قادرا على أداء الواجبات المتوقعة منه بطريقة مرضية وصحيحة، وهنا يفيد التدريب في استكمالها للقدرات الإعلامية المطلوبة فضلا عن توجيهه وتكييفه للظروف والأوضاع القائمة أو التي ستواجهه في المستقبل.


ومن هنا فالتدريب الإعلامي يكون مطلوبا بغرض تكوين الإعلاميين ليتولوا قيادة العملية الإعلامية بكل مهنية ومسؤولية والتي تتطلب مستويات أعلى من المهارات والقدرات وذلك من خلال المسار الوظيفي أو المهني، كما أن أهمية التدريب الإعلامي لا تقتصر على تكوين الإعلامي وتطوير قدراته من خلال تلك المعلومات والفنون والمهارات المرتبطة بأداء العمل فقط بل تمتد تلك الأهمية لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات الإعلامي في العمل وتعاملهم مع المؤسسة ومع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين وجمهور الإعلام بمختلف ألوانه أي أن التدريب الإعلامي يفيد في ترشيد الأنماط والعادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للإعلامي وتكفل لهم المحافظة على توازنهم النفسي في التعامل أثناء ضغط العمل.

وبناء على الإشكالية المطروحة والأهداف المسطرة حددنا الخطة التالية:

**الإطار المنهجي للدراسة:** تحديد إشكالية الدراسة التي تمحورت حول موضوع البحث، وكذا تحديد أهمية الدراسة وأهدافها، كذلك تحديد المفاهيم، بالإضافة إلى منهج البحث، العينة، أدوات جمع البيانات وكذا الدراسات السابقة.

**الفصل الأول:** بعنوان التدريب الإعلامي ودوره في التكوين الإعلامي، وتتضمن هذا الفصل ثلاث مباحث، الأول بعنوان ماهية التدريب يندرج تحته ثلاث مطالب، الأول حول مبادئ التدريب، الثاني حول أهمية التدريب، أما الثالث بعنوان أهداف التدريب، أما المبحث الثاني بعنوان ماهية التدريب الإعلامي، أما الثالث بعنوان أهداف التدريب، أما المبحث الثاني بعنوان ماهية التدريب الإعلامي فينقسم بدوره إلى أربع مطالب، أول مطلب بعنوان أنواع التدريب الإعلامي، الثاني بعنوان أهمية التدريب الإعلامي، الثالث تحت عنوان دوافع التدريب الإعلامي والمطلب الرابع والأخير بعنوان أهداف التدريب الإعلامي، أما المبحث الثالث فتطرقنا من خلاله لماهية التكوين ودور التدريب في تكوين الإعلاميين وتتضمن بدوره أربع مطالب، أول مطلب بعنوان مبادئ التكوين، المطلب الثاني حول أهمية التكوين، أما المطلب الثالث فكان حول أهداف التكوين، ورابعا وأخيرا بعنوان دور التدريب الإعلامي في تكوين الإعلاميين.

**الفصل الثاني:** الإطار التطبيقي للدراسة بعنوان واقع التدريب الإعلامي بمركز القبة للتدريب الإعلامي، ويتضمن مبحثين، الأول بعنوان تقديم عن مركز القبة للتدريب الإعلامي وينقسم إلى مطلبين: الأول يتضمن التعريف بالمركز والثاني يضم الهيكل التنظيمي للمركز، بينما المبحث الثاني والذي يتضمن عرض وتحليل البيانات، يتضمن هو الآخر ثلاث مطالب، الأول حول أدوات جمع البيانات، والثاني يتضمن تفريغ البيانات وتحليل الجداول البسيطة والثالث يضم الاستنتاجات والتوصيات.



الإطار المنهجي

لِلدِّرَاسَةِ

### 1- إشكالية الدراسة:

يعتبر التدريب نشاطا حيويا مؤثرا في تحديد مستوى الكفاءة والفعالية في أي منظمة فهو بمثابة المفتاح الذي من دونه لا يستطيع المتدرب أن يحقق ذاته ويفجر طاقاته الفكرية والجسدية ويفقد روح الإبداع التي يتطلع إليها الفرد والمنظمة والمجتمع. فالتدريب يساعد المتدرب على صقل مواهبه وتفجير طاقاته وإبراز قدراته على تنمية ميوله واتجاهاته ليطور خبراته ومهاراته كما تمنحه الثقة أكثر من تحمل المسؤولية والرفع من وتيرة عمله وتفننه فيه.

ومن المجالات التي واكبت عملية التدريب هو مجال الإعلام، حيث يحتاج هذا الأخير فردا أكثر كفاءة، كذلك يجد من الضروري تدريب القوى العاملة في المؤسسات الإعلامية في جميع المستويات قصد تطوير المهارات وتجديد المعارف. إذ أصبح التدريب الإعلامي العنصر الأهم في مسيرة احتراف العمل الصحفي، فالدراسة الجامعية في اقسام وكليات الإعلام في الجامعات العربية بما فيها الجزائر تغلب عليها الدراسة النظرية. علما ان الإعلام تحول من مجرد مهنة أو اختصاص إلى ابرز صناعات العصر الحديث الذي يشهد تطورات متلاحقة بفعل الثورة الرقمية مما عزز الحاجة إلى المواكبة بالتدريب، والتدريب الإعلامي ليس مشكلة شكلية بل هو خيار جوهري لمواجهة تحديات العصر من قبل جميع المؤسسات الإعلامية والصحفي التي تطمح للارتقاء بكوادرها والحفاظ على موقعها الريادي، والتدريب ليس مقتصرا على خريجي الإعلام فقط بل يشمل جميع العاملين في ميدان الإعلام، فالمهارات التي يمتلكها قدامى الإعلاميون تصبح ليس لها جدوى ما لم يتم تعزيزها بمهارات الإعلام الحديث وتقنياته المتسارعة.

كان أول ظهور للتدريب الإعلامي في القرن الماضي حيث كانت الولايات المتحدة الأمريكية هي الرائدة في هذا المجال، أما في الوطن العربي فقد كانت مصر اول دولة عربية عرفت هذا النوع من التدريب وقد اسست مجموعة من مراكز التدريب الإعلامي

في الفترة الأخيرة ويعد مركز القبة اول مركز تدريب إعلامي في الجزائر، وسعيا منا لإبراز الدور الذي تلعبه مراكز التدريب الإعلامي فيا تكوين المتدربين. ارتأينا تطبيق دراستنا على مركز التدريب الإعلامي بالقبة من خلال طرحنا للإشكال التالي:

- ما هو دور مركز التدريب الإعلامي بالقبة في التكوين الإعلامي؟

### 2- التساؤلات:

- 1) ما هي أسباب ودوافع التحاق المتدربين بمركز القبة للتدريب الإعلامي؟
- 2) ما هي أهم برامج الدورات التدريبية التي يقدمها مركز القبة للتدريب الإعلامي للمتدربين؟
- 3) ما هي أهم الأهداف التي يحققها مركز القبة للتدريب الإعلامي بالنسبة للمتدربين؟

### 3- أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على موضوع التدريب الإعلامي وأهميته في التكوين الإعلامي.
- التعرف على أساليب نجاح وفشل البرامج التدريبية.
- إبراز دور التدريب الإعلامي في تحسين أداء المتدربين ورفع قدراتهم
- معرفة المبادئ التي يقوم عليها التدريب الإعلامي.

### 4- أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال المجالات التالية:
- تتمثل أهمية هذه الدراسة في محاولة التعرف على دور وأهمية مركز التدريب الإعلامي بالقبة في التكوين الإعلامي وكذا التعرف على واقع التدريب الإعلامي في هذا المركز.
  - التدريب الإعلامي مصدر هام من مصادر تكوين الإعلاميين حيث يعمل على تطوير كفاءاتهم وتحسين قدراتهم.

• التدريب الإعلامي أساس التعلم وتحسين أداء المتدربين وإعدادهم للقيام بالأعمال الموجهة اليهم خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي له تأثير كبير على متطلبات الوظائف والمهام.

### 5- نوع الدراسة ومنهجها:

#### 5-1- نوع الدراسة:

يرتبط اختيار المنهج المتبع في الدراسة بنا على الإشكالية التي تم تحديدها، وبما أن دراستنا هذه جمع معلومات حول مركز التدريب الإعلامي بالقبلة ودوره في تكوين المتدربين، فإن هذه الدراسة تتدرج ضمن الدراسات الوصفية التي تهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وتحليلها تحليلًا دقيقًا، وتحديد خصائصها تحديدًا كميًا وكما يقوم بالكشف عن الحالة السابقة للظواهر، وكيفية الوصول إلى صورتها الحالية ومحاولة التنبؤ بها وكيف ستكون عليه في المستقبل، أي أن الدراسة الوصفية تهتم بماضي الظواهر وحاضرها ومستقبلها<sup>(1)</sup>.

#### 5-2- منهج الدراسة:

يعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة ومعلومة<sup>(2)</sup>.

وتعتبر المنهج العلمي الطريقة المنظمة تتبع أسلوب وخطة معينة لدراسة ظاهرة ما ويهدف إلى التوصل إلى الحقائق وترسيخ المعارف واختبارها والإعلان عنها بعد التأكد من صحتها، ومجال البحث العلمي غير محدد حيث أنه يشمل جميع الميادين

(1) - مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، (ط1، الأردن: مؤسسة الوراق، 2000)، ص 126.

(2) - فايز جمعة، النجار وآخرون: أساليب البحث المتطور التطبيقي، (الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008)، ص 18.

منها، المتعلقة بالإنسان ومشكلاته المختلفة، حيث يعتمد على استخدام المجالات المهنية والمعرفية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها على حد سواء، لذا فإن البحث العلمي هو جهود ينظمها الباحث مستخدما الأسلوب العلمي المعتمد على قواعد علمية يهدف من خلالها لكشف الظاهرة محل الدراسة وتحديد العلاقات المتحكمة فيها. ومن بين القواعد العلمية المعتمدة في البحث العلمي هو تحديد المنهج.

ونظرا لتعدد مناهج البحث العلمي في مجال الإعلام وكذا لتعدد مداخل هذا المجال وكذلك اتساع مجاله ونظرا لمتطلبات دراستنا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي<sup>(1)</sup>.

يعرف المنهج الوصفي على انه مجموعة الأدوات الكمية البيانات وحسابها بالطرق الإحصائية والكيفية (خطوات بناء الإشكالية والفرضيات والمتغيرات)، التي تساعد الباحث على وصف وتحديد خصائص ظاهرة اجتماعية معينة وتحديد طبيعة العلاقات بين متغيراتها وعناصرها تحديدا كمي (حساب العلاقة بالطرق الإحصائية) أو كيفيا (تحليل النتائج وقراءة الأرقام المبوبة في الجداول) والوصول في الأخير إلى تعميمات<sup>(2)</sup>.

ويعرف المنهج الوصفي على انه طريقة لوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج وتعميمها، ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة وذلك من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها<sup>(3)</sup>.

---

(1) - إسماعيل عبد الفتاح، محمود نصور هيبية: البحث العلمي، (مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 2009)، ص188.

(2) - جبارة عطية جبارة: علم الاجتماع والإعلام، (الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2000)، ص202.

(3) - عامر مصباح: منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، دت)، ص86.

## 6- أدوات جمع البيانات:

يقرر الباحث في المرحلة الأولى من بحثه مزايا الطرق المختلفة لجميع البراهين والأدلة، وبعد أن يحدد نوع وشكل البيانات اللازمة لاختيار فروضه، ويفحص ما تيسر له من أدوات ليختار أكثرها ملائمة لتحقيق هدفه، ولا يغيب عن الذهن أن أي بحث علمي يبدأ بمشكلة يضع لها الباحث فروضا تعتبر حولا محتملة، ونوع المشكلة وطبيعة الفروض هي التي تتحكم في اختيار الأدوات، ولهذا اعتمدنا على الأدوات المنهجية التالية:

### - الملاحظة:

الملاحظة أداة من أدوات البحث العلمي والتي يتم بواسطتها مراقبة ومشاهدة الظاهرة كما هي في الواقع والتعبير عنها كما وكيفيا، وهي أداة هامة ليستخدمها الباحثون للوقوف على الظاهرة في وضعها الطبيعي التلقائي دون ان يكون هناك تداخل من قبل الباحث في معادلة الظاهرة أو مفرداتها أو لطبيعة العلاقات الناشئة بين أجزائها، ولابد من القول أن الملاحظة تحتاج إلى تدريب وتمارين وتركيز كبير يستطيع المشاهد ان يوجه اهتمامه وانتباهه إلى ما يود دراسته، لذلك فان الملاحظة تعتمد بشكل كبير على الحواس وخاصة حاسة النظر<sup>(1)</sup>.

### -المقابلة :

المقابلة عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات يقوم فيها الباحث يطرح التساؤلات التي تحتاج إلى إجابات من قبل المبحوث وذلك من خلال حوار لفظي أو على شكل استبيان لفظي أو قد يكون بين شخصين أو أكثر، أما وجهها لوجه أو من خلال وسائل الإعلام المرئية والبث المباشر عبر استخدام الأقمار الصناعية. ذلك أن التطور

(1) - محفوظ جودة، ظاهرة كلالدة: أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية، (عمان: مؤسسة زهران، 1997)، ص96.

التكنولوجي قد انعكس على هذه الأدوات وجعل كل منها يسر وسهولة في أجراء المقابلات عبر المحطات المرئية والمسموعة دون وجود عناء كبير وأيضا قصد مسافة واختصار الزمن، إذا المقابلة هي عبارة عن حوار وتفاعل لفظي شفوي يتم بين الباحث ومبحوثين في وقت واحد لكن ليس بالضرورة في مكان واحد<sup>(1)</sup>.

### - الاستبيان:

تعد استمارة الاستبيان من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية، فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة حول موضوع معين، والتي يتم إعدادها إعدادا محددًا، وترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص المختارين (المبحوثين) لتسجيل إجاباتهم ثم يتم إعادتها ثانية<sup>(2)</sup>.

### 7- مجتمع وعينة البحث:

#### 7-1- العينة:

يمكن تعريفها على أنها مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي، فالعينة تمثل جزءا من مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات ويتم اللجوء إليها عندما تعنى الباحث عن دراسة كافلة وحدات المجتمع<sup>(3)</sup>.

(1) - عمار بوحوش، محمد محمود: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995)، ص ص 65-66.

(2) - محمد شفيق: البحث العلمي وتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، (مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2006)، ص 115.

(3) - السعدي الغول السعدي: مناهج البحث، الدبلوم الخاص في التربية (جميع الأقسام)، العينات وأنواعها، (القاهرة، جامعة جنوب الوادي، دت)، ص 2.

أما بالنسبة لموضوع دراستنا فقد اعتمدنا على الاختيار العشوائي لمفردات العينة الذي تتواجد مفرداته بمركز التدريب الإعلامي بالقبة، العينة 60 من مجتمع البحث الأصلي البالغ عدده 100 متدرب.

**العينة العشوائية أو الاحتمالية:** في هذه الأنواع من العينات تعطي فرص متساوية أو معروفة لكل مفردة من مفردات مجتمع الدراسة في احتمال اختيارها في عينة الدراسة، وفي هذا النوع جميع أفراد مجتمع الدراسة معروفين، إن استخدام هذا النوع من العينات هو ضمان للحصول على عينة ممثلة غير متحيزة ليس للباحث أي دخل في اختيار مفرداتها ولذلك تمكن تعميمها على جميع مفردات مجتمع الدراسة الأصلي. ومن العينات الاحتمالية المناسبة لدراستنا العينة العشوائية البسيطة والتي يتم

اللجوء إليها في حالة توفر شرطين هما:

أ- أن تكون جميع أفراد مجتمع البحث معروفين.

ب- أن يكون تجانسا بين هؤلاء الأفراد.

ويتم اختيار العينة العشوائية البسيطة وفق الأساليب التالية: أسلوب القرعة وجدول الأرقام العشوائية<sup>(1)</sup>.

**2-7- مجتمع البحث:** هو كامل الأفراد والأحداث أو المشاهدات موضوع البحث أو الدراسة<sup>(2)</sup>.

ويتمثل مجتمع بحثنا في هذه الدراسة في المتدربين بمركز التدريب الإعلامي بالقبة.

(1) - السعدي الغول السعدي: المرجع السابق، ص ص 5-6.

(2) - عودة احمد سليمان ملكاوي، متحي: أساسيات البحث العلمي، (اريد: مكتبة كتاني، 1997)، ص 167.

أما عينة الدراسة فتمثل في المفردات التي ستخضع للدراسة، ويتم اختيار الوحدات وتحديد حجمها من خلال إطار العينة والذي يشمل كافة الوثائق التي تضم المفردات التي تناولت المحتوى المستهدف للدراسة.

### 8- تحديد المفاهيم:

سعيًا منا لعدم الخروج عن الموضوع، قمنا بتحديد المصطلحات الخاصة بالدراسة وهي كالتالي:

### 8-1 - التدريب:

\* لغة: بمعنى التمرن على الشيء.

\* اصطلاحاً:

- هو عبارة عن نقل المعارف وتطوير القدرات عند من يعد للعمل في الوظيفة العامة، أو من يقوم فعلياً بمهامها<sup>(1)</sup>.
- هو تلك الجهود الهادفة لتزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعد بأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل<sup>(2)</sup>.
- ويعتبره **perti 1995** بأنه مهنة دائمة حساسة لتقييم الكفاءات الانسانية لتحضير الرجال لمتطلبات الغد دون نسيان حاجياتهم الخاصة، كما تعتبر أداة استثمار وذلك من اجل مسايرة التطور التكنولوجي والتحضير للمنصب الجديد<sup>(3)</sup>.

(1) - حسن حليبي: تدريب الموظف، (ط1، بيروت: منشورات عويدات، 1973)، ص 39 .

(2) - زكي محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، (الكويت: جامعة الكويت، 1989)، ص 225.

(3) - **Jean marie perti: gestion des ressources humaines** , (6ème ed, paris: librairie vinbert) , p 293.

- **التدريب:** عمل ونشاط من أنشطة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الافراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في ادائهم وسلوكهم خلال العمل<sup>(1)</sup>.
  - **يعرفه فيليبو Filibo:** بأنه العملية التي من خلالها يتم تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لأداء وتنفيذ عمل معين<sup>(2)</sup>.
  - كما عرفه جعفر عبد الهادي على انه عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الافراد الجاري تدريبهم من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأداء سلوكهم.
  - واتجاهاتهم مما يجعلهم صالحين لائقين لشغل وظائفهم لكفاءة وإنتاجية عالية<sup>(3)</sup>.
- التعريف الإجرائي للتدريب:** هو أداة هامة وواضحة في تسيير الموارد البشرية فهو اكتساب الفرد المهارة والكفاءات لأداء عمل أو مهنة معينة وله اهداف عملية تساعد على تحفيز العمال.

### 8-2- التدريب الإعلامي:

- هو عملية مستمرة مرتبطة بالتغيرات الحاصلة في مجال المعرفة الحديثة المتعلقة بعلوم الإعلام والاتصال، وكل ما يقدم اضافة نوعية لرجل الإعلام، بهدف صقل المهارات النظرية المكتسبة والقدرات المخزونة نحو تطوير السلوك الوظيفي من خلال تحسين الاداء وتطويره واكتساب المهارات الجديدة.
- هو عملية مخططة لتعديل الاتجاهات أو المعارف أو المهارات أو السلوكيات بهدف تحقيق الأداء الفعال، في إطار النشاط أو مجموعة من الأنشطة، أي انه عملية

---

(1) - خالد عبد الرحمان الهيتي: إدارة الموارد البشرية، (ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003)، ص89.

(2) - السعيد مبروك إبراهيم: تدريب وتنمية إدارة الموارد البشرية، (ط1، الإسكندرية-مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر، 2006)، ص36.

(3) - زعيبي مراد وآخرون: دراسة في تسيير الموارد البشرية، (الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2008)، ص161.

منظمة لها الياتها العملية والأكاديمية، ويعد التدريب ركنا رئيسيا في العمل الإعلامي<sup>(1)</sup>.

### 8-3- التكوين:

لغة:

- اشتقت كلمة التكوين من فعل كَوّن، ومعناها لغويا إعطاء الشيء شكلا معيناً<sup>(2)</sup>.
- التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في اداء العمل أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات مما يزيد من كفاءته في اداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل<sup>(3)</sup>.
- يقصد كذلك بالتكوين العمل على زيادة قدرات الافراد العاملين ومهارتهم، رفع مستوى قيامهم بمهامهم وأدائهم لوظائفهم الحالية وكذا الغرض اكتساب القدرة على تولي مسؤوليات اكبر<sup>(4)</sup>.
- كما يعرفه "Lanfer": بأنه حق لكل العمال ويخص اكثر تطورهم وترقيتهم الاجتماعية، والتكوين قبل كل شيء هو وسيلة للمؤسسة من اجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني والمهني<sup>(5)</sup>.

(1) - ويليام تريسي، ترجمة احمد الجبالي: تصميم نظم التدريب والتطوير، (الرياض: معهد الإدارة العامة، 2004)، ص156.

(2) - الراجحي مناويريات، "بحوث إشكاليات التأهيل والتدريب في اقسام الإعلام وكلياته بالجامعة العربية"، دراسة تقييمية، الأردن، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 11، ع2، (2011)، ص25.

(3) - زكي محمد هاشم: إدارة الموارد البشرية، (الكويت: جامعة الكويت، 1989)، ص 255.

(4) - إسماعيل فيرة: تنمية الموارد البشرية، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007)، ص88.

(5) - Weather J.R, la gestion des ressources humaines, (canada:, 1990), p1085.

### التعريف الإجرائي للتكوين:

- هو عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية أو مستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير.
- يعرف **pierre** التكوين بأنه: "العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الافراد المهنية والتقنية أو السلوكية من اجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في اطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية، أو المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية، الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو كذلك يعتبر استثمارا للعامل، ويجب أن يشمل التكوين كل اعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين...فهو عملية مستمرة من اجل تجديد المعلومات<sup>(1)</sup>.
- كما يعرف بأنه مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية الضرورية في ان واحد، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق اهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون أن ننسى لأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية<sup>(2)</sup>.

### 4-8- التكوين الإعلامي:

#### تعريف اجرائي:

التكوين الإعلامي هو مهارات وخبرات التعلم والتمرن التي يزود بها المتكون في مجال الإعلام من اجل زيادة كفاءة وفعاليتة في العمل الحالي والمقبل.

(1) - **Pierre casse**, la formation performante, (Alger: office des publications universitaire central ben aknoun, 1994), p48.

(2) - **Sekiou Lakhdar**, Gestion du personal, (Paris: Les éditions d'organisation, 1986), p153.

### 9- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل المعلومات والتأكد من فرضيات الدراسة اتبعنا الأساليب الإحصائية من أجل تفسير وتحليل البيانات، فالأساليب الإحصائية وطرق التفسير الإحصائي لا يمكن الاستغناء عنها في مختلف الدراسات فهي أداة أساسية في القياس والبحث والتعرف على دقة المعلومات والنتائج التي توصلت إليها الدراسة<sup>(1)</sup>.

واعتمدنا على الإحصاء الذي يمثل مجموعة من الأساليب المتنوعة المستعملة لجمع البيانات الإحصائية وتحليلها رياضيا بغرض إظهار الاستدلالات العلمية التي تكون في الغالب غير واضحة<sup>(2)</sup>.

### -التكرار والنسب المئوية:

بتفريغ بيانات الاستمارة وجدولتها وذلك باستخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنسب المئوية.

**الأسلوب الكمي:** لوصف الظاهرة رقميا أو باستخدام النسب المئوية.

**الأسلوب الكيفي:** بوصف الظاهرة بتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى نتائج.

### 10- الدراسات السابقة:

نظرا لقلة المراجع والدراسات الميدانية المتعلقة بموضوع التدريب الإعلامي فقد اعتمدنا على بعض الدراسات التي كانت لها علاقة بالموضوع وهي:

\*دراسة الطالبتين زينب ملحاني وكلثوم مازوني بعنوان دور التدريب الإعلامي في تنمية أداء الصحفيين مركز التدريب الاذاعي والتلفزيوني بتيبازة نموذجا، دراسة مسحية لعينة من الصحفيين المتدربين وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال، تخصص وسائل الإعلام والتنمية المستدامة 2014/2013.

(1) - رجاء دودي: البحث العلمي، أساسية النظرية وممارستها العلمية، (ط1، دمشق: دار الفكر، 2002م)، ص 52.

(2) - عبد القادر حلمي: مدخل الإحصاء (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994)، ص 24.

اشكالية الدراسة حول هل للتدريب بمركز التدريب الاذاعي والتلفزيوني بتبليزية دور في تنمية ادا الصحفيين، انقسمت الدراسة على ثلاث فصول، الفصل الأول بعنوان التدريب، الفصل الثاني أنواع التدريب الإعلامي والفصل الثالث الاطار التطبيقي للدراسة. من اهم الاستنتاجات المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة نجد:

- مركز التدريب الاذاعي والتلفزيوني يقدم فقط تدريب اذاعي اي للصحفيين المختصين في المجال الاذاعي.
- الصحفيين المتدربين الشباب هم الذين كانت لديهم فرص اوفر للتدريب.
- فترة التدريب قصيرة المدى وغير كافية.
- يستعمل المركز التكنولوجيا الحديثة بشكل كبير<sup>(1)</sup>.

دراسة للطالب **علاء الدين سكساف** بعنوان دور التدريب في تحسين ادا الموارد البشرية وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير الموارد البشرية. تمحورت اشكالية الدراسة حول ما هو دور التدريب في تحسين ادا الموارد البشرية. انقسمت الدراسة إلى ثلاث فصول، الفصل الأول حول الإطار النظري للتدريب، الفصل الثاني حول الاطار النظري لأداء الموارد البشرية، أما الفصل الثالث حول مساهمة التدريب في تحسين ادا الموارد البشرية في مجمع سونلغاز.

### - أهم النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة:

\* وجود علاقة قوية موجبة بين التدريب وتحسين اداء الموارد البشرية، كما يوجد أيضا علاقة بين ابعاد التدريب وإذا الموارد البشرية وتظهر العلاقة بشكل كبير في الاحتياجات التدريبية

(1) - زينب ملحاني، كلثوم مازوني: دور التدريب الإعلامي في تنمية اداء الصحفيين، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص وسائل الإعلام والتنمية المستدامة)، جامعة خميس مليانة، 2013-2014.

\* وجود الأثر والتعيين في مجمع سونلغاز وقد عبر المبحوثون عن ذلك من خلال الموافقة على العبارات الأولى والثالثة والرابعة ومن ابرز مظاهر الأثر والتعيين انهم راضون على العمل، الذي يقومون به، وان العمل الذي يقومون به تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية بالرغم من انهم محايدون فيما يخص ان توزيع اعباء العمل مع فريق العمل الذي يعملون معه عادل.

لهذه الدراسة علاقة بالدراسة الحالية في بحثها عن دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية ومدى تأثير التدريب على الموارد البشرية وما مدى نقل المتدربين لما تم اكتسابه من البرامج التدريبية التي اخذوها ونقل الخبرات والمهارات المكتسبة من التدريب<sup>(1)</sup>.

\*دراسة "مخامرة"، 1991، بعنوان التدريب في الشركات الاردنية: تحليل للممارسات والنشاطات، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نشاطات التدريب خارج العمل وممارساته في الشركات الاردنية تم دراستها وتحليلها وذلك عن طريق الاستبيان في 62 شركة أردنية، ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة هي ان حاجة الشركة للتدريب هي اهم عامل في التأثير في حجم النشاطات التدريبية فيها يلي ذلك موازنة التدريب ورغبة الرئيس المباشر للمتدرب، وتبين أن العوامل الشخصية توفر على من يشترك في التدريب سوا من حيث رغبة المتدرب أو ترشيح الرئيس المباشر للمتدرب<sup>(2)</sup>.

(1) - علا الدين سكساف: دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير) جامعة بسكرة، 2016/2017.

(2) - مخامرة لحسن: "التدريب في الشركات الأردنية- تحليل للممارسات والنشاطات"، مجلة أبحاث اليرموك، الأردن، (1991).

علاقتها بموضوع الدراسة: لدراسة مخمرة علاقة وثيقة بدراسة الحالية التي تعتبر تقييم برامج التدريب احدى مرتكزاتها الرئيسية وذلك من خلال دراسة قياس اداء المتدربين ومعرفة آرائهم في تأثير التدريب على ادائهم وانجازاتهم.

# الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

## تمهيد:

فرضت التطورات التي تشهدها وسائل الإعلام وتطور التعليم والتعلم الجامعي ومجالات التدريب ضرورة لابد منها لتحديد معايير دولية لبرامج تطوير وسائل الإعلام والصحفيين تتمثل في ترسيخ معايير عالية المستوى وهو ما يعد أمرا حاسما ليس فقط لتحقيق احترافية وسائل الإعلام، بل لتقديم اثر ايجابي للجمهور، وتأتي هذه الاحترافية عبر شكلين هما: التعليم الصحفي الجامعي وتدريب احترافي أثناء أداء المهنة، وفي الغالب تكون المهارات الاحترافية للصحفيين هو الإجراء الأكثر اعترافا بجودة وسائل الإعلام ولو أن عملية التدريب الإعلامي تستهدف نوعيات معينة من العاملين، بل يجب أن تمتد إلى كل من له صلة بالعمل الإعلامي، بصرف النظر عن نوع العمل الذي يؤديه أو مستواه في السلم الإداري بالمؤسسة الإعلامية، فالتدريب الإعلامي لا يختص بفئة العاملين في الميدان الصحفي "المحترفين" فقط بل يشمل المنتمين إلى القطاع حديثا "متربصين، متعاقدين" والبراهين في اكتساب مهارات جديدة كم في ذلك طلبة الإعلام.

## 1- ماهية التدريب

يعد التدريب أحد أهم الوسائل التي تتبناها المنظمة قصد تطوير وتنمية القدرات العلمية والسلوكية للمتدربين، وهو بمثابة الشريان الذي يتدفق منه المضادات الحيوية التي تساعد حجم المنظمة على مقاومة الضعف والرداءة وكذلك بمثابة الفيتامينات. والمنظمة تمهد له الطريق نحو نمو أفضل وأحسن لازدهارها ومساعدتها على مواجهة تغيرات البيئة الداخلية والخارجية.

03-الأهداف الاقتصادية والاجتماعية: إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات وتعظيم الربح في المؤسسة وضمان البقاء في السوق وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين من خلال شعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة، ويمكن صياغة هذه الأهداف في عدة نقاط هي<sup>(1)</sup>:

- زيادة الكفاية الإنتاجية.
- ارتفاع الربح.
- زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة.
- رفع معنويات الأفراد.

## 1-1- مبادئ التدريب.

من المبادئ الهامة للتدريب والتي يجب مراعاتها عند تخطيط برنامج التدريب ما يلي<sup>(2)</sup>:

(1) - مزاوي سامية، مرسى فريدة: إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الحديثة ، (الجزائر : جامعة الجزائر، دت)، ص9.

(2) - كمال ططاي: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، (مذكرة نيل شهادة الماجستير)، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص27.

أ- التكرار: يساعد على تعليم أداء أي عامل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم المستخدمة في التكوين.

ب- الإرشاد والتوجيه: الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ويختصر الجهد والوقت، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة.

ج- الدافع والحافز: كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المهارات المعرفة، كما تتوقف فعالية التدريب على وجود نظام سليم للحوافز لحث العاملين على الإقبال على التدريب بجدية كما يرتبط نظام التدريب بنظام الثواب والعقاب.

د- طريقة الكلية والجزئية في التعلم: الطريقة الكلية هي التي تقضي أن يتعلم المتدرب أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الجزئية فهي تقسيم المادة إلى جزئيات ثم تعلمها على مراحل، فكلما كان تعقد العمل كان من الأفضل تعلمه على مراحل، أما إذ كان بسيطا فمن المفيد أن يعطي مرة واحدة.

هـ- مراعاة الفروق الفردية: إن الاختلاف بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح له اثر كبير على التدريب وعليه يجب مراعاة هذه الفروق وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.

## 1-2- أهمية التدريب.

إن أهمية التدريب تبرز ضرورة حصول الفرد على تدريب لتطور قدراته لسد الثغرة بين أدائه الفعلي والمستوى المطلوب منه فهو عملية إنسانية تمكن الفرد من مقابلة التطور المستمر الذي يتعرض له العمل ومع التكيف السريع مع عمله الجديد في حالة انتقال الفرد من عمل إلى آخر، وتتجلى أهمية التدريب فيما يلي<sup>(1)</sup>:

❖ النهوض بالإنتاج.

❖ تخفيض عدد الحوادث.

(1) - احمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، (ط4، مصر: دار غريب للطباعة ، 1981)، ص ص 360-363.

❖ التخفيض من حدة الإشراف.

❖ زيادة الاستقرار والمرونة في عمل المشروع.

❖ زيادة الروح المعنوية.

### 1-3- أهداف التدريب:

يمكننا صياغة مجموعة من الأهداف التي يجب مراعاتها وهي<sup>(1)</sup>:

أ- الأهداف الإدارية: ويعني هذا النوع لخدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى وفيما يلي الأهداف الإدارية الذي يجب إن يحققها أي برنامج تدريبي بصفة عامة.  
\*تخفيف العبء على المشرفين: لأن المشرف يحتاج وقت اقل لتصحيح أخطاء العاملين الذين تم تدريبهم.

\*تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة للتدريب وبرامج معدة على أسس علمية.

ب- الأهداف الفنية: يتعلق هذا النوع بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتوج ومن أهمها نجد<sup>(2)</sup>:

- تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها.
- تخفيض حوادث العمل.
- التقليل من نسبة العادم أو التالف.

(1) - كمال ططاي: المرجع السابق، ص35.

(2) - طاهر مجاهدي: فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، دراسة ميدانية لمؤسسة النسيج بالمسيلة، (رسالة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس)، جامعة قسنطينة، 2009، ص50.

• المساهمة في معالجة مشاكل العمل.

2- ماهية التدريب الإعلامي.

2-1- أنواع التدريب الإعلامي.

يختلف أساليب التدريب حسب الهدف والفئة المستهدفة وطبيعة البرامج التدريبية.

❖ التدريب الإعلامي على رأس الدراسة.

❖ التدريب في مكان العمل.

❖ التدريب الإرشادي.

❖ التدريب المزدوج.

❖ تدريب التعيين.

❖ تدريب الإقتان.

❖ تدريب التحويل.

❖ التدريب التعاوني<sup>(1)</sup>.

2-2- أهمية التدريب الإعلامي:

✓ يرفع من الأداء الوظيفي في العمل الصحفي وتحسين طرق العمل. إلى جانب

تطوير المهارات المطلوبة للأداء متميز.

✓ يساهم التدريب الإعلامي في خلق بيئة ايجابية في محيط العمل، وذلك بسماع

المؤسسة والفرد بتطوير الإمكانيات والبرامج وتحديث المعلومات ذات صلة.

✓ إبراز قدرات الأفراد والطاقات الكامنة فيهم، إضافة إلى خلق وظائف جديدة.

✓ يعتبر من مداخل الأساسية لتنمية قدرات المنظمات على تحقيق ميزات التنافسية

من خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفاء.

(1) - ساعد ساعد: التدريب الإعلامي، (الإسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث، 2012)، ص35.

✓ ترتبط أهمية التدريب بعوامل داخلية من خلال الأداء الغير الملائم للوظيفة حتى وان كان الصحفي القديم عمله جيد فلا بد من الاهتمام برفع المهارات، وعوامل خارجية تشمل تطورات، تغيرات التي تحدث في بيئة العمل سواء في التعامل مع الوسيلة أو في توجه العام مع المؤسسة من خلال تعافي مع الأحداث والقضايا<sup>(1)</sup>.

### 2-3- دوافع التدريب الإعلامي.

تتمثل دوافع التدريب الإعلامي في:

أ- زيادة الإنتاج: وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تدريب العاملين على كيفية القيام بواجباتهم بدرجة عالية من الإتقان وزيادة الإنتاج.

ب- الاقتصاد في النفقات: حيث تؤدي برامج التدريبية إلى خلق مردود أكثر من كلفتها وذلك عن طريق رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين والاقتصاد في الوقت.

ج- رفع معنويات العاملين: من خلال المساعدات التي تقدمها المؤسسة والتي تؤدي إلى زيادة إخلاص العامل وتفانيه في أداء عمله.

د- توفير القوة الاحتياطية في المنشأة: تمثل مصدرا مهما لتلبية احتياجات الأيدي العاملة.

هـ- تقليل والإسراف: معناه تعريفهم بأعمالهم وطرق أداءها وذلك ما يخلق معركة ووعي وقدرة على النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب إلا مزيدا من الإشراف والرقابة في أداء عمله.

و- القلة في حوادث العمل: التدريب معناه معرفة العاملين بأحسن الطرق في تشغيل الآلة وبحركة ومناولة المواد وغيرها وهذا ما يؤدي إلى القضاء أو التقليل من الحوادث في العمل<sup>(2)</sup>.

(1) - عمر و صفية عقيلة: إدارة القوى العاملة، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1996)، ص233.

(2) - محمد خيرى حرفي ، ومحمد انور قريطو: الأسس العامة للتدريب، (القاهرة: دار المعرفة، د.ت)، ص102.

## 2-4- أهداف التدريب الإعلامي.

- ❖ حددت اليونيسكو ستة أهداف للتدريب الإعلامي.
- ❖ التوجيه وهو تقديم يد المساعدة للمتدرب من اجل فهم العملية التدريبية من خلال خلق بيئة تساعده على ذلك، ومعرفة أدوات وسائل التي تستخدمها.
- ❖ اكتساب مهارات الأساسية التي تنطلق منها بقية المهارات الأخرى حاجة استخدامها اللغة.
- ❖ اكتساب مهارات التقنية المتعلقة بمهارات الكتابة والإنتاج والتعامل مع الأجهزة تقنيا.
- ❖ اكتساب مهارات التحديث من خلال الرفع من قدرات المتدرب في مجال معين.
- ❖ اكتساب الخلفية الثقافية وفهم القضايا الأساسية التي يتعامل وفقها المتدرب.
- ❖ التطبيقات المتخصصة هي التطبيقات التي تمكن المتدرب من معرفة المهارات المتخصصة في مجاله<sup>(1)</sup>.

## 3- ماهية التكوين.

### 3-1- مبادئ التكوين.

لقد توصلت الأبحاث والدراسات الموسعة حول التكوين إلى مجموعة من المبادئ أهمها:

- التكوين جزء من التنمية الإدارية ووسيلة من وسائلها.
- التكوين وسيلة أساسية مع وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية الحديثة.
- التكوين عملية شاملة.
- التكوين عملية مستمرة.
- التكوين عملية مخططة تتكون من عمليات فرعية مترابطة.

(1) - توفيق عبد الرحمان: التدريب والاصول والمبادئ، (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، د.ت)، ص 170.

- التكوين يجب أن يكون ذا معنى للمشاركين.
- التكوين يجب أن يكون متجددا دوما<sup>(1)</sup>.

### 3-2- أهمية التكوين

لقد ازدادت أهمية التكوين في السنوات الأخيرة مع زيادة تعقد الوظائف في العصر الحديث فعندما كانت الوظائف بسيطة ويتم تعلمها بسرعة وبسهولة تتأثر بدرجة قليلة بالتغيرات التكنولوجية لم تكن هناك حاجة كبيرة لرفع أو تعديل مهارات العاملين. ولكن التغيرات السريعة التي حدثت خلال الثلاثين سنة التي مضت، والتي كانت نتائجها زيادة تعقد وتطور المجتمعات الحديثة خلقت ضغوطات متزايدة على المنظمات التي تتلائم مع هذه التغيرات.

وأهمية التكوين تتمثل فيما يلي:

- النهوض بالإنتاج من حيث الكم والنوع: فالمهارة الكبيرة تسفر في فترة التعليم مع ازدياد لاحق في الإنتاجية.

- تخفيض عدد الحوادث: فاعلم هذه الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد أنفسهم أو عن قصور الأفراد أو عجزهم فيهم أكثر مما عيب في الأجهزة أو المعدات أو ظروف العمل أو قصور الأفراد أو عجزهم على نوعين هما: قصور في المهارة وقصور في الفكر أو الرأي.

- تخفيض في حدة الإشراف: الشخص المكون من يستطيع الهيمنة على نفسه والإشراف القريب أو المباشر لا يستنفذ وقت ومواهب هذا الإشراف فحسب بل من شأنه أن يضغط على مشاعر المرؤوس.

- زيادة الاستقرار والمرونة في أعمال المشروع: الأفراد المكونين يضيفون قيمة كبيرة لهذا المشروع عن طريق العمل في زيادة استقراره ومرونته وذلك باستمرار في ممارسة

(1) - عبد الباري إبراهيم: إدارة الموارد البشرية ، (الجزائر: دار وائل للطباعة والنشر، 2008)، ص 309.

نشاطه بكفاءة تامة، وهذا يتطلب وجود عدد من الأفراد سبق تكوينهم حتى يتيسر إجراء عملية استبدال، أما المرونة فهي قدرة المنشأة على التكيف مع التغيرات قصيرة الأجل، التي تحدث في كمية العمل الواجب إنجازها والمنشآت المرنة تتطلب أفراد مرنين يمكن تحويلهم إلى أعمال أخرى غير أعمالهم دون أن يؤثر ذلك على درجة رضائهم عن أعمالهم وذلك بدوره يتطلب التكوين.

- **رفع الروح المعنوية**: يجب على كل فرد عامل أن يكون ذا اهتمام حيوي في نوع وصفة التكوين الذي يمارسه، حيث انه يكتسب المزيد من المعرفة والمهارة فيكون نافعا أكثر للمنشأة وبقدر ما يكون شعوره ووعيه لهذه الحقيقة بقدر ما تزيد المساهمة في الشعور بالأهمية<sup>(1)</sup>.

### 3-3- أهداف التكوين

لقد أشار **Lakhdar sekiou** إلى أهداف التكوين في عناصر عدة هي:

- ضمان الملائمة بين قدرات ومعارف العمال.
- تكييف العمال المهام محددة وللتغييرات في الوظائف.
- المحافظة على درجة كفاءة ضرورية في تطوير المنظمة.
- تحسين هيكله العمالة عبر الترقية في المنظمة.
- الوصول إلى فعالية كل الموظفين الجدد عن طريق الاستعمال الأفضل للوسائل والمعدات والتقليص من حوادث العمل.
- المساهمة في برامج وسياسات جذب الموارد البشرية.
- تحقق أفضل تعامل في العمل وتشجيع التصرفات الايجابية التي تسمح بتقليص التكاليف وخسائر الإنتاج، وكذا تحسين نوعية وكمية المنتجات.
- تنمية روح تقدير الذات لدى كل عامل.

(1) - عبد الباري ابراهيم: المرجع السابق، ص150.

- المساعدة في تنمية مبدأ الحيطة وحماية العمال.
- مساعدة العاطلين عن العمل في الاندماج بسهولة في منظمات جديدة.
- تشجيع العاملين على الإفصاح وإبعاد الضغط والخوف<sup>(1)</sup>.

### 3-4- دور التدريب الإعلامي في تكوين الإعلاميين.

إن الأساس في عملية التدريب الإعلامي هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة أسلوب من أساليب التدريب، وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم العملية والعلمية، كما أن التدريب يستهدف أيضا إكساب الفرد المهارة والمعرفة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي مما يرفع مستوى إنتاجيته في العمل. فقد أصبح التدريب واحدة من أهم أسس نجاح المنظمات في كافة القطاعات، وذلك نتيجة لتغير معايير الأداء في هذه المنظمات، والتي لم تعد مقاصرة على مجرد تقديم الخدمة أو المنتج بل تعدته بالحرص على توفير الجودة التي تلبى حاجة العميل ورغباته، ولذلك أصبح للتدريب أهمية كبيرة ومحور اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجال الإدارة الحديثة.

إن ما يكتنف الحراك الإعلامي من حساسية، وما يتطلبه نقل الخبر بمصداقية وسرعة ومهارة عالية واحترافية، يستدعي إعطاء المزيد من التدريب الإعلامي للعاملين في مجال الصحفي والنقني لإكسابهم المهارات اللازمة بجميع ما يصل بنجاح العملية الإعلامية، لذا فإنشاء مراكز التدريب الإعلامي المتخصصة لتأهيل وتطوير الطاقات الإعلامية في المجالات المختلفة لهو أمر هام تفرضه مقتضيات الواقع<sup>(2)</sup>.

(1) - Sekhou lakdar, Op cit, p292.

(2) - نصر الدين عبد القادر عثمان علي: "دراسة مسحية على عينة من الإعلاميين العرب في الفترة من يناير-يونيو 2012"، مجلة البحوث ، 23 ، (2013/1434)، ص397.

- من هنا نستخلص أن التدريب الإعلامي عملية مستمرة تهدف إلى:
- تزويد وإكساب الفرد مهارات وخبرات ليست موجودة لديه أو تنقصه وتؤدي بالتالي إلى تحسين أدائه وبالتالي إلى تحسين أداء المنظمة ككل.
- تزويد وإكساب الفرد اتجاهات معرفية وعلمية جديدة.
- تزويد وإكساب الفرد طريقة للسلوك وأسلوب للإتباع سلوكية جديدة.
- تزويد وتحسين المهارات الموجودة لدى الفرد.

# الفصل التّطبيقي

واقع التدريب بمركز التدريب

الاعلامي بالقبة

## 1- تقديم عن مركز التدريب الإعلامي بالقبة.

### 1-1- التعريف بمركز التدريب الإعلامي بالقبة.

إدارة مركز التدريب الإعلامي بالجزائر.

➤ المدير العام المؤسس.

د/ساعد ساعد أستاذ الصحافة والنشر الالكتروني بجامعة الملك خالد بالسعودية.

➤ تأسس المركز سنة 2004 وهو أول مركز جزائري خاص متخصص في الإعلام.

➤ المقر الرئيسي: القبة الجزائر العاصمة

➤ مدير الإدارة: محمد ساعد.

➤ تجهيزات المركز: قاعات ذكية، أستوديو إذاعي وتلفزيوني ثابت ومتنقل، كاميرات متنوعة.

➤ قاعة الإعلام الآلي واللغات.

➤ قاعة المونتاج الرقمي.

### الفروع:

- فرع الوسط:البليدة.

- فرع الغرب: وهران وعين تمسينت.

- فرع الجنوب الغربي: بسكرة، فرع غرداية.

الأساتذة والمدربون بنظام العقود صحفيون أصحاب تجربة أساتذة جامعيون بشرط من مارس مهنة الصحافة ميدانيا مدربين دوليون.

- عدد الدورات: مئات الدورات عقدت في الجزائر وتونس والمغرب والخليج.

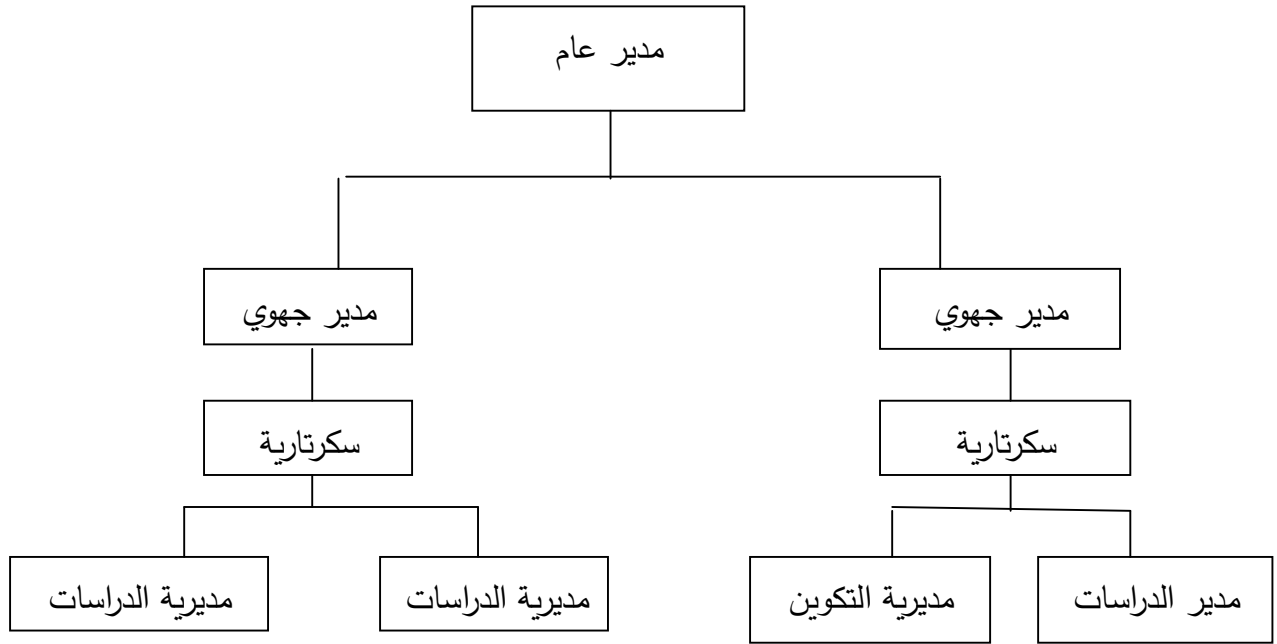
- طبيعة الدورات:

ورش العمل تطبيقات عملية ميدانية محاضرات عملية مستويات التدريب.

دورات متخصصة للممارسين في المهنة دورات أولية للمتخرجين في الإعلام حديثاً  
وممن درسوا تخصصات أخرى.

- المستوى الدراسي جامعي ماعدا تخصص التنشيط والتصوير والمونتاج ثانوي ومتوسط.
- مدير مركز القبة للتدريب الإعلامي لديه دكتوراه في الإعلام.

### 1-2- الهيكل التنظيمي لمركز التدريب الإعلامي بالقبة



### 1-3- أهداف مركز التدريب الإعلامي بالقبة:

01/ تزويد وإكساب المتدرب مهارات وخبرات ليست موجودة لديه او تنقصه وبالتالي تؤدي إلى تحسين أدائه.

02/ تزويد وإكساب المتدرب اتجاهات معرفية وعلمية جديدة

03/ تبادل الخبرات والمهارات والمعارف بين المتدربين والمدرسين.

04/ تطوير أداء المتدربين ورفع مستواهم بما يتماشى والتطورات التكنولوجية الحديثة.

05/ تكوين المتدربين لجعلهم قادرين على تأدية مهام ووظائف متنوعة مستقبلا وحاضرا.

06/ جعل طرق التدريب عملية أكثر من كونها نظرية.

## 2- عرض وتحليل البيانات

### 2-1- أدوات جمع البيانات.

لقد اعتمدنا في دراستنا التطبيقية على أدوات لجمع البيانات والتي ساعدتنا للوصول إلى النتائج ومن أهم الأدوات التي اعتمدنا عليها:  
أولاً- استمارة الاستبيان: قمنا بتقديمها لعينة من المتدربين بمركز التدريب الإعلامي بالقبة.

ثانياً-المقابلة: المقابلة مع مدير مركز التدريب الإعلامي بالقبة محمد ساعد يوم 2018/05/04 على الساعة 11:00 سا.  
وقد قمنا بطرح الأسئلة التالية:

-السؤال الأول: هل انتم من يقوم بتسطير فترة التدريب اليومي لكل متدرب؟

الجواب: نحن نقوم بإعطاء المتدرب استمارة تسجيل يختار فيها التخصص المراد التدريب فيه وكذا جدول يقوم باختيار الأيام والساعات المناسبة له.

-السؤال الثاني: هل انتم من يقوم بإعداد البرامج التدريبية المقدمة بالمركز؟

الجواب: نعم نحن من نقوم بتخطيط وإعداد البرامج التدريبية المقدمة بالمركز للمتدربين ككل حسب التخصص الذي اختاره.

السؤال الثالث: ما هي اللغات المستخدمة في المركز؟

الجواب: نستخدم اللغتين العربية والفرنسية أما فيما يخص الدورات التي نقيمها في تونس فنستخدم اللغة الامازيغية.

السؤال الرابع: هل تقومون بإجراء دورات تدريبية خارج الوطن ؟

الجواب: نعم نقوم بإجراء دورات تدريبية في تونس.

السؤال الخامس: هل المدربين المتواجدين بالمركز من الجزائر(جنسية جزائرية)؟

الجواب: نعم المدربين من جنسية جزائرية لكن درسوا في الخارج.

السؤال السادس: هل جميع المتدربين من القبة وما جاورها ؟

الجواب: لا ليس جميع المتدربين من الجزائر، بل يوجد متدربين من مناطق بعيدة عن الجزائر.

السؤال السابع: إذن ماذا بشأن إقامتهم، هل لديكم إقامة؟

الجواب: ليس لدينا إقامة خاصة بالمركز وإنما نتعاقد مع المدرسة العليا للأساتذة المتواجدة أمام المركز لإقامة المتدربين في الإقامة الخاصة بالمدرسة<sup>(1)</sup>.

السؤال الثامن: هل يوجد متدربين من خارج الوطن؟

الجواب: بالطبع من تونس وليبيا واليمن وبعض من إفريقيا وسوريا اجروا دورات تدريبية من قبل.

## 2-2- تفرغ البيانات وتحليل الجداول

بعد جمع البيانات المتحصل عليها قمنا بتفريغها وتوضيحها من خلال الجداول التالية، حيث حللنا إجابات المتدربين على الأسئلة التي تمت الإجابة عليها عن طريق استبيان الدراسة، كما قمنا بتحليل لمحتوى الجداول وفيما يلي عرض لهذه البيانات:

---

<sup>1</sup> - مقابلة مع مدير مركز التدريب الإعلامي، محمد ساعد-يوم 2018/05/14 على الساعة 11:00 سا.

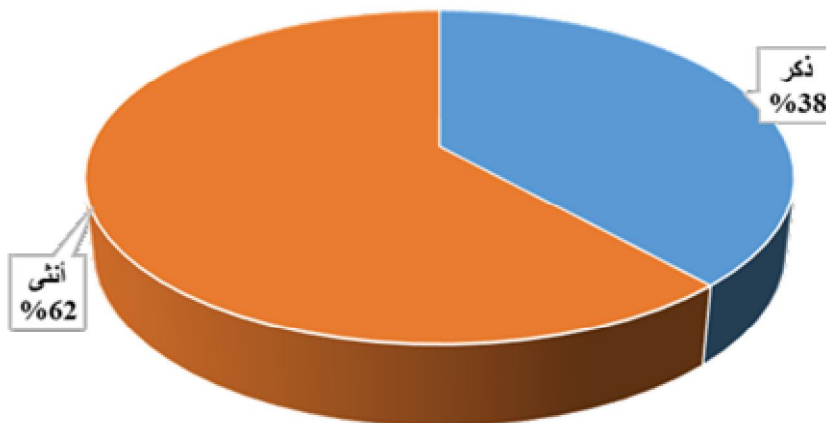
البيانات الشخصية:

أ- الجنس:

الجدول رقم (1): يوضح نسبة الذكور والإناث المتدربين بالمركز

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	23	%38.33
أنثى	37	%61.66
المجموع	60	%100

الشكل رقم (1): يوضح نسبة الذكور والإناث المتدربين بالمركز



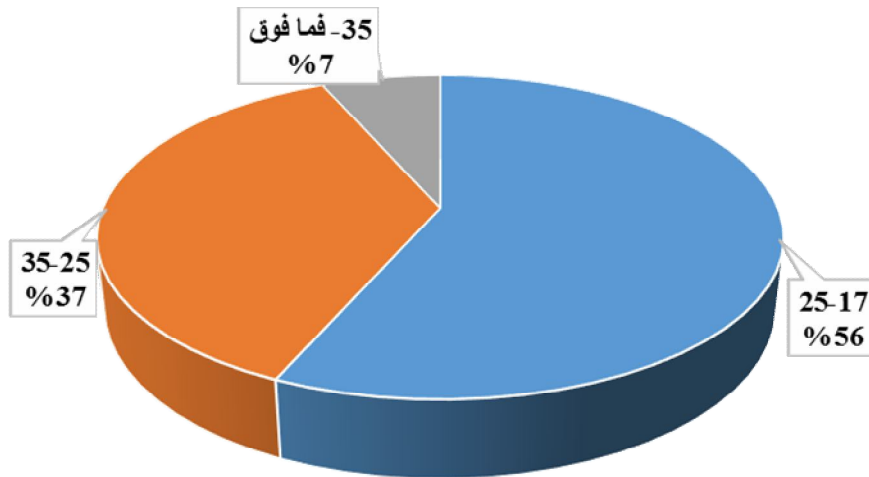
يتبين لنا من خلال الجدول (1) أن نسبة الإناث بالمركز تفوق نسبة الذكور المتدربين حيث بلغت نسبة الإناث 61.66% في حين نسبة الذكور بلغت 38.33% ومنه نستنتج أن طبيعة مجتمع الدراسة أغلبه إناث وهذا راجع لحب المرأة لهذا المجال وكسرها للحوجز التي كانت تنظر إلى عمل المرأة في مجال الإعلام -حتى وقت قريب- نظرة سلبية، رغم أهمية وجود المرأة في الساحة الإعلامية ومشاركتها الإيجابية في العمل الإعلامي.

ب - السن:

الجدول رقم (02): يوضح نسبة العمر

النسبة %	التكرار	السن
56.7	34	17-25
36.7	22	25-35
6.7	4	35- فما فوق
100	60	المجموع

الشكل رقم (02): يوضح نسبة العمر



يتضح من الجدول أعلاه، أن نسبة 56.7% من مجتمع البحث أعمارهم بين 17-25 عاماً، وأن نسبة 36.7% تتراوح أعمارهم بين 25-35 عاماً، فيما 6.7% أعمارهم 35 فما فوق.

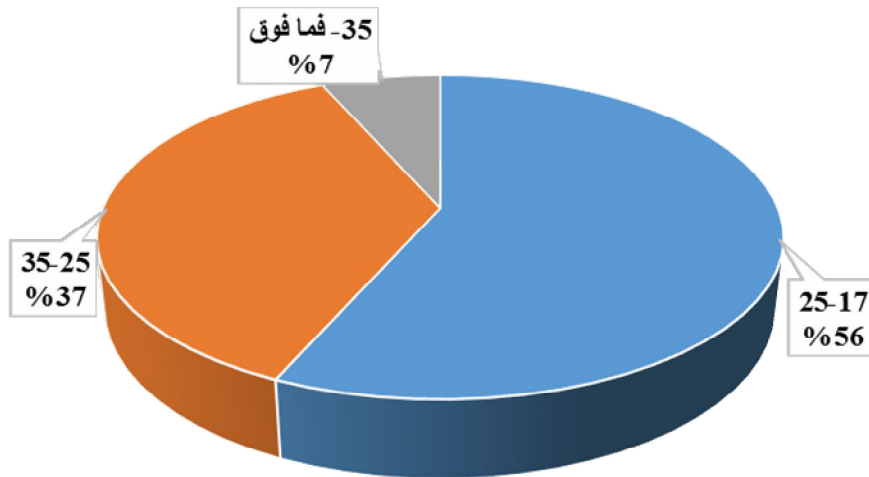
مما يدل على أن أعمار عينة الدراسة من الشباب أو من الناضجين علمياً مما يضمن لنا بأن نتائج الدراسة قد بينت على آراء مجتمع ناضج وواعي.

ج- المستوى التعليمي:

جدول رقم (03): يوضح المستوى التعليمي

النسبة%	التكرار	المستوى التعليمي
28.3	17	ابتدائي-ثانوي
16.7	10	ثانوي-جامعي
55	33	جامعي فما فوق
100	60	المجموع

الشكل رقم (03): يوضح المستوى التعليمي



يتضح لنا من خلال الجدول (3) أن 55% من مجتمع البحث مستواهم التعليمي جامعي، وأن 28.3% حاصلون على شهادة بكالوريا (ثانوي) في حين 16.7% حاصلون على شهادة متوسط.

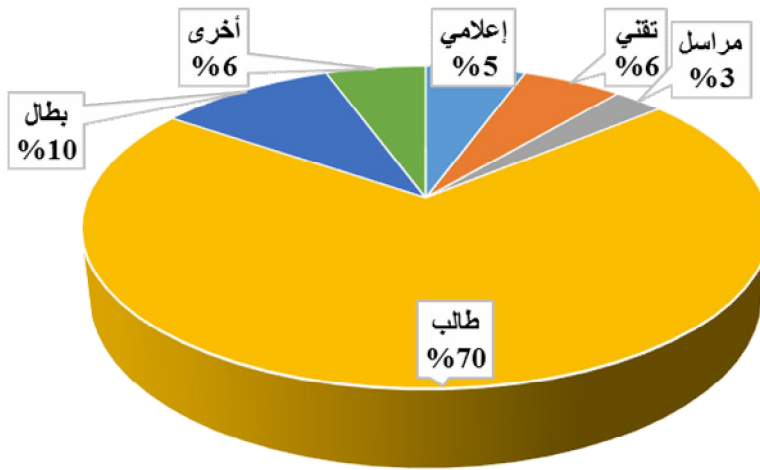
نجد أن نسبة الجامعيين هي أعلى نسبة ويمكن تعليل ذلك بأن مجال الإعلام يحتاج إلى أصحاب القدرات والمعارف العلمية والحياتية، ولن يتمكن الإعلامي من العمل في هذا المجال دون المعرفة والخبرة الحياتية.

د - الحالة المهنية:

الجدول رقم (04): يوضح الحالة المهنية للمتدربين

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة المهنية
5.60	4	إعلامي
5.60	4	تقني
2.80	2	مراسل
70.40	50	طالب
9.90	7	بطل
5.60	4	أخرى
<b>100</b>	<b>71</b>	<b>المجموع</b>

الشكل رقم (04): يوضح الحالة المهنية للمتدربين



من خلال الجدول يتبين لنا أن أعلى نسبة هي للطلبة بنسبة 70.40%، تليها نسبة البطالين بنسبة 9.90% ثم التقنيين بنسبة 5.60% تليها المراسلين بنسبة 2.80% ثم الإعلاميين 2.80% تليها 1% حالات أخرى، نلاحظ أن نسبة الطلبة هي أعلى نسبة وهذا مؤشر جيد حيث أن التخصص العلمي أساس مهم وبالتحديد في مجال

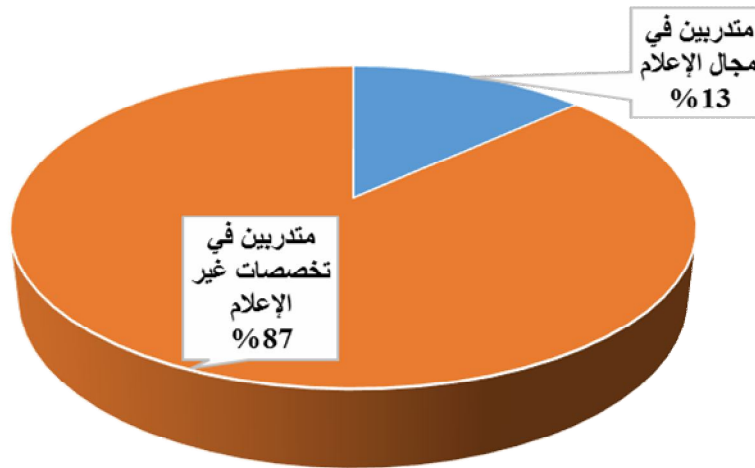
الإعلام، فكلما كان العاملین متعلمین ومتضمن لطبيعة عملهم أعطى ذلك مردودا طيبا بينهم في نجاح الإعلام ورسالته.

هـ - مجال التخصص:

الجدول رقم (05): يوضح مجال تخصص المتدربين

النسبة المئوية	التكرارات	تخصص المتدربين
13.3	8	متدربين في مجال الإعلام
86.7	52	متدربين في تخصصات غير الإعلام
%100	60	المجموع

الشكل رقم (05): يوضح مجال تخصص المتدربين



يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة المتدربين في تخصصات مختلفة غير الإعلام هي 86.7%، في حين المتدربين في مجال الإعلام نسبتهم 13.3%، وهذا راجع لأن الأغلبية العظمى للمتدربين ليسوا من مجال الإعلام من مجالات أخرى مثل الأدب، الطب، اقتصاد، لكن لديهم موهبة يريدون تنميتها بالتحاقهم بالمركز.

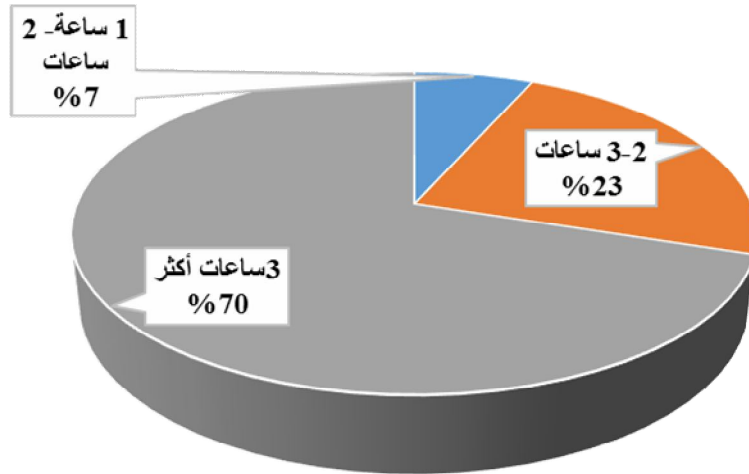
## 2-2-1- أسباب ودوافع التحاق المتدرب بالمركز.

### 1- الحجم الساعي:

الجدول رقم (06): يوضح الخصم الساعي في اليوم للمتدرب

النسبة المئوية	التكرارات	الخصم الساعي
6.7	4	1 ساعة - 2 ساعات
23.3	14	2-3 ساعات
70	42	3 ساعات أكثر
100	60	المجموع

الشكل رقم (06): يوضح الخصم الساعي في اليوم للمتدرب



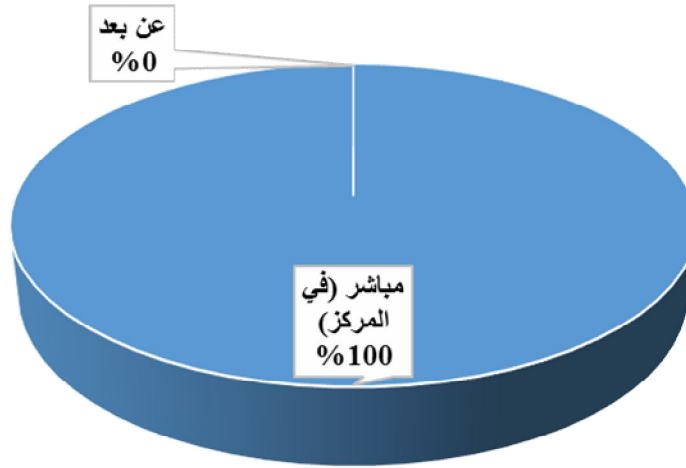
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 70% من المتدربين يتدربون 3 ساعات فأكثر في اليوم، في حين نسبة 23.3% من المتدربين يتدربون من 2-3 ساعات، أما نسبة 6.7% من المتدربين يتدربون من 1-2 ساعات، وهذا راجع إلى كل متدرب والوقت الذي يناسبه.

2- طرق التدريب في المركز:

الجدول رقم (07): يوضح طرق التدريب في المركز

طرق التدريب في المركز	التكرارات	النسبة المئوية
مباشر (في المركز)	60	100
عن بعد	0	0
المجموع	60	100

الشكل رقم (07): يوضح طرق التدريب في المركز



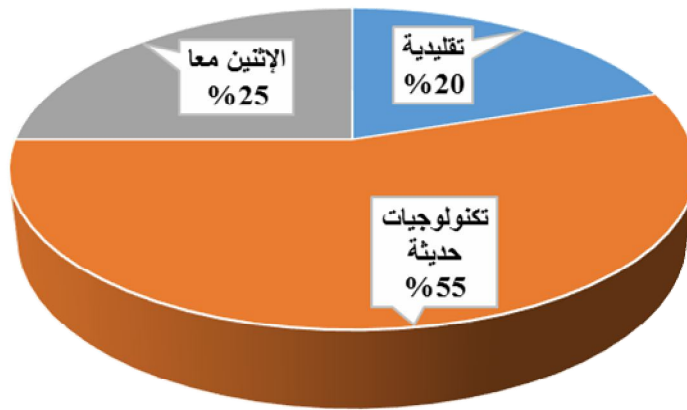
يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 100% يقولون أن التدريب بالمركز يكون بشكل مباشر أي في المركز وليست لديهم طريقة التدريب عن بعد.

3- الوسائل التعليمية المستخدمة بالمركز:

الجدول رقم (08): يوضح الوسائل المستخدمة بالمركز (تقليدية - حديثة)

الوسائل المستخدمة بالمركز	التكرارات	النسبة المئوية
تقليدية	12	20
تكنولوجيات حديثة	33	55
الإثنين معا	15	25
المجموع	66	100

الشكل رقم (08): يوضح الوسائل المستخدمة بالمركز (تقليدية - حديثة)



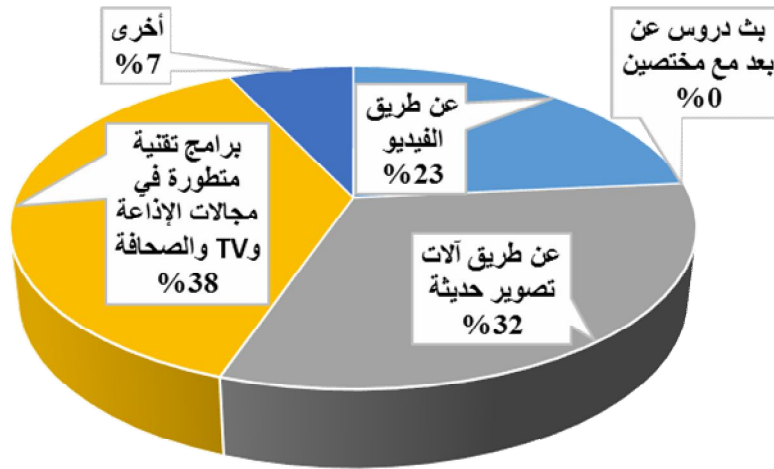
يتضح لنا من خلال الجدول أن المركز يستخدم وسائل التكنولوجيا الحديثة بنسبة عالية قدرت بـ 55% في حين يستخدم الوسائل التقليدية والحديثة بنسبة 25%، وهذا راجع للتخصص فهناك تخصصات تستدعي استخدام تكنولوجيات حديثة في حين هناك تخصصات لا تستدعي في تدريبها استخدام وسائل تقليدية فقط، أما أفراد العينة الذين يقرون بأنهم يستخدمون الوسائل التقليدية فقط فكانوا بنسبة 20%.

4- نوع التكنولوجيا المستخدمة:

الجدول رقم (09): يوضح نوع التكنولوجيا الحديثة

النسبة المئوية	التكرارات	نوع التكنولوجيا المستخدمة
23.53	20	عن طريق الفيديو
0	0	بث دروس عن بعد مع مختصين
31.76	27	عن طريق آلات تصوير حديثة
37.65	32	برامج تقنية متطورة في مجالات الإذاعة و TV والصحافة
7.06	6	أخرى
100	85	المجموع

الشكل رقم (09): يوضح نوع التكنولوجيا الحديثة



يتبين لنا من خلال الجدول أن المركز يستخدم تكنولوجيا حديثة من خلال برامج تقنية متطورة في مجالات الإذاعة و TV والصحافة بنسبة 37.76%، كما أن فئة أخرى أدلت بأن التكنولوجيا المستخدمة تتم عن طريق آلات تصوير حديثة بنسبة 31.76%، في حين يستخدم التكنولوجيا الحديثة عن طريق الفيديو بنسبة 23.53%، أما

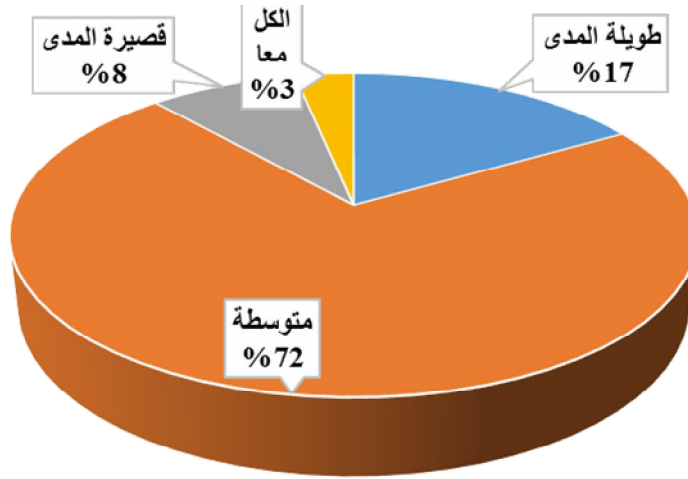
عدد من المبحوثين الذين أدلو بأن هناك من يستخدم تكنولوجيا أخرى مع عدم ذكرها بنسبة 7.06%.

#### 5- فترة التدريب بالمركز:

الجدول رقم (10): يوضح فترة التدريب بالمركز

فترة التدريب بالمركز	التكرارات	النسبة المئوية
طويلة المدى	10	16.7
متوسطة	43	71.7
قصيرة المدى	5	8.3
الكل معا	2	3.3
المجموع	60	100

الشكل رقم (10): يوضح فترة التدريب بالمركز



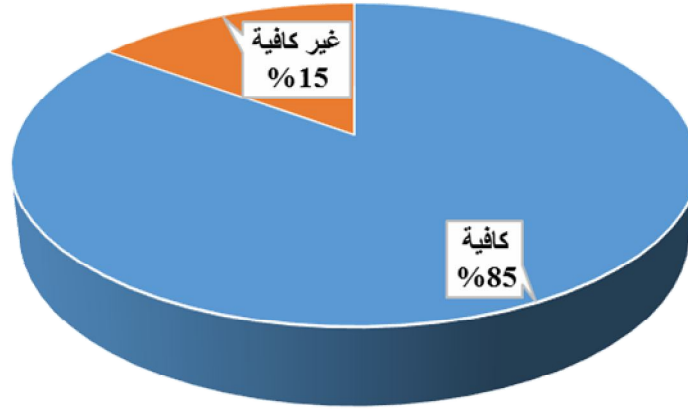
يوضح الجدول (10) أن أغلب المتدربين يرون أن فترة التدريب بالمركز متوسطة المدى حيث بلغت النسبة 71.7%، في حين أن هناك من يعتبرها طويلة المدى بنسبة 16.7% في حين نسبة 8% يرون أن فترة التدريب قصيرة المدى.

6- هل تعتبر مدة التدريب كافية:

الجدول رقم (11): يوضح رأي المتدربين في مدة التدريب بالمركز

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التدريب بالمركز
85	51	كافية
15	9	غير كافية
100	60	المجموع

الشكل رقم (11): يوضح رأي المتدربين في مدة التدريب بالمركز



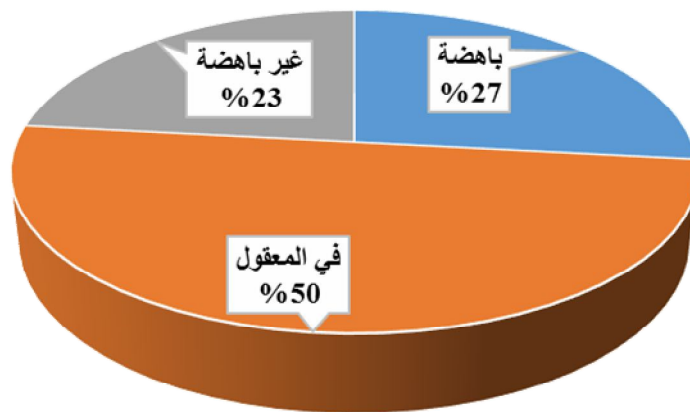
من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 85% يعتبرون فترة التدريب كافية، في حين نسبة قليلة من المتدربين قدرت بـ 15% اعتبرت أن مدة التدريب غير كافية، ويمكن تعليل إجابة المتدربين الذين يعتبرون أن مدى التدريب كافية بأن كفاءة المدربين في إلقاء البرامج وكذا البرنامج المكثف عاملان جعلتا من مدة 3 أشهر مدة كافية للتدريب.

7- هل الرسوم التي يفرضها مركز القبة عليك:

الجدول رقم (12): يوضح رأي المتدربين الرسوم التي يفرضها مركز القبة

النسبة المئوية	التكرارات	مدة التدريب بالمركز
26,7	16	باهظة
50	30	في المعقول
23,3	14	غير باهظة
100	60	المجموع

الشكل رقم (12): يوضح رأي المتدربين الرسوم التي يفرضها مركز القبة



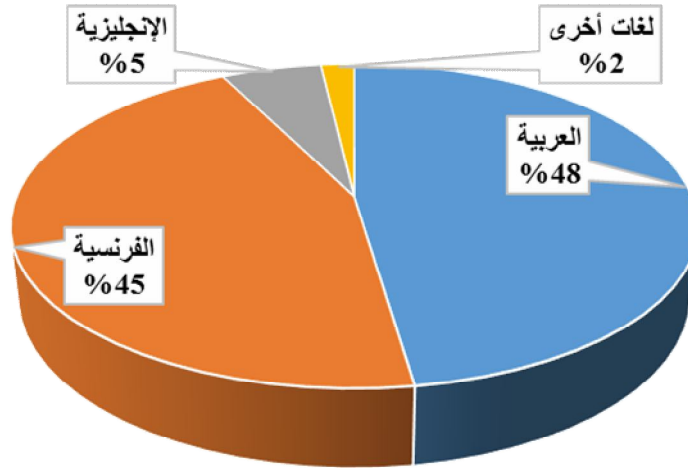
من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسبة 50% يعتبرون الرسوم التي يفرضها مركز القبة في المعقول، في حين نسبة من المتدربين يرون أن الرسوم باهظة بنسبة 26.7%، أما الذين يرون بأن الرسوم غير باهظة فكانت نسبتهم 23.3%، ويمكن تعليل إجابة المتدربين الذين يعتبرون أن الرسوم المفروضة عليهم في المعقول وغير باهظة إلا نسبة قليلة وهذا راجع ربما للظروف المعيشية لهذه الفئة والتي تعتبر أغلبيتها من طلاب الجامعات.

8- اللغات المستعملة في المركز:

الجدول رقم (13): يوضح اللغات المستعملة في المركز

النسبة المئوية	التكرارات	اللغات المستعملة في المركز
47.66	51	العربية
44.86	48	الفرنسية
5.61	6	الإنجليزية
1.87	2	لغات أخرى
100	107	المجموع

الشكل رقم (13): يوضح اللغات المستعملة في المركز



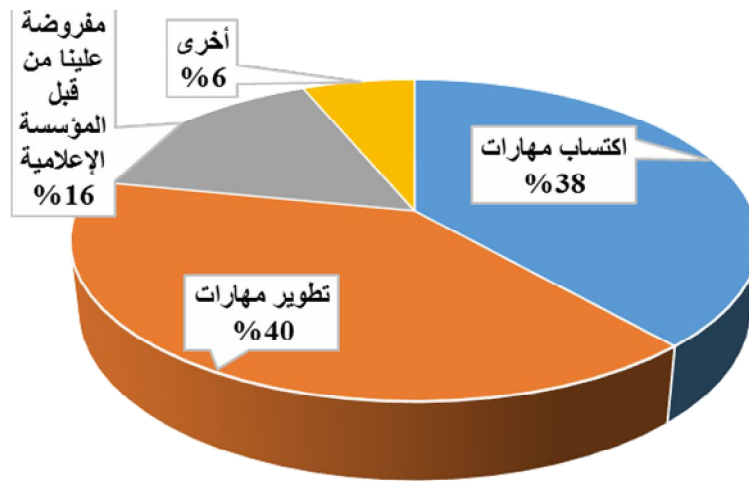
يتضح لنا أن المركز يستعمل اللغة العربية بنسبة 47.66%، وكذا اللغة الفرنسية بنسبة 44.86% تليها الإنجليزية بنسبة 5.61%، ويستعمل المركز لغات أخرى بنسبة 1.87% مثل اللغة الأمازيغية في مرات قليلة ومع متدربين بنسبة قليلة.

9. سبب الالتحاق بالمركز:

الجدول رقم (14): يوضح أسباب التحاق المتدرب بالمركز.

النسبة المئوية	التكرارات	أسباب التحاق المتدرب بالمركز
38.50	37	اكتساب مهارات
39.60	38	تطوير مهارات
15.60	15	مفروضة علينا من قبل المؤسسة الإعلامية
6.30	6	أخرى
100	96	المجموع

الشكل رقم (14): يوضح أسباب التحاق المتدرب بالمركز.



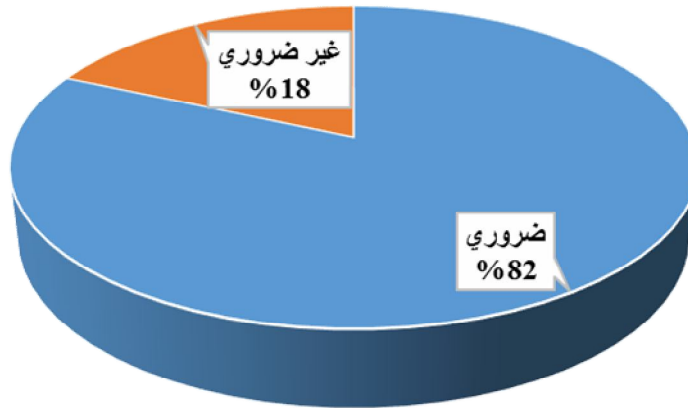
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن السبب الأساسي والأكبر لالتحاق المتدربين بالمركز هو تطوير مهارات سابقة وذلك بنسبة 39.60% تليها نسبة 38.80% من المتدربين الذي انظموا للمركز بسبب اكتساب مهارات جديدة، أما نسبة 15.60% كانت نسبة المتدربين الذين فرضت عليهم المؤسسات الإعلامية التي يشتغلون فيها دورات تدريبية، في حين نسبة 6.30% من المتدربين لديهم أسباب أخرى مثل تنمية موهبة منذ الصغر، إقامة مشروع يتطلب دورات تدريبية في مجال الإعلام.

10- هل التدريب ضروري:

الجدول رقم (15): يوضح فيما إذا كان التدريب ضروري

النسبة المئوية	التكرارات	إذا كان التدريب ضروري
81.7	49	ضروري
18.3	11	غير ضروري
100	60	المجموع

الشكل رقم (15): يوضح فيما إذا كان التدريب ضروري



يتبين لنا من خلال الجدول (15) أن نسبة 90.3% من المتدربين يعتبرون أن التدريب ضروري، في حين 9.7% من المتدربين يعتبرون التدريب غير ضروري لأسباب لم يتم ذكرها، يلاحظ أن نسبة عالية من المتدربين يعتبرون التدريب ضروري ويرجع ذلك كما له من دور في تنمية سهراتهم وتطويرها.

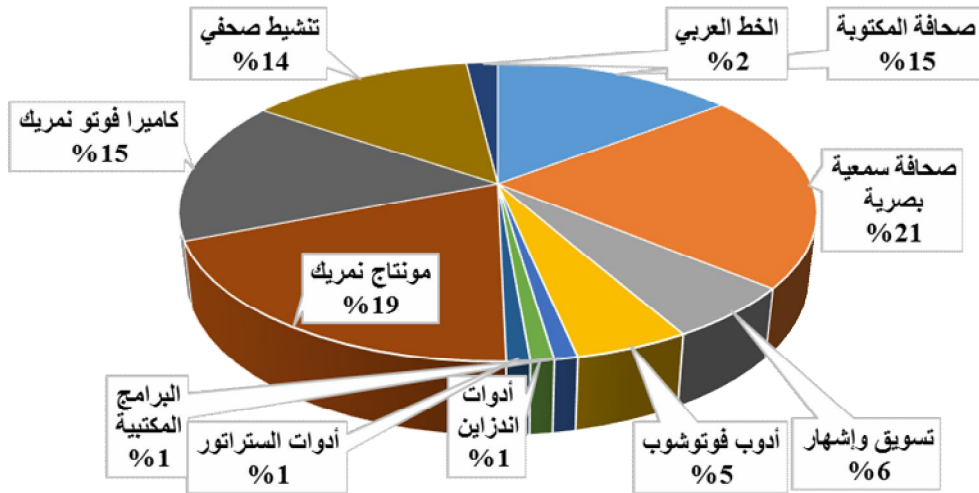
3-2-2- أهم برامج الدورات التدريبية المقدمة بالمركز:

11- المجال الذي تتدرب فيه بالمركز:

الجدول رقم (16): يوضح المجالات التي تدرب فيها المتدرب بالمركز

النسبة المئوية	التكرارات	المجال الذي تتدرب فيه بالمركز
14.60	15	صحافة المكتوبة
21.40	22	صحافة سمعية بصرية
5.80	6	تسويق وإشهار
4.90	5	أدوب فوتوشوب
1.00	1	البرامج المكتبية
1.00	1	أدوات اندزاین
1.00	1	أدوات الستراتور
19.40	20	مونتاج نمريك
15.50	16	كاميرا فوتو نمريك
13.60	14	تنشيط صحفي
1.90	2	الخط العربي
100	103	المجموع

الشكل رقم (16): يوضح المجالات التي تدرب فيها المتدرب بالمركز



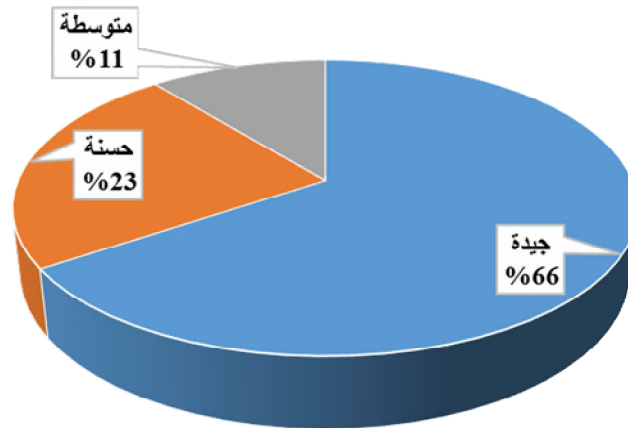
يتضح لنا أن نسبة 21.40% من المتدربين الذين تدربوا في مجال صحافة سمعية بصرية، تليها نسبة 19.40% من المتدربين الذين تدربوا في مجال مونتاج نمريك عليها بنسبة 15.50% من المتدربين الذين تدربوا في مجال كاميرا فوتونميريك، كلياها نسبة 14.60% من المتدربين في مجال صحافة مكتوبة، تليها 13.60% من المتدربين في مجال تنشيط صحفي، ثم نسبة 5.80% من المتدربين في مجال تسويق وإشهار، وكذا مجال أدوب فوتوشوب بنسبة 4.90%، تليها نسبة 1.90% في مجال الخط العربي تليها نسب متساوية 1.00% لمجالات البرامج المكتبية، أدوات انترنت، أدوات الستراتور كل حسب ميوله أو تخصصه.

## 12- رأيك في البرامج المقدمة بالمركز:

الجدول رقم (17): يوضح رأي المتدربين حول البرامج المقدمة بالمركز

النسبة المئوية	التكرارات	البرامج المقدمة بالمركز
65.62	42	جيدة
23.44	15	حسنة
10.94	7	متوسطة
<b>100</b>	<b>64</b>	<b>المجموع</b>

الشكل رقم (17): يوضح رأي المتدربين حول البرامج المقدمة بالمركز



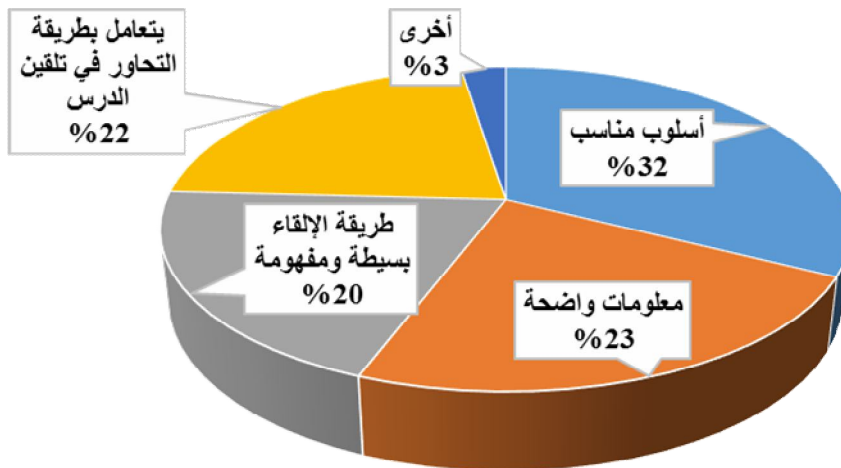
يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 65.63% من المتدربين يرون أن البرامج المقدمة بالمركز جيدة، في حين يرى 23.44% من المتدربين أن البرامج المقدمة حسنة، ونسبة 10.94% يرون أن البرامج المقدمة بالمركز متوسطة.

### 13- رأيك في طريقة المدرب في التدريب:

الجدول رقم (18): يوضح رأي المتدربين في طريقة تدريب المديرين

النسبة المئوية	التكرارات	طريقة المدرب في التدريب
32.50	39	أسلوب مناسب
23.33	28	معلومات واضحة
20.00	24	طريقة الإلقاء بسيطة ومفهومة
21.67	26	يتعامل بطريقة الحوار في تلقين الدرس
2.50	3	أخرى
100	120	المجموع

الشكل رقم (18): يوضح رأي المتدربين في طريقة تدريب المديرين



يتضح لنا من خلال تحليل الدراسة أن نسبة 32.50% من المتدربين يرون أن أسلوب المدرب أسلوب مناسب للتدريب، في حين 23.33% من المتدربين يرون أن معلومات المدرب واضحة ونسبة 21.67% من المتدربين يرون أن طريقة إلقاء

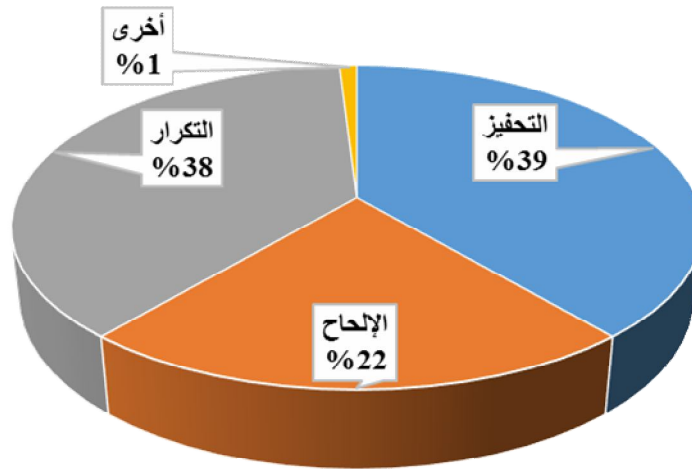
المدرّب بسيطة ومفهومة، وكذا نسبة 20% يرون أن المدرّب يتعامل بطريقة التحوار في تلقين الدرس، في حين 2.5% يرون طرق أخرى لم يتم ذكرها.

#### 14- كيف يعاملك المدرّب:

الجدول رقم (19): يوضح طريقة معاملة المدرّب للمدرّبين

معاملة المدرّب للمدرّبين	التكرارات	النسبة المئوية
التحفيز	40	39.21
الإلحاح	23	22.55
التكرار	39	38.24
أخرى	1	0.98
المجموع	102	100

الشكل رقم (19): يوضح طريقة معاملة المدرّب للمدرّبين



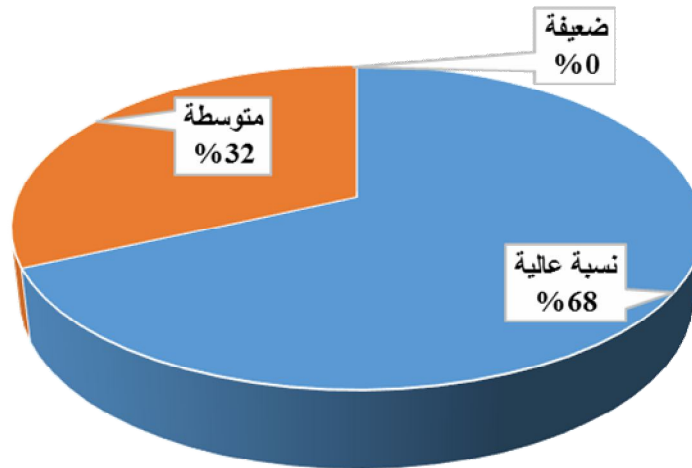
يتضح لنا أن نسبة 39.21% من المتدربين يرون أن المدرّب يتعامل بطريقة التحفيز، في حين أن نسبة 38.24% من المتدربين يرون أن المدرّب يكرر في التدريب، ونسبة 22.55% من المتدربين يرون أن المدرّب يلح في عملية التدريب.

15- مدى رضى المتدربين على البرامج المقدمة بالمركز:

الجدول رقم (20): يوضح مدى رضى المتدربين على البرامج المقدمة بالمركز

النسبة المئوية	التكرارات	مدى رضى المتدربين على البرامج المقدمة بالمركز
68.20	45	نسبة عالية
31.80	21	متوسطة
0	0	ضعيفة
100	60	المجموع

الشكل رقم (20): يوضح مدى رضى المتدربين على البرامج المقدمة بالمركز



من خلال الدراسة اتضح أن ما نسبته 68.20% راضون على البرامج المقدمة

بالمركز، في حين نسبة 31.80% من المتدربين يرون أن البرامج المقدمة متوسطة.

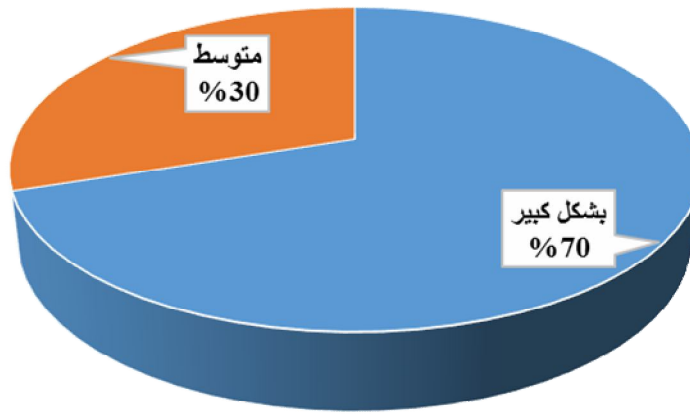
4-2-2- الأهداف التي يحققها بمركز المتدربين:

16- مدى مساهمة المركز في تطوير مهارات المتدرب

الجدول رقم (21): يوضح مدى مساهمة المركز في تطوير مهارات المتدرب

النسبة المئوية	التكرارات	مساهمة المركز في تطوير مهارات المتدرب
70	42	بشكل كبير
30	18	متوسط
100	60	المجموع

الشكل رقم (21): يوضح مدى مساهمة المركز في تطوير مهارات المتدرب



تبين أن المركز يساهم في تطوير مهارات المتدربين بشكل كبير حسب رأيهم وذلك

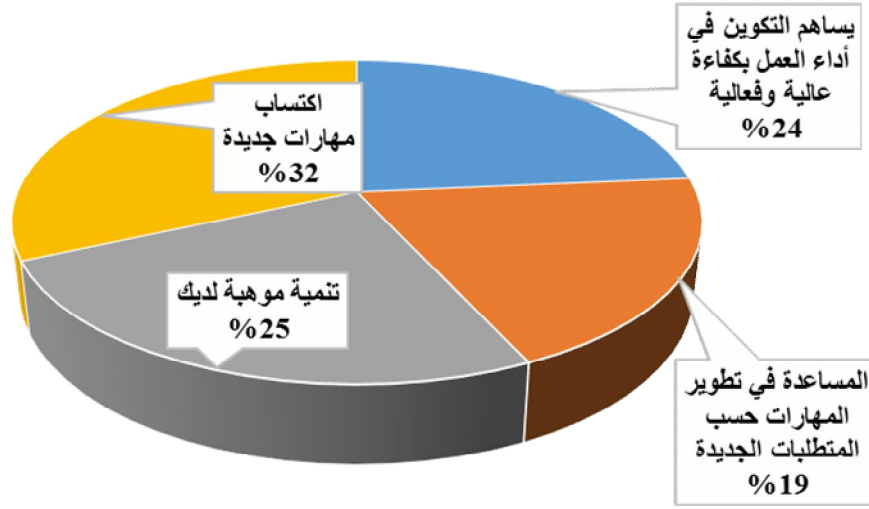
بنسبة 70% في حين يرى ما نسبته 30% يرون أنه ساهم بشكل متوسط.

17- الأهداف المرجوة من التكوين بالمركز:

الجدول رقم (22): يوضح الأهداف المرجوة من التكوين بالكرز

النسبة المئوية	التكرارات	الأهداف المرجوة من التكوين بالمركز
23,58	29	يساهم التكوين في أداء العمل بكفاءة عالية وفعالية
19,51	24	المساعدة في تطوير المهارات حسب المتطلبات الجديدة
25,20	31	تنمية موهبة لديك
31,71	39	اكتساب مهارات جديدة
<b>100</b>	<b>123</b>	<b>المجموع</b>

الشكل رقم (22): يوضح الأهداف المرجوة من التكوين بالكرز



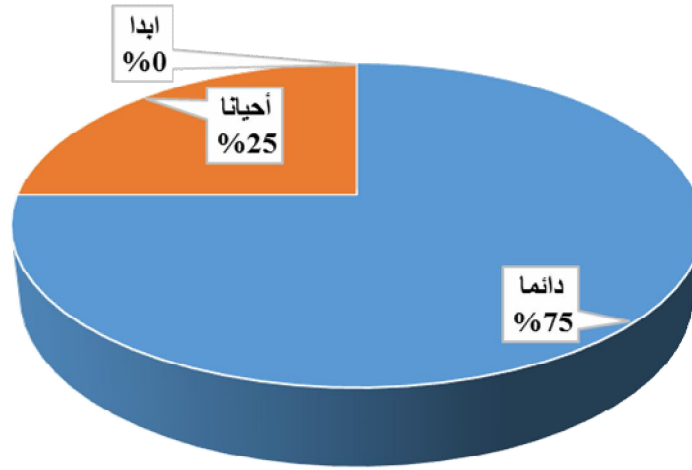
تبين من خلال الدراسة أن ما نسبته 31.71% من المتدربين يرون أن التكوين يساهم في اكتساب مهارات جديدة، في حين نسبة 25.20% من المتدربين يرون أن التكوين ينمي موهبة لديهم ونسبة 23.58% يرون أن التكوين يساهم في أداء العمل لكفاءة عالية وفعالية، تليها نسبة 19.51% من المتدربين يرون أن التكوين يساعد في تطوير مهارات حسب المتطلبات الجديدة.

18- مدى تحقيق التدريب للأهداف المرجوة:

الجدول رقم (23): يوضح مدى تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب

الدرجة	التكرارات	مدى تحقيق التدريب للأهداف المرجوة
75	45	دائما
25	15	أحيانا
100	60	المجموع

الشكل رقم (23): يوضح مدى تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب



تبين من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 75% من المتدربين يرون أنه دائما يتم تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب في حين نسبة 25% يرون أنه يتم تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب أحيانا.

### 3-2- استنتاجات عامة

- نستنتج من خلال دراستنا أن مركز التدريب الإعلامي بالقبة يستقطب متدربين حتى خارج الوطن (تونس، اليمن، إفريقيا...).
- لاحظنا من خلال الدراسة أن إدارة المركز هي التي تقوم بتخطيط وإعداد البرامج التدريبية المقدمة بالمركز للمتدربين.
- لاحظنا أن نسبة المتدربين الإناث بالمركز 61.66% أعلى من نسبة المتدربين الذكور بنسبة 38.33%.
- نستنتج أن المتدربين الشباب هم من لهم فرص أوفر للتدريب، حيث بلغت نسبة المتدربين الذين تتراوح أعمارهم بين 17-25 سنة بلغت 56.7%.
- يتضح لنا أن المتدربين الذين مستواهم جامعي هم أعلى نسبة حيث بلغت 55% تليها نسبة المتدربين الذين مستواهم بكالوريا حيث بلغت 28.3%.
- نستنتج من خلال الدراسة أن أعلى نسبة كانت للطلبة بنسبة 70.40%، تليها نسبة البطالين حيث بلغت 9.90%.
- اتضح لنا من خلال الدراسة أن المركز يستقطبه ما نسبته 86.7% من تخصصات مختلفة غير الإعلام.
- السبب الأساسي لالتحاق المتدربين بالمركز هو تطوير مهارات سابقة بنسبة 39.60%.
- المركز يستقبل متدربين من مختلف ولايات الجزائر وتتولى إقامتهم في المدرسة العليا للأساتذة المتواجدة قرب المركز.
- اتضح من خلال الدراسة أن أغلب المتدربين يرون أن فترة التدريب بالمركز متوسطة المدى حيث بلغت النسبة 71.7% في حين أن هناك من يعتبرها طويلة المدى بنسبة 16%.

- نستنتج من خلال الدراسة ما نسبته 85% يعتبرون فترة التدريب كافية، في حين نسبة قليلة من المتدربين قدرت بـ 15% اعتبرت أن مدة التدريب غير كافية.
- تبين من خلال الدراسة أن نسبة 90% من المتدربين يعتبرون أن التدريب ضروري في حين 9% من المتدربين يعتبرون التدريب غير ضروري.
- تبين من خلال الدراسة أن التدريب يكون بشكل مباشر أي في المركز وليس لديهما طريقة للتدريب عن بعد.
- نستنتج من خلال الدراسة أن المركز يستخدم وسائل تكنولوجية حديثة بنسبة عالية قدرت بـ 55%.
- يستخدم المركز تكنولوجيا حديثة من خلال برامج تقنية متطورة في مجالات الإذاعة و TV والصحافة بنسبة 37% وكذا يستخدم التكنولوجيا الحديثة عن طريق آلات تصوير حديثة بنسبة 31% أيضا يستخدم التكنولوجيا الحديثة عن طريق الفيديو بنسبة 23%.
- من خلال الدراسة يتضح لنا أن المركز يستعمل اللغة العربية بنسبة 47% والفرنسية بنسبة 44%.
- اتضح من خلال الدراسة أن 65% من المتدربين راضون عن البرامج المقدمة بالمركز.
- تبين من خلال الدراسة أن المركز ساهم في تطوير المتدربين بشكل كبير وذلك بنسبة 70%.


خاتمة

### خاتمة

إن التدريب بصفة عامة في التدريب الإعلامي خاصة هو عملية تهدف إلى تنمية الكوادر العملية والارتقاء بكفاءاتها واكتساب مهارات وأساليب جديدة مواكبة في مسيرة للتقدم التكنولوجي وبالتالي الإلمام بكل ما هو جديد وكل ذلك من خلال اختيار الطرق والأساليب التدريبية المناسبة، فالتدريب الإعلامي يعد من بين الأنشطة الهامة التي تحظى باهتمام كبير من قبل العديد من المؤسسات الإعلامية، فالعنصر البشري يعتبر المحرك الرئيسي لأي مؤسسة من بين هذه المؤسسات، لذا تقوم البعض منها بتدريب صحفييها على أهم المستجدات التي طرأت على العمل الصحفي، ويكون ذلك من خلال تنظيم مجموعة من البرامج بشكل دورات تدريبية والتي هي عبارة عن سلسلة من الدروس يكون محورها الرئيسي الفرد المتدرب، بحيث تقدم وفقا لاحتياجات صحفية معينة ويتم إجراء هذه الدورات في مراكز تدريبية إعلامية أو مجموعة من المواقع أو الومضات المخصصة للتدريب الإعلامي. ومن خلال النتائج المحصل عليها من خلال دراستنا يتضح لنا أهمية التدريب الإعلامي والدور الذي يلعبه.

من خلال ما سبق توصلنا إلى التوصيات التالية:

- ❖ على مراكز التدريب الإعلامية المختلفة وضع برامج تدريب تراعي مصالح الطرفين مما يضمن نجاح العملية التدريبية بهدف تطوير قدرات الإعلامي وإعداده لوظائف مستقبلية.
- ❖ على مؤسسات ومراكز التدريب الإعلامي التحسين المستمر في برامجها التدريبية من خلال توفير الوسائل والمعدات التي تستخدم في عملية التدريب الإعلامي.
- ❖ ضرورة وضع مدربين لديهما كفاءة عالية في مجال التدريب.
- ❖ ضرورة تشجيع المؤسسات الإعلامية للعاملين فيها على تلقي دورات تدريبية.
- ❖ ضرورة إنشاء مراكز تدريب إعلامي مجهزة بإمكانيات مادية والتكنولوجية الحديثة.
- ❖ ضرورة أن يكون التدريب عمليا وليس نظريا فقط.



# قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

#### أولاً: الكتب باللغة العربية:

1. احمد ماهر عليش: إدارة الموارد البشرية، (ط4، مصر: دار غريب للطباعة ، (1981).
2. إسماعيل عبد الفتاح، محمود تصور هيبية: البحث العلمي، (مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 2009).
3. إسماعيل قيرة: تنمية الموارد البشرية، (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007).
4. توفيق عبد الرحمان: التدريب والاصول والمبادئ، (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، د.ت).
5. جبارة عطية جبارة: علم الاجتماع والإعلام، (الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2000).
6. حسن حلبي: تدريب الموظف، (ط1، بيروت: منشورات عويدات، 1973).
7. خالد عبد الرحمان الهيتي: ادارة الموارد البشرية، (ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2003).
8. رجاء دوديي: البحث العلمي، أساسية النظرية وممارستها العلمية، (ط1، دمشق: دار الفكر، 2002م).
9. زعيمي مراد وآخرون: دراسة في تسيير الموارد البشرية، (الجزائر: دار قرطبة للنشر والتوزيع، 2008).
10. زكي محمد هاشم: إدارة الموارد البشرية، (الكويت: جامعة الكويت، 1989).
11. زكي محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، (الكويت: جامعة الكويت، 1989).
12. ساعد ساعد: التدريب الإعلامي، (الإسكندرية: دار المكتب الجامعي الحديث، 2012).

13. السعدي الغول السعدي: مناهج البحث، الدبلوم الخاص في التربية (جميع الأقسام)، العينات وأنواعها، (القاهرة، جامعة جنوب الوادي، دت).
14. السعيد مبروك إبراهيم: تدريب وتنمية إدارة الموارد البشرية، (ط1، الإسكندرية-مصر: دار الوفاء للطباعة والنشر، 2006).
15. عامر مصباح: منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، دت).
16. عبد الباري إبراهيم: إدارة الموارد البشرية ، (الجزائر: دار وائل للطباعة والنشر، 2008).
17. عبد القادر حلمي: مدخل الإحصاء (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1994).
18. عمار بوحوش، محمد محمود: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1995).
19. عمر و صفية عقيلة: إدارة القوى العاملة، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1996).
20. عودة احمد سليمان ملكاوي، متحي: أساسيات الحث العلمي، (اريد: مكتبة كتاني، 1997)، ص 167.
21. فايز جمعة، النجار وآخرون: أساليب البحث المتطور التطبيقي، (الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008).
22. محفوظ جودة، ظاهرة كلالدة: أساليب البحث العلمي في ميدان العلوم الإدارية، (عمان: مؤسسة زهران، 1997).
23. محمد خيرى حرفي، ومحمد أنور قريطو: الأسس العامة للتدريب، (القاهرة: دار المعرفة، دت).
24. محمد شفيق: البحث العلمي وتطبيقات في مجال الدراسات الاجتماعية، (مصر: المكتب الجامعي الحديث، 2006).

25. مروان عبد المجيد إبراهيم: أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، (ط1، الأردن: مؤسسة الوراق، 2000).

26. مزاي سامية، مرسي فريدة: إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الحديثة، (الجزائر: جامعة الجزائر، دت).

27. ويليام تريسي، ترجمة احمد الجبالي: تصميم نظم التدريب والتطوير، (الرياض: معهد الإدارة العامة، 2004).

#### ثالثا: الرسائل الجامعية:

28. زينب ملحاني، كلثوم مازوني: دور التدريب الإعلامي في تنمية اداء الصحفيين، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص وسائل الإعلام والتنمية المستدامة)، جامعة خميس مليانة، 2013-2014.

29. طاهر مجاهدي: فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، دراسة ميدانية لمؤسسة النسيج بالمسيلة، (رسالة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس)، جامعة قسنطينة، 2009.

30. علا الدين سكساف: دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، (مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير) جامعة بسكرة، 2016/2017.

31. كمال ططاي: دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسات، (مذكرة نيل شهادة الماجستير)، جامعة الجزائر، 2002-2003.

#### رابعا: المجلات والدوريات:

32. الراجحي مناوربيات، "بحوث إشكاليات التأهيل والتدريب في اقسام الإعلام وكلياته بالجامعة العربية"، دراسة تقييمية، الأردن، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 11، ع2، (2011).

33. مخامرة لحسن: "التدريب في الشركات الأردنية- تحليل للممارسات والنشاطات"، مجلة أبحاث اليرموك، الأردن، (1991).

34. نصر الدين عبد القادر عثمان علي: "دراسة مسحية على عينة من الإعلاميين العرب في الفترة من يناير-يونيو 2012"، مجلة البحوث ، 23، (2013/1434).

**خامسا: الكتب باللغة الأجنبية:**

35. Jean marie perti: Gestion des ressourcess humaines , (6<sup>ème</sup> ed, paris: librairie vinbert).
36. Pierre casse, La formation performante, (Alger: office des publications universitaire central ben aknoun, 1994).
37. Sekiou Lakhdar, Gestion du personal, (Paris: Les éditions d'organisation, 1986).
38. Weather J.R, La gestion des ressources humaines, (canada:, 1990).

# الملاحق

جامعة محمد بوضياف \_ بالمسيلة \_  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية  
قسم علوم الإعلام و الاتصال

استمارة بحث:

التدريب الإعلامي في الجزائر ودوره في تكوين المتدربين  
- دراسة على عينة من المتدربين في المركز الإعلامي بالقبة -

استمارة في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علوم الاعلام والاتصال

- تخصص اتصال وعلاقات عامة -

تحية وبعد:

تندرج هذه الدراسة في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة وموضوعها يتمحور حول " التدريب الإعلامي في الجزائر ودوره في تكوين المتدربين -دراسة على عينة من المتدربين في مركز التدريب الإعلامي بالقبة-"، عمل ذو طابع أكاديمي بحث و عليه فإن كل المعلومات المدلى بها لن تستعمل إلا للغرض المذكور. لذا نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بعناية وموضوعية، والإجابة على الأسئلة بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة ولكم منا كل الشكر مسبقا.

تحت إشراف الأستاذة :

ابتسام حمديني

\*إعداد الطالبتان :

حليمة ضيف

سارة شاكلي

السنة الجامعية: 2018/2017

الاستمارة

البيانات الشخصية :

1- الجنس :

- ذكر •  
 أنثى •

2- السن :

- 25-17 •  
 35-25 •  
 35- فما فوق •

3-المستوى التعليمي:

- متوسط •  
 ثانوي •  
 جامعي •  
 فما فوق •

4- الحالة المهنية :

- إعلامي •  
 تقني •  
 مراسل •  
 طالب •  
 مصور •  
 بطل •  
 مقدم برامج •  
.....: أخرى •

5- ما هو مجال تخصصك :

- اعلام: •  
 مجال آخر •  
.....: انكره: •

المحور الاول: اسباب ودوافع التحاق المتدربين بمركز القبة.

6- ما هو الحجم الساعي للتدريب؟

- 1 ساعة - 2 ساعات
- 2 ساعات - 3 ساعات
- 3 ساعات - أكثر

7- ما هو نوع التدريب بالمركز؟

- مباشر ( في المركز)
- عن بعد

8- ماهي الوسائل التعليمية المساعدة التي يستخدمها مركز القبة ؟

تقليدية

تكنولوجيات حديثة

9- إذا كان يستعمل تكنولوجيا حديثة ماهي :

• عن طريق الفيديو

• بث دروس عن بعد مع مختصين

• عن طريق آلات تصوير حديثة

• برامج تقنية متطورة في مجالات الإذاعة و TV و الصحافة

• أخرى:.....

10- هل فترة التكوين في مركز القبة:

طويلة المدى

متوسطة

قصيرة المدى

الكل معا

11- في نظرك هل هذه المدة؟

كافية

غير كافية

لماذا.....  
.....

12- هل الرسوم التي يفرضها مركز القبة عليك ؟

- باهظة
- في المعقول
- غير باهظة

13- ما هي اللغات المستعملة للتدريب في المركز؟

- العربية
- الفرنسية
- الإنجليزية

لغات أخرى : .....

14- ما هي أسباب و دوافع التحاقك بمركز التدريب بالقبة ؟

- اكتساب مهارات
- تطوير مهارات
- مفروضة علينا من قبل المؤسسة الاعلامية
- اخرى .....

15- باعتبارك متدرب هل ترى أن التدريب الإعلامي ؟

- ضروري
- غير ضروري

لماذا ؟ .....

المحور الثاني: اهم البرامج والدورات التدريبية التي تقدمها المركز للمتدربين

16- ما هي المجالات التي تدربت فيها بالمركز ؟

- صحافة المكتوبة
- صحافة سمعية بصرية
- تسويق واشهار
- تصميم المجلات والصحف
- ادوب فوتوشوب
- البرامج المكتبية

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> | • ادوات اندزاين       |
| <input type="checkbox"/> | • ادوات الستراتور     |
| <input type="checkbox"/> | • مونتاج نمريك        |
| <input type="checkbox"/> | • كاميرا فوتو نمريك   |
| <input type="checkbox"/> | • تنشيط صحفي          |
| <input type="checkbox"/> | • لغة فرنسية          |
| <input type="checkbox"/> | • لغة انجليزية        |
| <input type="checkbox"/> | • لغة اسبانية         |
| <input type="checkbox"/> | • لغة المانية         |
| <input type="checkbox"/> | • 3دس ماكس ثلاث ابعاد |
| <input type="checkbox"/> | • الخط العربي         |
| • أخرى .....             |                       |

17- ما رأيك في البرامج المقدمة في المركز؟

- |                          |          |
|--------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> | • جيدة   |
| <input type="checkbox"/> | • حسنة   |
| <input type="checkbox"/> | • متوسطة |
| <input type="checkbox"/> | • ضعيفة  |

18- هل طريقة المدرب هي ؟

- |                          |                                       |
|--------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | • أسلوب مناسب                         |
| <input type="checkbox"/> | • معلومات واضحة                       |
| <input type="checkbox"/> | • طريقة الإلقاء بسيطة و مفهومة        |
| <input type="checkbox"/> | • يتعامل بطريقة الحوار في تلقين الدرس |
| • أخرى .....             |                                       |

19-كيف يعاملك المدرب؟

- التحفيز
- الإلحاح
- التكرار
- أخرى.....

20-ما مدى رضاك كمتدرب على البرامج التدريبية المقدمة في المركز؟

- نسبة عالية
- متوسطة
- ضعيفة

المحور الثالث: اهم الاهداف التي يحققها هذا المركز للمتدربين

21- هل ساهم المركز في تطوير مهاراتك؟

- بشكل كبير
- متوسط
- ضعيف

22- ما هي الأهداف المرجوة من التكوين في مركز التدريب الاعلامي بالقبة؟

- يساهم التكوين في أداء العمل بكفاءة عالية و فعالية
- المساعدة في تطوير المهارات حسب المتطلبات الجديدة
- تنمية موهبة لديك
- اكتساب مهارات جديدة
- أخرى.....

23-هل يتم تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب الإعلامي حسب رأيك؟

- دائما
- أحيانا
- نادرا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز دور مركز التدريب الإعلامي بالقبة في التكوين الإعلامي، حيث سعت الدراسة من خلال تحليل الاستبيان إلى إبراز مدى مساهمة مركز التدريب الإعلامي بالقبة في تكوين المتدريين الإعلاميين، وقد اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع استبيان على 60 متدرب بالمركز بغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وبعد تحليل البيانات باستخدام برنامج Spss V18 توصلنا إلى جملة من النتائج أبرزها:

أن مركز التدريب الإعلامي بالقبة يستقطب متدربين حتى من خارج الوطن (تونس-إفريقيا-ليبيا) وأن إدارة المركز هي التي تقوم بتخطيط وإعداد البرامج التدريبية المقدمة بالمركز للمتدربين.

الكلمات المفتاحية: التدريب الإعلامي، مراكز التدريب الإعلامي، التكوين الإعلامي.

## Résumé :

L'étude a pour objectif de montrer le rôle du centre d'entraînement en informatique à Kouba dans la formation en informatique. A travers l'analyse du questionnaire, l'étude cherche à montrer le degré de collaboration du centre d'entraînement en informatique à Kouba en la formation de stagiaires en informatique. L'étude s'est basée sur l'approche descriptive. Afin d'atteindre les objectifs de l'étude, un questionnaire a été distribué à 60 stagiaires du centre dans le but de collecter les données des individus de l'échantillon. Après analyse des données en utilisant le programme Spss V 18, nous sommes arrivés à un ensemble de résultats notamment :

Que le centre d'entraînement en informatique de Kouba attire des stagiaires même hors du pays (Tunis, Afrique, Lybie) et que c'est l'administration du centre qui effectue la planification et l'élaboration des programmes de formation donnés aux stagiaires par le centre.

**Mots clés :** La formation en informatique, les centres de formation en informatique, la formation en informatique